

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

FERNANDA SANTANA DA SILVA FERREIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO OU OPORTUNIDADE?
ANÁLISE DO FENÔMENO SOB A PERSPECTIVA DE MOTORISTAS DE
APLICATIVO DA CIDADE DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA DURANTE
A PANDEMIA DA COVID-19**

CURITIBA

2021

FERNANDA SANTANA DA SILVA FERREIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO OU OPORTUNIDADE?
ANÁLISE DO FENÔMENO SOB A PERSPECTIVA DE MOTORISTAS DE
APLICATIVO DA CIDADE DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA DURANTE
A PANDEMIA DA COVID-19**

**Uberization of work: precariousness or opportunity? Analysis of the
phenomenon from the perspective of apps drivers in the City of Curitiba and
Metropolitan Region during the Covid-19 pandemic**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestra em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientador(a): Prof. Dr. Alexandre Reis Graeml.

CURITIBA

2021



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Curitiba



FERNANDA SANTANA DA SILVA FERREIRA

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO OU OPORTUNIDADE? ANÁLISE DO FENÔMENO SOB A PERSPECTIVA DE MOTORISTAS DE APLICATIVO DA CIDADE DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestra Em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Organizações E Tecnologia.

Data de aprovação: 29 de Outubro de 2021

Prof Alexandre Reis Graeml, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Francis Kanashiro Meneghetti, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.a Marie Anne Macadar Moron, Doutorado - Universidade Federal do Rio de Janeiro (Ufrj)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 29/10/2021.

Dedico este trabalho à minha mãe e minha filha
Marcella, pelos momentos de compreensão e apoio.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar à Deus, por ter me dado o dom da vida e a força necessária para iniciar e concluir este trabalho.

À minha família, por todas as orações, carinho e palavras de incentivo. Certamente eles fizeram muita diferença e me forneceram a energia necessária para permanecer firme em meu propósito.

Meus mais sinceros agradecimentos à minha filha Marcella, que apesar dos seus 9 anos de idade se mostrou muito compreensiva e madura, aceitando dividir nosso tempo de lazer com meus livros, resumos e seminários. Filha, você é quem me faz acordar todos os dias com o desejo de me tornar uma pessoa melhor.

Também direciono meus agradecimentos a meu orientador, Professor Alexandre Reis Graeml, por todo o apoio, tempo e paciência despendidos.

Aos professores do PPGA, especialmente Francis, Tiago, Jurandir, Rodrigo, Leonardo e René, pela generosidade em compartilhar seus conhecimentos e sabedoria.

Não poderia deixar de agradecer a todos os colegas da turma do PPGA do ano de 2019, em especial às amigas Cintia, Dani e Samya. Com vocês essa jornada se tornou muito mais leve e divertida.

Meu muito obrigada ao quinteto fantástico, por estarem sempre na torcida e me apoiarem em todos os momentos de minha vida.

Aos queridos colegas de trabalho, por toda a força e compreensão.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a todos os motoristas de aplicativo que aceitaram dividir comigo suas experiências de trabalho e de vida. Sem vocês esta pesquisa não seria possível.

Quem elegeu a busca, não pode recusar a
travessia.
(GUIMARÃES ROSA).

RESUMO

O presente estudo teve início a partir de uma revisão sistemática da literatura sobre o tema Uberização, a qual permitiu identificar duas abordagens principais sob as quais a temática está sendo investigada no contexto acadêmico: modelo emergente de negócios e agente transformador das relações de trabalho. Concentrando-se na última perspectiva, esta pesquisa buscou ampliar a compreensão sobre o fenômeno da Uberização por meio da análise das condições de trabalho enfrentadas por trabalhadores de aplicativos durante a pandemia da COVID-19, no intuito de verificar se o trabalho por eles realizado, pode ser considerado como fonte de precarização ou oportunidade. Como forma de atingir o objetivo proposto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 21 motoristas da plataforma digital Uber na cidade de Curitiba e Região Metropolitana, as quais foram transcritas e posteriormente analisadas por meio da técnica de Análise Conteúdo nos moldes de Bardin (2016). Concluiu-se que o trabalho intermediado por plataformas digitais traz mais precariedade que oportunidades ao trabalhador, tendo em vista as condições de desamparo social, instabilidade quanto à remuneração e tempo de trabalho, além de falta de autonomia e responsabilização unilateral por custos e riscos da atividade. Desta feita, considera-se que a pesquisa em questão contribui para a ampliação do conhecimento sobre a Uberização e consolidação desta temática como objeto de investigação, importante para o debate sobre as transformações recentes no mundo do trabalho.

Palavras-chave: uberização; precarização das relações trabalhistas; transformações do trabalho.

ABSTRACT

The present study began with a systematic literature review on the topic "Uberization", which allowed us to identify two main approaches under which the theme has been investigated in the academic context: emerging business model and transforming agent of labor relations. Focusing on the latter, this research sought to broaden the understanding of the Uberization phenomenon by analyzing the working conditions faced by app workers during the COVID-19 pandemic, to verify whether the work they performed could be considered a source of precariousness or an opportunity. To achieve the proposed objective, semi-structured interviews were conducted with 21 drivers of the Uber digital platform in the city of Curitiba and its Metropolitan Region, which were transcribed and analyzed using the Content Analysis technique as proposed by Bardin (2016). We concluded that work mediated by digital platforms brings more precariousness than opportunities to the workers, given the conditions of social helplessness, instability in terms of remuneration and working hours, in addition to the lack of autonomy and sole responsibility for costs and risks involved in the activity. We believe that we were able to contribute to the expansion of knowledge about "Uberization" and the consolidation of this theme as an object of investigation, important for the debate on recent changes in the world of work.

Keywords: uberization; precariousness of work relations; work transformations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Procedimentos de filtragem para obtenção do corpus da RSL	23
Figura 2 - Evolução temporal dos artigos que compõem a RSL	24
Figura 3 - Sistema de Produtos e Serviços	42
Figura 4 - Mercados de Redistribuição.....	42
Figura 5 - Estilo de Vida Colaborativos	43
Figura 6 - Dados e números da Uber em 2018	49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Autores mais citados nos artigos que compuseram o corpus da RSL	25
Quadro 2 - Temas abordados nos artigos que compuseram o corpus da RSL.....	28
Quadro 3 - Serviços da Uber no Brasil.....	51
Quadro 4 - Formas de segurança do trabalhador	57
Quadro 5 - Perfil dos entrevistados	68
Quadro 6 - Contradições encontradas durante a análise dos dados.....	98

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APPS	Aplicativos
ATTC	Administradoras de Tecnologia em Transporte Compartilhado
CCQs	Círculos de Controle de Qualidade
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
EAR	Exerce Atividade Remunerada
EUA	Estados Unidos da América
GPS	<i>Global Positioning System</i>
GS	<i>Google Scholar</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
P2P	<i>Peer-to-peer</i>
PR	Paraná
RMC	Região Metropolitana de Curitiba
RSL	Revisão Sistemática da Literatura
SSP	Sistema de Produtos e Serviços
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
URBS	Urbanização de Curitiba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivos da pesquisa	16
1.1.1	Objetivo geral	16
1.1.2	Objetivos específicos.....	16
1.2	Justificativa teórica e prática	17
1.3	Estrutura da dissertação	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	Revisão sistemática da literatura sobre Uberização	20
2.1.1	Panorama geral da RSL	23
2.1.2	Uberização enquanto modelo de negócios	29
2.1.3	Uberização e seus impactos no mundo do trabalho.....	30
2.2	Breve histórico das transformações do trabalho na sociedade	32
2.3	Economia do Compartilhamento	39
2.4	INFORMAÇÕES SOBRE A EMPRESA UBER	48
2.5	Precarização e precariedade do trabalho	54
3	METODOLOGIA	59
3.1	Especificação do problema	59
3.2	Delineamento da pesquisa	59
3.2.1	Procedimento de coleta de dados	60
3.2.2	Os sujeitos da pesquisa	61
3.2.3	Tratamento dos dados.....	63
3.2.4	Limitações da pesquisa	64
3.3	Aspectos éticos na realização da pesquisa	65
4	ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	67
4.1	Jornada de Trabalho	70
4.2	Desemprego	75
4.3	Riscos da Atividade	77
4.4	Remuneração	79
4.5	Vínculo Empregatício	82
4.6	Custos da Atividade	85
4.7	Autonomia no trabalho	87
4.8	Identidade Profissional	92

4.9	Contradições encontradas durante a análise dos dados	97
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
	REFERÊNCIAS.....	110
	APÊNDICE 1 - RELAÇÃO DOS ARTIGOS INCLUÍDOS NA RSL	118
	APÊNDICE 2 - ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS	122
	APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	124

1 INTRODUÇÃO

A disseminação de novas tecnologias da informação e comunicação (TICs), aliada ao intenso processo de globalização que caracteriza o século XXI, tem ocasionado profundas transformações na forma como a sociedade se organiza. Se há poucas décadas era inimaginável realizar operações bancárias, efetuar transações comerciais, comprar, vender ou compartilhar produtos por meio do telefone, hoje é difícil imaginar o futuro sem tais conveniências tecnológicas.

Ao mesmo tempo em que proporciona aos indivíduos maior comodidade, o uso dos dispositivos informacionais contemporâneos tem ocasionado importantes consequências em termos sociais, econômicos, políticos e culturais (LIMA; BRIDI, 2019).

É a partir do desenvolvimento de aplicativos que modelos de negócios como Uber, TaskRabbit e Airbnb ganham popularidade, servindo de referência para uma diversidade de novos arranjos organizacionais. Tais empreendimentos representam a chamada economia do compartilhamento (SUNDARARAJAN, 2018), cujo foco está em promover o compartilhamento e o acesso a bens e serviços em um arranjo *peer-to-peer* (P2P), utilizando o potencial de conectividade das plataformas digitais (GANSKY, 2010).

Além de promoverem mudanças em setores até então considerados estáveis, como transporte urbano, alimentação e crédito, os “atuais disruptores” (SCHWAB, 2016) lançam importantes desafios regulatórios, exigindo do Estado o aperfeiçoamento da legislação e o estabelecimento de políticas públicas adequadas ao cenário econômico contemporâneo.

Algumas das medidas adotadas neste sentido foram os decretos 1.302/2017 e 1.103/2019, assinados pelo prefeito de Curitiba, Rafael Greca, no intuito de regulamentar a atividade de transporte por aplicativos na cidade. O primeiro deles, estabelece que as administradoras de tecnologia em transporte compartilhado (ATTC) estão sujeitas ao recolhimento do imposto sobre serviços sobre qualquer natureza, bem como a compartilhar com o Município os dados cadastrais dos motoristas prestadores do serviço. Já o decreto 1.103/2019 ampliou a regulamentação prevista, exigindo dos motoristas de aplicativo, o cadastro no *website* do departamento de urbanização de Curitiba - URBS (CURITIBA, 2020).

Destacam-se também, as transformações que as plataformas digitais têm provocado no mundo do trabalho. Conforme assinalado por Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), a Uber e outras similares, têm operado como grandes núcleos de mão-de-obra autônoma e temporária, contribuindo para o surgimento de uma nova categoria profissional: os trabalhadores de aplicativos. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-Contínua) revelam que, no primeiro trimestre de 2019, 17% dos 23,8 milhões de autônomos do país tinham no trabalho mediado por aplicativos sua principal fonte de renda. Entre as atividades mais usuais estão os serviços de entrega rápida, e de transporte particular de passageiros (IBGE, 2020).

Diante desta conjuntura de inovações tecnológicas, econômicas e culturais, emerge o fenômeno da Uberização, cuja natureza complexa e multifacetada tem despertado o interesse da comunidade acadêmica. Em virtude da expansão da plataforma de negócios Uber, a expressão foi incorporada na literatura das ciências humanas como conceito para caracterizar determinados tipos de prestação de serviços típicos da economia do compartilhamento (VENCO, 2018). Há de se ponderar, contudo, que essa não é a única perspectiva pela qual o tema tem sido analisado.

Com o intuito de “levantar o estado da arte” sobre essa temática de investigação, realizou-se um estudo de revisão sistemática da literatura, utilizando a plataforma de busca *Google Scholar*, a qual indicou não apenas um crescimento no número de publicações sobre o assunto, ao longo do tempo, como demonstrou duas abordagens principais na discussão da Uberização: modelo emergente de negócios e agente transformador das relações de trabalho.

Na primeira perspectiva concentram-se autores, a exemplo de Alami, Gagnon e Fortin (2017), e Gurina *et al.* (2019a), que tratam dos impactos do fenômeno no contexto mercadológico, evidenciando principalmente as oportunidades geradas pela intermediação digital, como redução de custos e agilidade nas transações. Outros estudos incluídos nessa vertente questionam a eficiência de tais modelos de negócios, alertando, sobretudo, para os riscos e resistências enfrentados em alguns mercados e setores.

Contudo, é a crítica aos impactos da Uberização no âmbito das relações de trabalho que dá significado ao termo para muitos outros pesquisadores, sendo essa a abordagem predominante. Na acepção de Hill (2015), as empresas-aplicativo têm se constituído como um modelo de negócios “descontrolado”, que está destruindo,

rapidamente, o trabalho regular. Nesta vertente, o termo Uberização do trabalho tem sido empregado para fazer referência às novas formas de organização, gestão e controle do trabalho produzidas por plataformas digitais (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019), fundamentadas nos princípios de flexibilidade, jornada irregular de trabalho, transferência de custos e riscos ao trabalhador e ausência de direitos trabalhistas (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018; ABÍLIO, 2019, 2020b; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). A esse respeito Pinheiro, Souza e Guimarães (2018, p. 65) assinalam:

A Uberização do trabalho se expressa pela utilização da tecnologia no mundo capitalista não favorecendo o trabalhador, pelo contrário, precariza cada vez mais as formas empregatícias e de trabalho através de aplicativos, configurando-se como forma de trabalho cada vez mais desregulamentado e desprotegido. O trabalhador, inserido na lógica do processo de Uberização, é responsável pelos seus instrumentos de trabalho, por sua manutenção, pelos custos do seguro, e do ponto de vista da legislação trabalhista, fica desprotegido.

Embora se reconheça a relevância de tais contribuições científicas, o presente estudo motiva-se no depoimento de alguns prestadores de serviços por aplicativos, ouvidos preliminarmente e de forma não sistematizada pela pesquisadora, para questionar a associação do conceito de Uberização à precarização do trabalho.

Conforme proposto por Sundararajan (2018), um número cada vez maior de pessoas acredita que a ascensão da mão-de-obra sob demanda simboliza o futuro do trabalho com menos benefícios e maiores incertezas, no entanto, esse não é um cenário único e determinístico, considerando que, em alguns casos, “a flexibilidade e a fluidez de contratação por meio de plataformas digitais – em vez de um emprego fixo – podem ser empoderadoras” (SUNDARARAJAN, 2018, p. 34).

Ainda que não se compartilhe do espírito otimista de Sundararajan (2018), tendo em vista que são as plataformas que detêm o poder de definir as regras e condições em que a atividade deve ser realizada, restando pouca autonomia ao trabalhador, o presente estudo está aberto a considerar que o trabalho intermediado por plataformas digitais pode caracterizar uma possibilidade interessante àqueles que procuram por ocupações flexíveis ou que, momentaneamente, não dispõem de alternativas.

Em face do exposto, a pesquisa em questão busca analisar as condições de trabalho enfrentadas por motoristas do aplicativo Uber na cidade de Curitiba e Região Metropolitana (RMC) durante a pandemia da COVID-19, a fim de verificar se estas configuram um cenário de precarização ou de oportunidade. Para tanto, o seguinte problema de pesquisa norteou a presente investigação: **Como se caracteriza o trabalho de motoristas de aplicativo da cidade de Curitiba e Região Metropolitana, precarização ou oportunidade durante a pandemia da COVID-19?**

1.1 Objetivos da pesquisa

1.1.1 Objetivo geral

Tendo em vista o problema de pesquisa proposto, o objetivo central e orientador deste estudo consiste em verificar se o trabalho de motoristas de aplicativo da cidade de Curitiba e Região Metropolitana se caracteriza como precarização ou oportunidade durante a pandemia da COVID-19. Para tanto destacam-se os seguintes objetivos específicos.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) identificar na literatura características “precarizantes” ou “emancipadores”, apontadas como estando associadas ao fenômeno da Uberização;
- b) levantar as características do trabalho realizado por motoristas de aplicativos da cidade de Curitiba e RMC;
- c) avaliar, a partir dos dados de campo, aspectos do trabalho que se caracterizem como potencialmente “precarizantes” ou “emancipadores”;
- d) confrontar os dados empíricos coletados sobre o trabalho realizado por motoristas de aplicativo com as características “precarizantes” ou “emancipadoras” apontadas na literatura.

1.2 Justificativa teórica e prática

Devido à emergência do próprio fenômeno, a Uberização, enquanto tema de pesquisa, é bastante recente. Na academia, o termo começou a ser disseminado a partir do estudo de Hill (2015), o qual relacionava a precarização do trabalho nos Estados Unidos ao desenvolvimento da economia de plataforma (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Possivelmente em decorrência do pouco tempo de estudo a respeito, observa-se no cenário de produção científica sobre o tema, a ausência de arcabouço teórico-empírico consistente. Neste sentido, acredita-se que a revisão sistemática da literatura realizada e apresentada no próximo capítulo, representa um passo importante para a construção de uma estrutura teórico-empírica capaz de embasar esta e outras pesquisas acerca do fenômeno.

Franco e Ferraz (2019) ressaltam a importância de discussões sobre Uberização, reconhecendo que estas se encontram em fase preliminar, o que indica a necessidade de estudos complementares, principalmente empíricos, a respeito do tema de investigação. Embora recentemente o termo tenha se propagado no contexto acadêmico, fazendo referência à empresa Uber, pouco ainda se conhece a respeito do trabalho intermediado por plataformas digitais, especialmente no que concerne às experiências vivenciadas por motoristas de aplicativos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Entre os trabalhos identificados na literatura que se aproximam do propósito do presente estudo, destaca-se a pesquisa desenvolvida por Bezerra (2019), cujo objetivo principal foi descrever e analisar o sentido de trabalho para motoristas da Uber e da Coopertáxi, na cidade de Belo Horizonte. O estudo em questão demonstrou que a entrada da Uber no segmento que até então era dominado por taxistas trouxe instabilidade, insegurança e redução da qualidade de vida dos motoristas que aderiram ao trabalho na plataforma.

De maneira similar, o artigo de André, Silva e Nascimento (2019) objetivou “analisar o trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização, a fim de verificar se o mesmo apresenta características de trabalho precário”. Os resultados demonstraram que os trabalhadores reconheciam a precariedade envolvida em suas atividades, materializada sob a forma de baixa renda, exploração e jornada de trabalho excessiva.

O presente estudo contribui para compreender o fenômeno da Uberização a partir das perspectivas e relatos de trabalhadores de aplicativos, contrastando os resultados obtidos com as reflexões teóricas pré-existentes na literatura. Ao privilegiar o trabalho de campo como fonte principal de captação de dados, parte-se do pressuposto de que o trabalho desenvolvido por intermédio de plataformas digitais pode, em alguns casos, representar uma oportunidade e não apenas um mecanismo de exploração do trabalhador, especialmente em um contexto de crise econômica e sanitária como a provocada pela pandemia da COVID-19.

Do ponto de vista prático, o estudo encontra relevância ao tratar de um tópico emergente que tem transformado significativamente a forma como se desenvolvem as relações de trabalho na contemporaneidade. O fenômeno da Uberização tem se apresentado como uma tendência que atinge o mundo do trabalho em nível global, abarcando diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e de rendimentos (ABÍLIO, 2020b).

Em consonância com as ideias de Slee (2018), para quem se faz necessária à reflexão sobre os aspectos subjacentes às plataformas digitais, particularmente no que se refere aos impactos sociais por elas provocados, propõe-se aqui uma tentativa de aprofundamento acerca dos novos modelos de organização e controle do trabalho, considerando que só será possível promover a real emancipação do trabalhador, bem como a elaboração de diretrizes de proteção à classe trabalhadora no contexto da Uberização, se as diferentes realidades e facetas do fenômeno forem compreendidas e consideradas.

1.3 Estrutura da dissertação

O presente trabalho de pesquisa está organizado em quatro capítulos, incluindo este, que compreende a introdução ao tema em questão, apresentação do problema de pesquisa, objetivo geral e específicos, e justificativa teórica e prática do estudo.

O segundo capítulo exhibe os fundamentos em que se baseou a condução do estudo, o qual inclui os seguintes tópicos: revisão sistemática da literatura sobre Uberização, breve histórico das transformações do trabalho na sociedade, economia

do compartilhamento, informações sobre a empresa Uber, precarização e precariedade do trabalho.

O terceiro capítulo refere-se aos procedimentos metodológicos adotados. Neste capítulo estão apresentados o delineamento da pesquisa, contendo o procedimento de coleta de dados, critérios para a seleção dos sujeitos da pesquisa, a técnica utilizada para análise dos dados, bem como as limitações do estudo.

No quarto capítulo apresentam-se a análise e os resultados da pesquisa e, por fim, expõem-se as considerações finais do estudo no capítulo 5.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os fundamentos teóricos que nortearam o presente estudo, os quais estão subdivididos entre os seguintes tópicos: revisão sistemática da literatura sobre Uberização, breve histórico das transformações do trabalho na sociedade, economia do compartilhamento, informações sobre a empresa Uber, precarização e precariedade do trabalho.

2.1 Revisão sistemática da literatura sobre Uberização

A pesquisa em questão apoia-se em uma revisão sistemática da literatura (RSL), caracterizada por Kitchenham (2004) como um estudo do tipo secundário que visa identificar, avaliar e interpretar as pesquisas disponíveis e relevantes em relação a um problema de pesquisa, temática ou fenômeno de interesse. Além de ser útil para a sumarização de evidências importantes sobre um tema, o método permite identificar lacunas de pesquisa, a fim de sugerir áreas para futuras investigações (KITCHENHAM, 2004).

Umscheid (2013) aponta que a RSL é guiada por questões-chave e um protocolo de conduta, como forma de mitigar vieses e facilitar a replicação ou a atualização da revisão por outros pesquisadores. Embora existam várias diretrizes para nortear os pesquisadores acerca dos procedimentos a serem adotados em uma RSL (FISCH; BLOCK, 2018), o estudo utilizou como guia o protocolo desenvolvido por Kitchenham (2004), o qual consiste em três estágios principais: planejamento, execução e revisão.

Para a prospecção dos estudos a serem incluídos no *corpus* da pesquisa foi utilizado o *Google Scholar (GS)*. A escolha desta base se justificou por ser uma plataforma bastante inclusiva, possibilitando a formação de um compreensivo *corpus* para a pesquisa (NORUZI, 2005; NORRIS; OPPENHEIM; ROWLAND, 2008; JACOBSEN, 2017). Posteriormente, foram consultadas ainda as bases *Web of Science* e *Scopus*, apenas para garantir que nenhum estudo potencialmente relevante contido nelas tivesse escapado aos olhos da pesquisadora. Constatou-se que todos os resultados obtidos a partir da *Web of Science* e da *Scopus* já haviam

sido apontados pelo *Google Scholar*. Isto reforça o entendimento de autores como Noruzi (2005), Norris *et al.* (2008) e Jacobsen (2017), para os quais o GS pode ser usado como recurso exclusivo para a busca preliminar de artigos a compor o *corpus* da RSL, ainda que, eventualmente, precise ser complementado com buscas em outras bases para se obter acesso ao texto integral de artigos que não estejam disponíveis abertamente na *web*.

A coleta ocorreu no mês maio de 2020, adotando-se como expressão geral de busca o termo “uberization”. A pesquisa na plataforma *Google Scholar* resultou em 1.460 resultados a serem triados, apresentados em páginas com 10 registros cada e ordenados a partir do critério de relevância do próprio buscador.

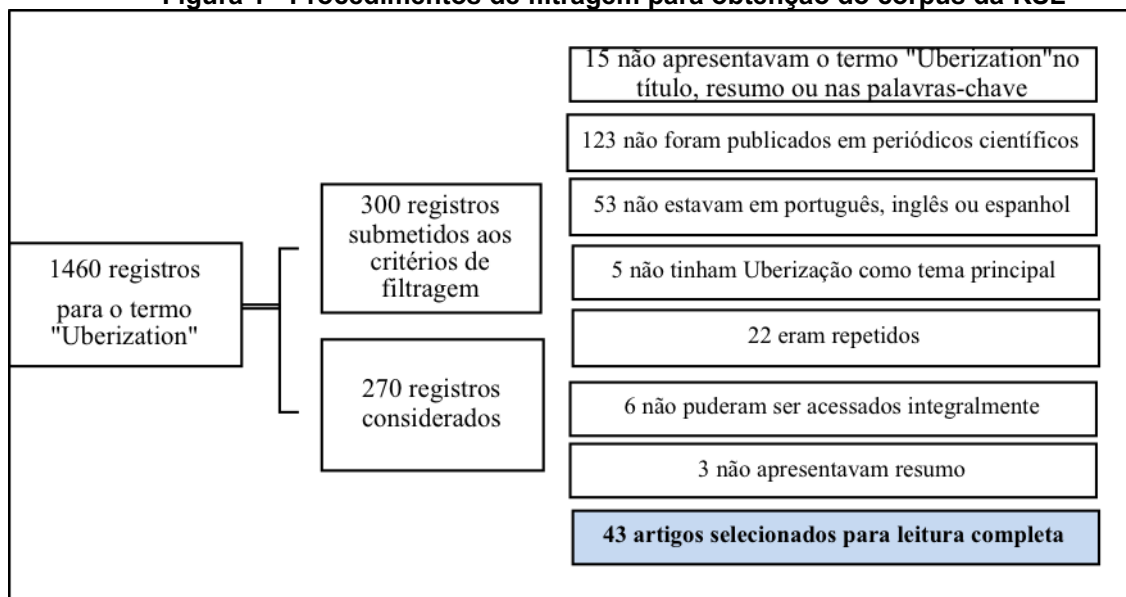
Devido à quantidade expressiva de registros a serem analisados, foram adotados os seguintes procedimentos de filtragem, para que um artigo viesse a ser incluído no *corpus* da pesquisa:

1. Eliminar documentos que não apresentassem o termo “uberization” no título, no resumo ou nas palavras-chave;
2. Eliminar documentos que não apresentassem resumo;
3. Eliminar documentos que não tivessem sido publicados como artigo em periódico científico (p. ex., editorias, anais de eventos, *working papers*, dissertações ou teses, patentes etc.);
4. Eliminar documentos escritos em outro idioma que não inglês, português ou espanhol;
5. Eliminar documentos cujo assunto principal não fosse Uberização, independentemente do significado que o autor desse ao termo, a partir da leitura cuidadosa do resumo;
6. Eliminar documentos repetidos;
7. Eliminar documentos cujo acesso integral não fosse possível, esgotadas as alternativas disponíveis para obtê-lo.

As buscas na plataforma GS foram realizadas até o momento em que, a revisão de três páginas inteiras de registros (ou seja, 30 resultados), não apresentasse nenhum documento que sobrevivesse aos procedimentos de filtragem, para inclusão no *corpus*, indicados acima. Deste modo, foram considerados os artigos contidos nas 27 primeiras páginas, uma vez que nas três páginas subsequentes todos os registros foram descartados.

Dos 270 resultados considerados, 15 foram excluídos por não apresentarem o termo “uberization” no título, resumo ou palavras-chave. Outros 123 registros não se referiam a artigos publicados em periódicos acadêmicos, 53 não estavam escritos em inglês, português ou espanhol, enquanto 5 não tratavam da Uberização como tema central. Foram encontrados ainda 22 registros repetidos, 3 sem resumo e 6 cujo conteúdo integral não estava acessível (no próprio GS ou outras bases a que se teve acesso). Desta forma, foram selecionados 43 artigos para serem lidos na íntegra, dos quais 19 estavam escritos na língua inglesa, 22 em português e 2 em espanhol. A Figura 1 representa o procedimento de filtragem adotado para obtenção dos artigos da RSL na base *Google Scholar*.

Embora boa parte dos resultados não estivesse disponível na íntegra no *Google Scholar*, exigindo que se utilizasse de outros meios para se dispor de acesso ao conteúdo completo, acredita-se que a plataforma de busca escolhida tenha sido adequada para a construção do *corpus* de pesquisa. Constatou-se que os 31 resultados para o termo “uberization” apresentados na base *Web of Science* estavam disponíveis no GS, ainda que sob a forma de citação. Destes, 25 foram apresentados nas 30 primeiras páginas do buscador, sendo, portanto, considerados no presente estudo.

Figura 1 - Procedimentos de filtragem para obtenção do corpus da RSL

Fonte: Autoria própria (2020)

De modo similar, os 43 registros para o termo exibidos na plataforma *Scopus* também constavam do *Google Scholar*. Destes, 32 foram abarcados no processo de filtragem.

A leitura completa dos 43 artigos selecionados a partir dos critérios de filtragem previamente discutidos levou à exclusão de 4 artigos, de modo que 39 compuseram o *corpus* final do estudo, os quais estão elencados no Apêndice 1. Prosseguiu-se, então, com a etapa de análise da RSL, apresentada na próxima seção.

2.1.1 Panorama geral da RSL

Por meio da análise temporal dos estudos incluídos na RSL, é possível verificar que o número de publicações sobre a temática Uberização tem crescido nos últimos anos, conforme exposto na Figura 2, passando de uma publicação no ano de 2016, para dezenove em 2019.

Figura 2 - Evolução temporal dos artigos que compõem a RSL



Fonte: Autoria própria (2020)

O Quadro 1 apresenta os autores mais citados nos artigos que compuseram o *corpus* da pesquisa. O elevado número de citações a Marx se deve à predominância dos estudos que se dedicam à análise crítica do fenômeno da Uberização no mundo do trabalho, particularmente entre os que tratam da relação *trabalho x capital*. Outros autores citados também discorrem sobre os efeitos da Uberização nas relações trabalhistas, destacando-se, entre esses, Slee (2018).

Quadro 1 - Autores mais citados nos artigos que compuseram o corpus da RSL

Autores citados	Obras mencionadas	Citado por
Marx, K.	O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital / O capital: crítica da economia política. Livro II: o processo de circulação do capital / <i>Critique of the Gotha Programme</i> / O capital: crítica da economia política. Livro III: o processo global da produção capitalista / Teorias da Mais Valia / Manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia / Contribuição para a crítica da economia política.	Fleming (2017); Ferrer e Oliveira (2018); Novikova (2018); Pinheiro, Souza e Guimarães (2018); Venco (2018); Almeida (2019); Franco e Ferraz (2019); Garcia (2019); Ribeiro (2019); Filgueiras e Antunes (2020).
Slee, T.	<i>What's yours is mine: against the sharing economy</i> / Uberização: a nova onda do trabalho precarizado / <i>The sharing economy's dirty laundry</i> .	Fleming (2017); Nnajofofor (2017); Venco (2018, 2019); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Fanelli (2019); Franco e Ferraz (2019); Garcia (2019); Lameira e Ribeiro (2019); Lima e Bridi (2019); Sabino e Abílio (2019); Silva (2019).
Sundararajan, A.	<i>The 'gig economy' is coming. What will it mean for work?</i> / <i>The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism</i> .	Fleming (2017); Silva e Cecato (2017); Abílio (2019); Fleming, Rhodes e Yu (2019).
Antunes, R.	A Uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores / Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho / Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho / Trabalho e estranhamento / <i>La centralidad del trabajo hoy</i> / Riqueza e miséria do trabalho no Brasil / Sindicalismo de classe versus sindicalismo negociador de Estado / Governo Temer é governo da destruição / O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra / Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida.	Lima e Bridi (2019); Venco (2019); Fontes (2017); Baldovi (2018); Pinheiro, Souza e Guimarães (2018); Almeida (2019); Lameira e Ribeiro (2019); Ribeiro (2019); Abílio (2020a, 2020b); Filgueiras e Antunes (2020).

Autores citados	Obras mencionadas	Citado por
Abílio, L. C.	Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos / <i>Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo</i> / Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado / Uberização do trabalho: subsunção real da viração / Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista / Uberização: a era do nanoempreendedor de si? / O <i>make up</i> do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos.	Venco (2018, 2019); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Franco e Ferraz (2019); Silva (2019); Lima e Bridi (2019); Sabino e Abílio (2019).
Harvey, D.	Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural / <i>Urbanismo y desigualdad social</i> / A produção capitalista no espaço / Uma breve história do neoliberalismo / O neoliberalismo: história e implicações / 17 contradições e o fim do capitalismo / A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI / O novo imperialismo / Cidades rebeldes: do direito à cidade à revolução urbana.	Fontes (2017); Martins e Miranda (2017); Venco (2018, 2019); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Garcia (2019); Fleming, Rhodes e Yu (2019).
DeStefano, V.	<i>Introduction: crowdsourcing, the gig economy, and the law</i> / <i>The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labor protection in the "gig-economy"</i> .	Zou (2017); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Fleming, Rhodes e Yu (2019).
Standing, G.	<i>The precariat: the new dangerous class.</i>	Fleming (2017); Almeida (2019); Firmino, Evangelista e Cardoso (2019); Ribeiro (2019); Filgueiras e Antunes (2020).
Fontes, V.	Capitalismo em tempos de Uberização: do trabalho ao emprego / Formação dos trabalhadores e luta de classes.	Venco (2018); Ferrer e Oliveira (2018); Pinheiro, Souza e Guimarães (2018); Silva (2019); Bianchi, Macedo e Pacheco (2020); Almeida (2019); Fontes (2017).
Castels, M.	<i>Space of places, space of flows: Materials for a theory of urbanism in the information age</i> / A sociedade em rede: a era da informação / <i>The rise of the network society</i> / A galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade.	Kaye-Essien (2019); Lameira e Ribeiro (2019); Firmino, Evangelista e Cardoso (2019); Lima e Bridi (2019).
Botsman, R. e Rogers, R.	<i>What's mine is yours: the rise of collaborative consumption</i> / <i>What's mine is yours - how collaborative consumption is changing the way we live</i> / <i>The sharing economy lacks a shared definition.</i>	Nnajifor (2017); Wentrup, Nakamura e Strom (2019); Martins e Miranda (2017); Bianchi, Macedo e Pacheco (2020).

Autores citados	Obras mencionadas	Citado por
Scholz, T.	<i>Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy / Digital labor: The internet as playground and factory.</i>	Wentrup, Nakamura e Strom (2018); Carelli e Carelli (2018); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Fleming, Rhodes e Yu (2019); Lima e Bridi (2019).
Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D., e Holts, K.	<i>Work in the European gig economy.</i>	Venco (2018); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Fleming, Rhodes e Yu (2019).
Huws, U.	<i>Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age / The making of a cybertariat: virtual work in real world / Análise sobre o futuro do trabalho: bolsas de trabalho on-line ou externalização aberta «crowdsourcing» / Platform labor: sharing economy or virtual wild west?»</i>	Carelli e Carelli (2018); Abílio (2020b); Fanelli (2019); Lima e Bridi (2019); Filgueiras e Antunes (2020).

Fonte: A autoria própria (2020)

A análise dos resultados permite identificar duas abordagens principais sobre a temática. A primeira compreende a Uberização como um modelo de negócios, evidenciando as particularidades, oportunidades e riscos de empreendimentos baseados nos modelos de intermediação digital. Já a segunda vertente, sendo a que mais se destaca, trata a Uberização como fenômeno que provoca a deturpação no mundo do trabalho, apresentando-se como agente depreciador, que desafia instituições jurídicas e políticas, desrespeitando a regulamentação vigente e fragilizando as relações trabalhistas no contexto da economia do compartilhamento.

No Quadro 2 estão apresentados os principais temas abordados nos artigos que compuseram o *corpus* da Revisão Sistemática de Literatura.

Quadro 2 - Temas abordados nos artigos que compuseram o corpus da RSL

Temas/tópicos	Artigos que abordam o tema
Desafios regulatórios relacionados à Uberização do trabalho.	Nerinckx (2016); Zou (2017); Silva e Cecato (2017); Freitas <i>et al.</i> (2018); Ferrer e Oliveira (2018); Figueiras e Antunes (2020).
Teoria do capital humano e Uberização do trabalho.	Fleming P. (2017).
Relações de confiança entre plataformas digitais e trabalhadores.	Martins e Miranda (2017); Wentrup <i>et al.</i> (2019).
Características/desdobramentos dos modelos de negócios digitais no mundo do trabalho.	Nnajofofor (2017); Abílio (2019, 2020a, 2020b), Fleming <i>et al.</i> (2019); Lameira e Ribeiro (2019); Bianchi <i>et al.</i> 2020; Filgueiras e Antunes (2020).
Análise crítica da relação entre capitalismo e trabalho intermediado por plataformas digitais.	Fontes (2017); Pinheiro <i>et al.</i> (2018); Franco e Ferraz (2019); Garcia (2019); Ribeiro (2019).
Uberização do trabalho enquanto fenômeno generalizado.	Baldovi (2018); Carelli e Carelli (2018); Venco (2018, 2019); Silva (2019); Abílio (2020a, 2020b).
Crítica à noção de empreendedor para se referir ao trabalhador que presta serviços em plataformas digitais.	Abílio (2019, 2020a, 2020b); Sabino e Abílio (2019); Filgueiras e Antunes (2020).
O papel do Estado no contexto da Uberização do trabalho.	Pinheiro <i>et al.</i> (2018), Almeida (2019); Garcia (2019); Kaye-Essien (2019); Lima e Bridi (2019); Sabino e Abílio (2019); Silva (2019); Venco (2019); Abílio (2020a, 2020b).
Vigilância tecnológica e flexibilização do trabalho.	Fleming (2017); Abílio (2019, 2020a, 2020b); Firmino <i>et al.</i> (2019), Figueiras e Antunes (2020).
Uberização como geradora de oportunidades no mercado competitivo.	Alami <i>et al.</i> (2017) ; Gurina <i>et al.</i> (2019a, 2019b); Ilbiz (2019).
Modelos de negócios baseados na intermediação digital e <i>crowdsourcing</i> .	Vianna <i>et al.</i> (2018).
Limitações dos modelos de negócios da economia do compartilhamento.	Novikova (2018) ; Fanelli (2019) ; Zhang <i>et al.</i> (2019).

Fonte: Autoria própria (2020)

2.1.2 Uberização enquanto modelo de negócios

A Uberização como modelo de negócios, de acordo com Gurina *et al.* (2019a, 2019b) é um fenômeno associado ao contexto do *market place*, o qual facilita a mediação entre a oferta e a procura por bens e serviços. As autoras salientam que a intermediação por tecnologias digitais possibilita uma redução significativa dos custos de transação, revelando-se como uma estratégia eficaz para ancorar o posicionamento das empresas no contexto mercadológico. Compartilhando do mesmo posicionamento, Ilbiz (2019) aposta que os modelos de negócios baseados na Uberização podem ser úteis para a solução de demandas governamentais, facilitando a cooperação entre agentes e a otimização da utilização de recursos.

Alami, Gagnon e Fortin (2017) analisam a intermediação das plataformas digitais no setor de saúde, destacando as oportunidades de melhorar a agilidade e a eficiência de serviços do setor, contrapostas aos potenciais riscos associados ao relaxamento de práticas convencionais.

A associação entre o conceito de *crowdsourcing* e Uberização foi abordada no estudo de Vianna, Moura e Calderari (2018). Na percepção dos autores, a principal atividade de *crowdsourcing* observada na intermediação por plataformas digitais consiste na avaliação realizada por usuários com base nas experiências que tiveram.

Novikova (2018) e Fanelli (2019) discorrem sobre as limitações dos modelos de negócios intermediados por aplicativos. Segundo esses autores, tais modelos têm enfrentado fortes resistências em alguns mercados, decorrentes particularmente de questões culturais, da falta de confiança nos negócios da economia do compartilhamento, ou da forma de competição adotada, a qual é percebida por Fanelli (2019) como desleal e destrutiva. Ainda sob essa perspectiva, Zhang *et al.* (2019) questionam a eficiência de serviços intermediados por plataformas digitais, evidenciando que, em alguns setores, como o de transporte individual de passageiros, o desempenho das empresas-aplicativo nem sempre é superior ao dos concorrentes convencionais.

2.1.3 Uberização e seus impactos no mundo do trabalho

Iniciando o debate sobre as implicações da Uberização no mercado de trabalho, Nerinckx (2016) discorre sobre as especificidades das novas relações trabalhistas intermediadas por aplicativos e sobre os desafios em regular a questão. De modo similar, autores como Silva e Cecato (2017), Zou (2017), Freitas, Sloslobergas e Silva (2018) e Ferrer e Oliveira (2018) observam um descompasso entre o ordenamento jurídico existente e as novas formas de trabalho da economia capitalista na era digital. Países como a China, o Brasil e membros da União Europeia carecem de uma legislação específica sobre a classificação e proteção da nova classe de trabalhadores de aplicativo. Conforme salientam Filgueiras e Antunes (2020, p. 28), “tecnicamente nunca foi tão fácil regular o direito do trabalho. Porém, politicamente, talvez nunca tenha sido tão difícil”.

Sob outra perspectiva, Fleming (2017) investiga a associação entre a Teoria do Capital Humano e novas formas de trabalho independentes, entre elas a Uberização. Na percepção do autor, a ideia de que os indivíduos constituem um conjunto de ativos físicos e intangíveis, preocupados em investir e melhorar seu valor econômico, abre portas para as novas formas de trabalho contemporâneas, nas quais o trabalhador assume responsabilidade radical pela atividade, aceitando arcar com custos e riscos a ela relacionados.

Martins e Miranda (2017), assim como Wentrup, Nakamura e Strom (2019), discutem as relações de confiança no contexto da Uberização. Os primeiros autores demonstram como as empresas se beneficiam das redes de relacionamento e da confiança mútua com seus parceiros, com a finalidade de aumentar seus lucros. Wentrup *et al.* (2019), por sua vez, observam que a relação de trabalho em plataformas digitais é caracterizada por desconfiança e redução do nível do comprometimento dos trabalhadores, sendo comum as empresas-aplicativo utilizarem mecanismos de controle e vigilância algorítmicos para fiscalizar e garantir a qualidade do serviço prestado.

A análise crítica das mudanças que a sociedade vem experimentando em virtude da ascensão dos modelos de negócios da economia do compartilhamento e da difusão de novas TICs é abordada nos estudos de Nnajifor (2017), Lameira e Ribeiro (2019), Filgueiras e Antunes (2020) e Abílio (2019, 2020a, 2020b). De acordo com esses autores, está em um curso uma nova forma de organização e

controle do trabalho, demarcada pela redução dos direitos trabalhistas, remuneração incerta, intensificação da jornada laboral e trabalho *just in time*:

Ser *just-in-time* significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Para Bianchi, Macedo e Pacheco (2020), os impactos da Uberização nas questões sociais não se restringem à falta de proteção ao trabalhador, mas também afetam a forma como se dá a competição no mercado, tendo em vista que a falta de regulamentação tem beneficiado empresas digitais de intermediação. Fleming, Rhodes e Yu (2019) destacam que, apesar da influência negativa da Uberização nas relações trabalhistas, é improvável que esses novos arranjos laborais substituam as formas convencionais de trabalho, dados os limites intrínsecos da economia do compartilhamento.

Fontes (2017), Pinheiro, Souza e Guimarães (2018), Franco e Ferraz (2019), assim como Garcia (2019) e Ribeiro (2019) compreendem que o trabalho intermediado por plataformas digitais é um desdobramento da permanente contradição entre capital e trabalho, a qual tem causado sofrimento e prejuízos à classe trabalhadora desde seus primórdios. Na concepção desses autores, a Uberização representa uma nova forma de acumulação capitalista, baseada na superexploração, expropriação e subsunção do trabalhador.

Para Baldovi, Guerrero e Alonso (2018), Carelli e Carelli (2018), Venco (2018) e Silva (2019), a Uberização extrapola o cenário periférico do trabalho, sendo capaz de abarcar uma diversidade de ocupações, inclusive aquelas que demandam um nível de qualificação mais elevado, como a prática da docência e da advocacia. Conforme proposições de Abílio (2019, 2020a, 2020b), Carelli e Carelli (2018), e Franco e Ferraz (2019), ainda que a Uberização esteja relacionada a outras formas de trabalho informal e descentralizado que ocorrem no contexto digital, como o *crowdsourcing*, seria incorreto restringir o fenômeno às plataformas digitais, tendo em vista que a precarização do trabalho pode ser evidenciada na sociedade mesmo antes da difusão dos aplicativos (VENCO, 2019).

Outro aspecto observado nos estudos analisados refere-se à crítica ao discurso de empreendedorismo propagado por empresas-aplicativo, ao referirem-se

aos prestadores de serviços que a elas se associam. Abílio (2019) sugere o termo “gerentes subordinados” para caracterizar essa nova classe de “empresários”, uma vez que não dispõem do controle da negociação com o demandante do serviço, tampouco possuem autonomia para estabelecer as condições em que o serviço deve ser ofertado. De acordo com Sabino e Abílio (2019), Abílio (2020a, 2020b) e Filgueiras e Antunes (2020), tal retórica caracteriza-se como uma estratégia para escamotear a precarização das relações de trabalho, e convencer os trabalhadores a assumir os custos e riscos da atividade a ser realizada.

Analisando o comportamento do Estado no contexto da Uberização, Pinheiro, Souza e Guimarães (2018), Lima e Bridi (2019), Sabino e Abílio (2019), Silva (2019), Venco (2019) e Abílio (2020a, 2020b) compreendem que políticas governamentais de flexibilização do trabalho adotadas nos últimos anos têm apoiado novas dinâmicas laborais de exploração do trabalhador. Almeida (2019), Garcia (2019) e Kaye-Essien (2019), por sua vez, observam que a Uberização representa, em muitos casos, uma forma de governabilidade neoliberal, em que as empresas proprietárias de aplicativos substituem o Estado em questões importantes, como na regulação de direitos sociais, políticas de mobilidade urbana e habitação, entre outras.

Ao debaterem as formas de organização e controle do trabalho no contexto das plataformas digitais, Fleming (2017), Abílio (2019, 2020a, 2020b), Firmino, Cardoso e Evangelista (2019), e Filgueiras e Antunes (2020) alertam para o fato que o gerenciamento algorítmico adotado por empresas-aplicativo em seus processos representa um mecanismo de vigilância, por meio do qual são extraídos e processados dados importantes, que facilitam o mapeamento de tarefas e o controle da produtividade daqueles que as executam.

2.2 Breve histórico das transformações do trabalho na sociedade

Tendo em vista o objetivo do presente estudo de analisar o trabalho nas plataformas digitais, acredita-se ser de fundamental importância a retomada de algumas transformações ocorridas nas relações trabalhistas ao longo da história, buscando compreender, dessa forma, como se deu o espraiamento das profissões flexíveis, entres as quais a Uberização se destaca.

Como categoria ontológica, o trabalho é o que distingue os seres humanos de outros animais, figurando como elemento determinante de vários aspectos da vida social (FRANCO; FERRAZ, 2019). É por meio dessa atividade que muitos obtêm autonomia, segurança, independência e dignidade, além da possibilidade de desenvolvimento, interação com o mundo e autorrealização (BEZERRA, 2019). Sob a perspectiva Marxista, o trabalho apresenta-se como uma condição necessária para a existência da raça humana, sem a qual não poderiam ocorrer trocas materiais entre o homem e a natureza, e conseqüentemente, não seria possível ocorrer a vida.

Como assinalado por Fontes (2018), somente na sociedade capitalista os seres sociais são, em sua maioria, convertidos genericamente em trabalhadores, isto é, em sujeitos cuja utilidade fundamental é produzir valor e cuja necessidade é vender a força de trabalho para garantir sua subsistência (FONTES, 2018). Sob essa concepção, o trabalho é compreendido como simples mercadoria, de modo que os propósitos, o conhecimento e o domínio dos trabalhadores tornam-se secundários, frente ao objetivo central do capitalista de acumular riqueza por meio da extração de mais-valia¹ (FONTES, 2018; FRANCO; FERRAZ, 2019).

Há que se destacar ainda, que o sistema capitalista se orienta pela constante busca de extrair maior produtividade do trabalho sem despender de uma maior quantidade de capital, utilizando como estratégia principal, o aumento de investimentos nos meios de produção, em contrapartida da diminuição dos valores pagos ao trabalhador (OLIVEIRA, 2010). Tal fato não significa dizer que a produção é reduzida, mas que passa a depender menos da força de trabalho, incorrendo na perda progressiva do controle do trabalhador sobre o processo produtivo e, conseqüentemente, sobre o seu próprio trabalho (OLIVEIRA, 2010).

Embora esta relação se torne mais evidente com a substituição dos homens por máquinas, acredita-se que a subordinação do trabalho ao capital, que constitui as bases do capitalismo e que é sempre reproduzida de forma amplificada, se manifesta antes mesmo do período industrial, por meio da expropriação das terras dos camponeses no século XV, e dos “cercamentos parlamentares” ocorridos na Inglaterra no século XVIII (FONTES, 2018; PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018).

¹ Parcela de trabalho excedente que o trabalhador produz no processo produtivo e que não lhe é remunerada, sendo esta considerada “a razão de ser do capitalismo” (LOYOLA, 2009; OLIVEIRA, 2010).

Se por um lado tais medidas reduziram os meios de produção e de subsistência em capital, por outro, transformaram produtores diretos em trabalhadores assalariados, inaugurando assim, uma etapa importante na expansão do capitalismo na sociedade, a qual ganhou ainda mais força quando associada a uma série de outros fatores, como o acúmulo de capital decorrente do mercantilismo e colonialismo, ascensão da burguesia industrial e melhorias agrícolas no campo (ANDRADE, 2018).

Ao discorrer sobre essa temática, Fontes (2018) assevera que a reforma agrícola decorrente da mercantilização da terra e seus melhoramentos permitiu que se aumentasse a produtividade do trabalho no campo, ocasionando um excedente de produção capaz de provocar um grande aumento populacional. Esse contingente de trabalhadores destituídos de terra e trabalho, e em busca de melhores condições de vida, migrou para os centros urbanos, servindo como fonte principal de mão de obra para as indústrias nascentes no século XVIII (FONTES, 2018).

Com o surgimento das primeiras indústrias e a introdução de máquinas no processo produtivo, os trabalhadores experimentaram modificações não apenas em suas funções de trabalho, mas também no seu próprio modo de trabalhar (FONTES, 2018). Se anteriormente à Primeira Revolução Industrial era possível observar um trabalho efetivamente autônomo e integral, no qual o indivíduo era responsável por todas as etapas do processo produtivo (um sapateiro confeccionava todas as partes do sapato, por exemplo), a partir da mecanização da produção o trabalho se tornou fragmentado, de forma que ao trabalhador só restava a repetição incessante de uma função específica de montagem (FONTES, 2018). A esse respeito, Oliveira (2004, p.91) salienta que:

A diferença entre trabalho manual e maquinaria está na forma como o trabalho é concebido: no trabalho manual não há divisão do trabalho em manual e intelectual, o trabalhador/artesão sabe como fazer o produto todo, estabelece a duração, a forma e o preço da mercadoria por ele fabricada. Quando, porém, são montadas as fábricas e os trabalhadores vão trabalhar nelas, coloca-se em xeque todo o sistema baseado na junção entre trabalho manual e intelectual, o que ocorre quando se introduz a maquinaria. Com a maquinaria, o trabalhador não dominará mais seu tempo de trabalho e nem seu saber sobre o produto como um todo, devido à divisão do trabalho ocasionada por ela. A máquina não exigirá mais a habilidade do trabalhador que terá seu trabalho expropriado e desqualificado.

Tem-se, portanto, que, com a modificação do processo produtivo de manual para maquinofatura, bem como a transformação da figura do artesão e do camponês em proletariado industrial, o homem se submete a um processo de alienação, que se

deu sobretudo por meio de seu estranhamento em relação ao fruto do próprio trabalho. Neste sentido, o trabalho perde sua dimensão original de satisfazer as necessidades humanas, para atender as necessidades do capital, ainda que para isso tenha que se valer de instrumentos de punição e coerção (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Ademais, conforme exposto por Andrade (2018), as primeiras indústrias criaram situações de penúria sem precedentes para uma grande quantidade de trabalhadores. Jornadas longas e pouco remuneradas, em locais insalubres e prestadas indistintamente por adultos e menores se tornaram regra, não sendo incomuns jornadas de mais de dez horas diárias realizadas por crianças, juntamente com seus pais, em troca de um salário que não correspondia às suas necessidades básicas (ANDRADE, 2018).

Diante deste cenário, começaram a surgir reações por parte dos trabalhadores, os quais passaram a se organizar gradativamente em associações para buscar, inicialmente, socorro mútuo, e posteriormente, para lutar pelo estabelecimento de direitos da classe proletária (FONTES, 2018). Adicionalmente, foram observadas críticas contundentes ao sistema capitalista ao redor do mundo, expressas sobretudo pelo surgimento dos movimentos anarquista e socialista científico, bem como no crescimento do número de associações de trabalhadores, e a gradual, mas ininterrupta, adoção às normas de proteção do trabalho por parte de países ocidentais (FONTES, 2018).

Entretanto, foi somente no período posterior à Primeira Guerra Mundial que os trabalhadores puderam alcançar um melhor padrão de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho. O *Welfare State*, política em que o Estado intervém em todos os setores da vida econômica com o objetivo de responder às demandas dos cidadãos e dos grupos (ANDRADE, 2018), perdurou na maior parte dos países ocidentais após 1945, desencadeando um longo período de prosperidade, pleno emprego e reconhecimento paulatino de direitos sociais (FONTES, 2018).

Destaca-se também a relação entre a modificação das condições de trabalho e os avanços tecnológicos ocorridos ao longo da história. Foi com o advento das indústrias que o modelo do trabalho no período industrial se estabeleceu, e foi com o surgimento das mais modernas tecnologias que se migrou do modelo de trabalho característico do século XIX, para o do século XX, o qual se difundiu por meio das teorias organizacionais do Fordismo, Taylorismo e Toyotismo

(FONTES, 2018). Tais modelos buscaram cada um a seu tempo, otimizar o processo produtivo para manter a extração do valor, ao mesmo tempo em que mantinham os trabalhadores em um nível aceitável de submissão (FONTES, 2018).

O surgimento das linhas de montagem e controle do tempo de trabalho característicos do período fordista-taylorista, promoveram uma forma de trabalho específica, caracterizada por contrato de trabalho por tempo indeterminado, estabelecimento de uma jornada regular de trabalho, e respaldo ao trabalhador por meio de benefícios e garantias sociais. Nesse período a influência negativa das máquinas reduziu-se consideravelmente, tendo em vista o papel exercido pelo Estado em resguardar e garantir os direitos básicos do trabalhador (FONTES, 2018).

Todavia, conforme ressaltam Navarro e Padilha (2007), os avanços científicos e tecnológicos em nome do progresso jamais conseguiram eliminar as formas de exploração físicas e psíquicas dos trabalhadores nas fábricas ou fora delas. O desenvolvimento das forças produtivas, ao longo do tempo, revela-se como um processo contraditório, na medida em que permite o aumento do capital, mas apropria-se do saber do trabalhador, ampliando sobre ele seu controle (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Tal fato pode ser evidenciado por meio das premissas na quais se baseava o sistema Taylorista de produção. Apresentando como preocupação principal o desenvolvimento de métodos e a organização do trabalho, essa forma de produção baseava-se na sistematização do saber tácito para separar os trabalhadores do controle sobre as formas de produção, subtraindo-lhes o conhecimento do trabalho e transferindo-o à gerência (VENCO, 2018).

Conforme Batista (2008) pontua, embora o controle do trabalho ao longo da história sempre tenha representado uma preocupação, a partir de Taylor, esta questão adquiriu dimensões sem precedentes. Sob a perspectiva Taylorista era imprescindível que o gerente detivesse o domínio completo sobre a produção, a fim de sistematizar, tabular e transformar o conhecimento empírico em princípios e normas. Já ao operário, compreendido como indivíduo mentalmente inferior, planejado para não pensar, restava apenas acatar normas (BATISTA, 2008).

Seguindo a esteira do Taylorismo, desenvolveu-se o sistema Fordista de produção, o qual combinava os princípios de racionalização do trabalho Tayloristas com novos mecanismos para alcançar a produção em massa, a exemplo da

distribuição do trabalho mecanizado em linhas de montagem, e o pagamento de salários por peças produzidas.

Essa nova forma de organização laboral trouxe como consequências diretas a redução significativa do tempo de produção do automóvel, a descentralização da organização da produção e a redução dos níveis hierárquicos (BATISTA, 2008). Em oposição à supremacia do papel da gerência propalada por Taylor, o Fordismo valorizava a responsabilização individual, e o espírito de competitividade entre os trabalhadores como meios para atingir seu objetivo de produção de capital (BATISTA, 2008).

Além dos incentivos financeiros, o sistema Fordista lançava mão de dispositivos de controle que se estendiam para além das linhas de produção, atingindo os modos de vida dos operários e de suas famílias, não sendo rara a privação dos funcionários do consumo de bebidas alcoólicas, ou orientações sobre como gastar o salário recebido. Cabe destacar, contudo, que essas formas de manipulação não foram exercidas sem resistência (VENCO, 2018). A elevada concentração dos trabalhadores em plantas industriais, favoreceu a discussão sobre as condições de trabalho, de modo que a partir desse contexto, o sindicalismo apresentou avanços notáveis na conquista de direitos ao trabalhador, dentre os quais se destaca o limite de jornada de trabalho de oito horas diárias.

Com o esgotamento do sistema Fordista, no final dos anos 70, novos padrões de produção e formas de trabalho foram implementados nas empresas ocidentais, com base no modelo Toyota de produção, cuja orientação principal era a produção por demanda, comumente conhecida como lógica *just in time* (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). De acordo com essa perspectiva, as partes necessárias à montagem de um produto deveriam alcançar a linha de produção somente quando fossem necessárias e na quantidade adequada, evitando assim desperdícios e custos desnecessários com estocagem.

Esse período de reestruturação produtiva também provocou impactos significativos nas formas de organização do trabalho. Além de valorizar o trabalhador polivalente, responsável por supervisionar várias máquinas ao mesmo tempo, o Toyotismo também se consolidou a partir de outros preceitos como trabalho em equipe, círculos de controle de qualidade (CCQs) multifuncionalidade, enxugamento do contingente de trabalhadores por meio do achatamento hierárquico e diminuição do número de cargos (BATISTA, 2008).

A lógica *just in time*, associada à polivalência e à adoção de sistemas de informação e automação, abriu espaço para a flexibilização do trabalho. Partindo da ideia de que a flexibilidade era uma via de solução na vida do trabalhador (horários flexíveis) e dos empregadores (contratação flexíveis), foram implementadas novas formas de trabalho como *home-office*, trabalho parcial, trabalho temporário e terceirização (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Na percepção de Venco (2018), essas novas formas de organização do trabalho que iniciaram no Toyotismo e se estendem até a atualidade, trazem como consequência direta a pulverização dos coletivos e o enfraquecimento dos movimentos sindicais, uma vez que facilitam o afastamento físico dos trabalhadores. Paralelamente, observa-se uma pré-disposição ao relaxamento da legislação trabalhista, visto que tanto os trabalhadores quanto os sindicatos, passaram a aceitar mudanças propostas para evitar o desemprego (ANTUNES, 2019; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Verifica-se, portanto, que a sociedade pós-industrial evoluiu de um sistema de produção rígido baseado na fabricação de bens de consumo, para a ideia de uma sociedade de serviços, sendo reconhecida por maiores oportunidades de emprego para profissionais liberais e de nível técnico (KUMAR, 1998; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). Neste período também surgiram novas profissões desprovidas de vínculos regulares de emprego, tornando-se comum a transferência de custos de produção para o próprio trabalhador.

Como exemplo mais expoente desse novo formato de trabalho está a relação que o aplicativo Uber mantém com seus motoristas, no qual os trabalhadores são responsáveis não apenas por fornecer o instrumento do trabalho (veículo), como também arcar com as despesas de manutenção e produção associadas à esta ferramenta (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). Diferentemente da lógica Fordista, no trabalho intermediado por aplicativos, o salário é compreendido como um custo variável: o trabalhador só tem direito a receber pagamento se, de fato, houver uma prestação de serviço (BEZERRA, 2019).

Ademais, conforme Bezerra (2019) assinala, no contexto da Uberização o trabalhador fica desprovido de direitos sociais, tais como previdência, férias, assistência médica, 13º salário, garantias em caso de incapacidade, entre outros. Esse fato, associado a instabilidade de remuneração, faz com que esse novo modelo de organização do trabalho seja interpretado por diversos autores que

discorrem sobre a temática, como um modelo contemporâneo de precarização das relações trabalhistas.

Sob esse aspecto Leite (2009) assevera que a flexibilização pode até não representar a precarização em alguns casos, no entanto, não se pode negar que essa tem sido utilizada por algumas empresas, como estratégia para explorar trabalhadores do mundo todo, fazendo com que se submetam a condições de trabalho repletas de incertezas e riscos (ANTUNES, 2019).

Ao compararem o novo momento do mercado de trabalho com o período pós-industrial, Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 655) apontam que: “a Uberização está para as empresas-plataforma, tal qual o trabalho terceirizado está para empresas Toyotistas, sendo sinônimo de trabalho intermitente e, em grande parte, informal”. Os autores destacam ainda que, se no Toyotismo já era evidente a preocupação por parte de grandes empresas em desenvolver mecanismos para estabelecer redes com suas subsidiárias, de forma a suprir suas necessidades, hoje às empresas-plataforma conseguem, de forma aprimorada, organizar e controlar o trabalho disperso por meio de mecanismos de controle sofisticados, dentre os quais se destaca o gerenciamento algorítmico (ABÍLIO, 2019).

Distante de esgotar o debate a respeito das estratégias do capitalismo para obter mais-valia ao longo da história, essa retomada das transformações na organização do trabalho busca demonstrar que o novo modelo a que muitos se referem como “Uberização do Trabalho” não surge com o universo da economia do compartilhamento, tendo em vista que suas bases estão em formação há décadas no universo de trabalho. Todavia, é no âmbito da economia do compartilhamento que encontra um campo fértil para materializar-se e difundir-se cada vez mais, atingindo outros setores além do transporte individual de passageiros (VENCO, 2018).

2.3 Economia do Compartilhamento

A sociedade contemporânea vive um momento de reorientação em sua forma de organização. Diante do avanço tecnológico, da globalização e das incertezas do mundo atual, emergem novas maneiras de estabelecer relações

econômicas e novos comportamentos de consumo, sendo estes usualmente relacionados a dispositivos digitais (SILVA; TONTINI; CARDOSO, 2019).

Segundo Souza e Lemos (2016), a chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores consideram como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizada pela superação da lógica de consumo em massa, típica do século passado, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades relacionadas à sustentabilidade e ao uso racional de bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e serviços. Também pode ser compreendida como um novo modelo de consumo, que possibilita a pessoas desconhecidas trocar produtos e serviços por intermédio de plataformas digitais e espaços virtuais, conciliando assim, demandas e ofertas (SILVA; TONTINI; CARDOSO, 2019).

Esse novo formato de relação econômica tem sua origem na década de 1990, nos Estados Unidos, sendo impulsionada por avanços tecnológicos que, além de reduzir os custos de transações, acabaram viabilizando o surgimento de novos modelos de negócio, a exemplo dos primeiros mercados *peer-to-peer* da Internet, eBay e Craigslist (FERREIRA; COLOMBO; CELLA; 2019). Considerados como precursores da economia do compartilhamento, estes portais não contavam com recursos elaborados, como os presentes nos aplicativos atuais, no entanto, já operavam com sistemas de avaliação e confiança, os quais são considerados elementos-chave na nova dinâmica socioeconômica (FERREIRA; COLOMBO; CELLA, 2019).

Por se tratar de um conceito relativamente novo, não se evidencia ainda na literatura um entendimento sólido sobre a definição de Economia Compartilhada, sendo recorrente a utilização de diferentes terminologias para fazer referência ao mesmo fenômeno, tais como: Economia Colaborativa (*collaborative economy*), Economia *Mesh*, Consumo Colaborativo, Capitalismo de Multidão, dentre outras expressões (SUNDARARAJAN, 2018; SILVA; TONTINI; CARDOSO, 2019).

Neste particular, conforme salientam Gerhard, Silva Junior e Câmara (2019), a ausência de um consenso sobre o que caracteriza uma prática econômica como sendo de compartilhamento faz com que a compreensão do fenômeno ocorra principalmente por meio da apresentação de protótipos empíricos, como a Uber, AirBnb, Zipcar, entre outros modelos de negócios GERHARD; SILVA JUNIOR; CÂMARA, 2019).

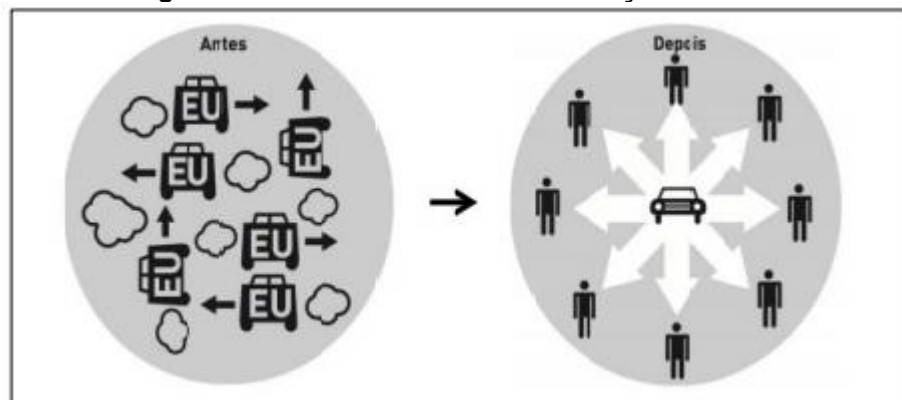
Ao discorrer sobre a temática, Zanatta, Paula e Kira (2017) ressaltam a forte influência da crise mundial de 2008 na Economia Compartilhada, considerando que este período demarcado por intensa instabilidade financeira e redução no número de empregos, foi essencial para que a sociedade ampliasse o debate sobre consumo colaborativo, e para que novas alternativas de consumo de bens ociosos, fossem identificadas (ZANATTA; PAULA; KIRA, 2017).

Para Botsman e Rogers (2011, apud Kramer, 2017), evidencia-se no cenário contemporâneo uma mudança significativa na forma como os recursos são utilizados, a qual se opõe a lógica de hiperconsumismo que caracterizou o século XX. Na aceção dos autores, a sociedade caminha para um modelo de consumo colaborativo, em que o acesso se torna mais importante que a propriedade de bens e recursos (BOTSMAN; ROGERS, 2011, apud KRAMER, 2017).

Nesse sentido, o consumo colaborativo pode ser compreendido como uma forma de acomodar necessidades e desejos de uma forma mais sustentável, atraente e com menor ônus para o indivíduo (BOTSMAN; ROGERS, 2011, apud Kramer, 2017). Também representa uma forma recente de fazer negócios, a qual se apropria das mudanças tecnológicas, particularmente a Internet, mas que não necessariamente envolve trocas monetárias (SILVEIRA; PETRINI; SANTOS, 2016). Segundo a classificação de Botsman e Rogers (2011, apud Kramer, 2017) às práticas de consumo colaborativo podem ser divididas em três diferentes sistemas:

- Sistema de Produtos e Serviços (SSP): Conforme demonstrado na Figura 3, são definidos como uma nova forma de consumir, onde paga-se somente pela utilização de um bem ou serviço, sem que haja a necessidade de adquiri-lo. Como exemplos destes sistemas os autores citam o aluguel de acessórios de moda, ferramentas, livros, brinquedos, e o compartilhamento de carros e bicicletas, dentre outros itens.

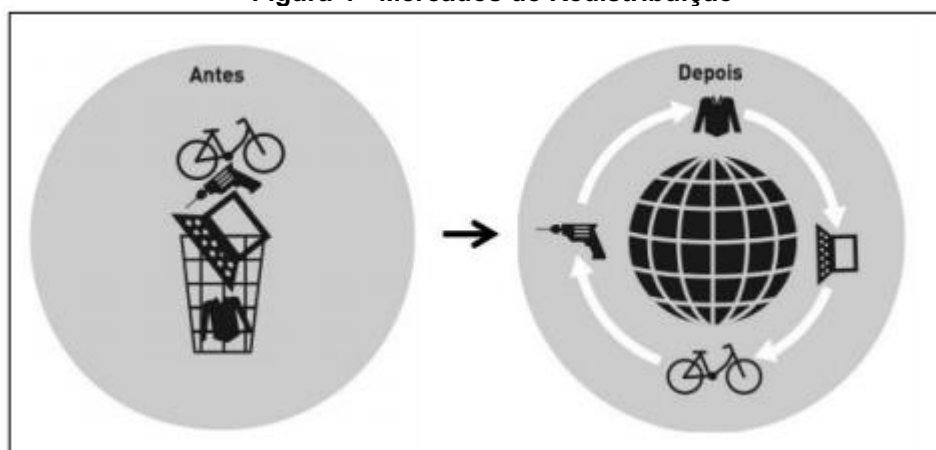
Figura 3 - Sistema de Produtos e Serviços



Fonte: Botsman e Rogers (2011, apud Kramer, 2017)

- Mercados de redistribuição: Estão associados às trocas e doações. Neste tipo de mercado, redes virtuais ou não oportunizam que bens de consumo novos e seminovos, próprios ou de outros, sejam colocados em circulação, fazendo com que objetos que já não têm utilidade para uma pessoa possam ser utilizados por outros indivíduos que deles necessitam (KRAMER, 2017). Como apresentado na Figura 4, o empréstimo de livros, troca ou doação de roupas são representativos deste sistema.

Figura 4 - Mercados de Redistribuição

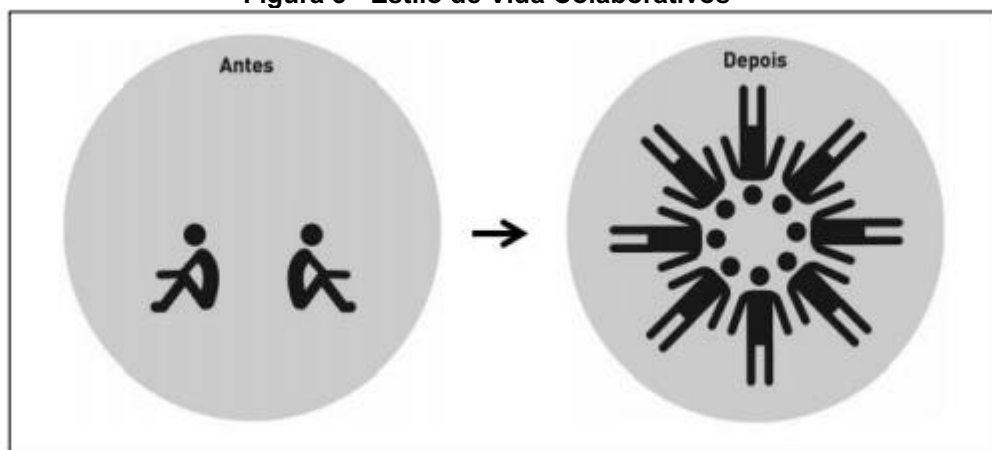


Fonte: Botsman e Rogers (2011, apud Kramer, 2017)

- Estilo de Vida Colaborativo: Conforme representado na Figura 5, este sistema envolve a partilha e a troca de ativos intangíveis, como por exemplo, o tempo, espaço, habilidades, competências e dinheiro (BOTSMAN; ROGERS, 2011, apud KRAMER, 2017). Tais barganhas

podem ocorrer em nível local, bem como em nível mundial, com o auxílio da Internet (KRAMER, 2017). Iniciativas de compartilhamento como *crowdsourcing*, *crowdfunding*, *crowdlearning*, *coworking*, estão inseridas neste sistema.

Figura 5 - Estilo de Vida Colaborativos



Fonte: Botsman e Rogers (2011, apud Kramer, 2017)

Depreende-se, a partir da categorização realizada por Botsman e Rogers (2011, apud Kramer, 2017), que embora o compartilhamento seja considerado um dos elementos centrais das práticas circunscritas pela *sharing economy*, ele não é o único (GERHARD; SILVA JUNIOR; CÂMARA, 2019). Outros componentes estão presentes na materialização destas práticas de mercado, tais como a cooperação, a possibilidade de ganhos não financeiros e a alteridade. Neste contexto, transações como o empréstimo, aluguel, doação e a troca de bens podem ser consideradas como iniciativas da economia colaborativa (BOTSMAN; ROGERS, 2011, apud KRAMER, 2017).

Para Silveira, Petrini e Santos (2016), a potencialização das iniciativas de compartilhamento e consumo colaborativo observadas na contemporaneidade está associada a uma maior preocupação da sociedade acerca de suas responsabilidades ambientais e sociais. Esse modelo de consumo, sob o ponto de vista econômico, torna-se necessário, a partir da compreensão de que os recursos são escassos, enquanto os desejos e vontades podem ser ilimitados (FERREIRA; COLOMBO; CELLA, 2019).

A pesquisa desenvolvida por Hamari, Sjöklint e Ukkonen (2016) reforça este entendimento, ao demonstrar que a sustentabilidade emerge como um fator importante na formação de atitudes positivas em relação ao consumo colaborativo

(FERREIRA; COLOMBO; CELLA, 2019). Apesar disso, quando comparada ao benefício econômico, a sustentabilidade ocupa um papel secundário (FERREIRA; COLOMBO; CELLA, 2019).

Conforme lembram Gerhard, Silva Junior e Câmara (2019), a proeminência da motivação econômica em relação aos aspectos sociais e ambientais nas práticas de compartilhamento tem gerado críticas ao modelo e questionamentos sobre a real existência de uma economia colaborativa. Para Bardhi e Eckhardt (2015), compartilhar é uma forma de troca social que ocorre entre pessoas que se conhecem, sem envolver nenhum tipo de lucro. As autoras compreendem que, quando o compartilhamento é intermediado por uma empresa que conecta indivíduos desconhecidos, o que se verifica não é uma forma de partilha, mas de acesso a bens e serviços de outras pessoas por um determinado período. Neste aspecto, o termo Economia do Acesso aplica-se melhor a essa nova forma de fazer negócios.

Há que se considerar ainda que, assim como em qualquer outra troca econômica, o elemento norteador da Economia do Acesso está na maximização individual dos ganhos, ao invés de um valor social extraordinário (GERHARD; SILVA JUNIOR; CÂMARA, 2019). Segundo Bardhi e Eckardt (2015), diferentemente do pensamento de alteridade, os consumidores da Economia do Acesso se orientam por dois elementos-chave: conveniência e menor preço, sendo que essa percepção também traz implicações importantes para a forma como as empresas competem no mercado, pois revela fatores motivacionais mais importantes que o estabelecimento de relações sociais entre pares (BARDHI; ECKHARDT, 2015).

Embora apenas recentemente tenham recebido maior destaque, as práticas relacionadas ao conceito do compartilhamento ou acesso, antecedem não somente as perspectivas teóricas que se destinam a compreendê-la, mas as próprias ciências econômicas (FELSON; SPAETH, 1978; FISKE 1992; CAILLE, 2001, LAVILEE, 2003, apud GERHARD; SILVA JUNIOR; CÂMARA, 2019). De fato, não há dúvida que a concepção de compartilhamento não é inédita (KRAMER, 2017), considerando que há tempos os seres humanos partilham recursos, talentos e tempo uns com os outros, especialmente com pessoas próximas, como, por exemplo, ao oferecer carona a um colega de trabalho, preparar uma nova receita para amigos, ou cuidar dos filhos de algum vizinho (SUNDARARAJAN, 2018). A novidade do novo modelo econômico está, sobretudo, no fato de que tais favores, na maioria das vezes, não

são gratuitos, bem como na grande amplitude que o modelo adquire por intermédio das tecnologias digitais, permitindo que as iniciativas de compartilhamento se estendam para além de círculos familiares ou de amizade (SUNDARARAJAN, 2018).

Como demonstra Sundararajan (2018), as mudanças que estão sendo observadas na forma de fazer negócios e consumir bens e serviços de forma colaborativa correspondem a uma nova etapa de evolução da economia e da sociedade, que está em andamento, e cuja tendência é manter-se em ritmo acelerado de crescimento. O autor utiliza o termo capitalismo de multidão para fazer referência a esse novo modelo de organização econômica que, em seu entendimento, apresenta cinco características básicas:

1. Amplamente voltado ao mercado: a economia compartilhada cria mercados que dão suporte às trocas de bens e ao surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente elevados de atividade econômica;
2. Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades para que os recursos sejam utilizados em níveis mais próximos de sua plena capacidade, desde bens e habilidades, até tempo e dinheiro;
3. Rede de multidão: diferentemente das instituições ou hierarquias centralizadas, a oferta de capital e mão de obra provém de uma multidão descentralizada de indivíduos.
4. Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal: a oferta de mão de obra e a prestação de serviços fundamentam-se nas relações *peer-to-peer* (entre indivíduos), fazendo com que atividades que eram anteriormente consideradas pessoais, como oferecer uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, passem a ser consideradas fontes de renda.

A partir de tal definição, é possível evidenciar que a descentralização de atividades se apresenta como um fator relevante na lógica do compartilhamento, a qual se opõe ao conceito de economia de escala típico da sociedade industrial, em que a concentração de recursos era fundamental para se obter eficiência econômica (SOUZA; LEMOS, 2016). Sob a nova perspectiva econômica, os recursos que antes

estavam centralizados nas mãos de poucos passam a ser gerados e explorados por aqueles situados nas pontas, usando a tecnologia para aproximar demandas (BENKLER, 2004).

Todavia, conforme ressalva Abramovay (2014, p.3), é preciso ponderar que a Economia Colaborativa “se apoia sobre dispositivos pertencentes a algumas das maiores corporações globais, como Google, Amazon, Facebook, Twitter, Alibaba, Baidu, entre outros”. Também é necessário admitir que grandes corporações mundiais estão obtendo lucros exorbitantes com base na cooperação social impulsionadas por empresas como AirBnb, Uber e outras plataformas de compartilhamento em rede, pertencentes a gigantes da Internet (ABRAMOVAY, 2014).

Na acepção de Rifkin (2015), a economia do compartilhamento está mudando a forma como a sociedade se organiza economicamente, apresentando-se como uma possibilidade de reduzir substancialmente a divisão de renda, democratizar a economia global e criar uma sociedade mais sustentável. O autor afirma que esse modelo econômico poderá se consolidar em poucas décadas, conforme assinala:

Embora os indicadores da grande transformação para um novo sistema econômico ainda sejam suaves, em grande parte, anedóticos, a economia do compartilhamento está em ascensão e, em 2050, provavelmente terá se estabelecido como o principal árbitro da vida econômica. Um sistema capitalista cada vez mais ágil continuará a prosperar, encontrando vulnerabilidades para explorar, principalmente como um agregador de serviços de rede e soluções (EXAME, 2015).

A Economia do Compartilhamento também é celebrada por otimistas como uma oportunidade de empreendedorismo, em que os indivíduos podem atuar como donos de seus próprios negócios, sendo capazes de exercer suas atividades com maior flexibilidade, fluidez, inovação e criatividade (SUNDARARAJAN, 2018). Consoante a tal proposição, Kramer (2017) destaca que a economia colaborativa amplia possibilidades de atuação dos agentes econômicos, tendo em vista que qualquer indivíduo pode atuar em um momento como consumidor e em outro como fornecedor de um bem ou serviço, caracterizando o que Ritzer (2015) denomina *prosumer*.

Diante dessa conjuntura, é possível perceber que, apesar de ser um tema que tem ganhado grande repercussão mundo afora, a Economia do Compartilhamento vem acompanhada de importantes debates, relacionados,

especialmente, ao futuro do trabalho e às formas de regulamentação dos modelos de negócios a ela associados. Se, por um lado, entusiastas alegam que as relações *peer-to-peer* intermediadas por plataformas digitais são capazes de promover o empoderamento de pessoas comuns, aumentando o nível de eficiência das relações comerciais e contribuindo para a sustentabilidade, críticos as denunciam, argumentado serem voltadas única e exclusivamente ao interesse econômico (SCHOR, 2015).

Sob o ponto de vista de Sundararajan (2018) as controvérsias e resistências ao novo modelo socioeconômico revelam um cenário demarcado por profunda desconexão entre o novo e o velho, em que práticas inovadoras se desenvolvem em espaços já ocupados por “gigantes econômicos”. Ao aprofundar-se sobre essa temática, o autor afirma (2018, p.13) que, “a Economia de Colaboração navega nas tecnologias do século XXI, no entanto, as regras e a cultura econômica ainda são do século passado”.

De fato, não há como negar que os preceitos de reduzir o consumo compulsivo, otimizar a economia e estimular uma forma de vida mais sustentável podem trazer benefícios à sociedade como um todo. Todavia, como recomendado por Kramer (2017), é oportuno considerar que o sistema capitalista busca extrair valor na economia colaborativa, resultando em importantes impactos nas relações de trabalho.

Observa-se, a partir do exposto, que apesar das expectativas de melhorias na eficiência econômica e da promessa de um futuro de trabalho mais flexível, a Economia do Compartilhamento revela-se como um fenômeno bastante complexo, sendo marcado por contradições internas e uma variedade de desafios. Nesta seara, torna-se imprescindível a reflexão sobre os impactos deste novo modelo socioeconômico não apenas no contexto da economia, mas no campo das regulamentações governamentais, emprego e das próprias relações sociais, tendo em vista que parece pouco provável que o capitalismo de multidão apresente-se apenas como uma fase temporária (SUNDARARAJAN, 2018).

2.4 Informações sobre a empresa Uber

A escolha do aplicativo Uber para a realização da presente pesquisa, se deve à sua representatividade na Economia do Compartilhamento e à popularização de seus serviços em diversas regiões do mundo. Conforme assinalado por Fontes (2017), o impacto deste empreendimento foi tão grande, que gerou novos termos como ‘Uberização’ das relações de trabalho’ e o verbo ‘uberizar’.

Fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco (EUA), a empresa opera uma plataforma integrada de mobilidade que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades (UBER, 2020). A ideia do empreendimento surgiu em 2009, quando os jovens Travis Kalanick e Garrett Camp, ao fim de uma conferência em Paris, tiveram dificuldades em encontrar um táxi para transportá-los de volta ao hotel, o que os levou a pensar na possibilidade de um serviço de solicitação de transporte particular, via celular. Após retornarem aos EUA, os dois projetaram e desenvolveram o primeiro aplicativo móvel para *smartphones*, capaz conectar pessoas que precisam se deslocar, à motoristas dispostos a realizar tal serviço, utilizando como ferramenta básica a localização *GPS* desses indivíduos (UBER, 2020).

Inicialmente focada em fornecer um serviço de luxo, utilizando somente carros executivos, à exemplo de Mercedes-Benz S550 e Cadillac Escalade, a empresa enfrentou alguns desafios (DARGAINS, 2016). O primeiro deles estava em convencer motoristas que já ofereciam um serviço similar (geralmente em parceria com hotéis) a utilizar o aplicativo. Neste aspecto, conforme lembra Dargains (2016), os brasileiros desempenharam um papel importante, tendo em vista que a cidade de São Francisco contava com um contingente considerável de motoristas executivos e taxistas brasileiros, sendo estes os primeiros a aderirem à plataforma.

De modo similar, também foram evidenciadas dificuldades na difusão do aplicativo entre os usuários do serviço de táxi convencional. A esse respeito, um importante impulso na divulgação veio da Secretaria de Transportes da Cidade de São Francisco, quando ao questionar os serviços da Uber, acabou contribuindo não somente para a publicidade do modelo de negócios, mas para a captação de fundos de investimento, fundamentais para a alavancagem do empreendimento (DARGAINS, 2016).

No ano de 2011, a empresa recebeu um aporte de aproximadamente US \$ 50 milhões, o que possibilitou ampliar seu portfólio de serviços (DARGAINS, 2016). Em 2012, foi lançado o UBERX, uma categoria que permitia que qualquer motorista cadastrasse seu automóvel na plataforma, contribuindo de forma significativa para que os serviços rapidamente se espalhassem para outras grandes cidades, como Nova York, Boston, Seattle, Washington DC e Paris (MELO, 2015). Em apenas seis anos, a empresa já havia alcançado outras 450 cidades ao redor do mundo (KRAMER, 2017).

O sucesso do aplicativo torna-se ainda mais evidente ao analisar a expressividade de seus números. De acordo com dados disponibilizados em seu *website* e representados na Figura 6, em dezembro de 2018 a empresa estava presente em 63 países e mais de 700 cidades, atingindo o marco de 91 milhões de consumidores mensais ativos e 3,9 milhões de motoristas. Até então, 10 bilhões de viagens haviam sido completadas em todo o mundo, sendo realizadas 14 milhões de viagens diariamente (UBER, 2020).

Figura 6 - Dados e números da Uber em 2018



Fonte: Uber (2020)

O crescimento vertiginoso da Uber está associado à praticidade que oferece a seus usuários. A partir de um aparelho *smartphone* com acesso à Internet, qualquer indivíduo pode fazer o *download* do aplicativo, se cadastrar na plataforma e solicitar um carro, informando o local de partida (UBER, 2020). Adicionalmente, o aplicativo avisa o usuário quando o motorista está se aproximando, fornecendo-lhe informações de identificação do automóvel e do próprio prestador do serviço. Uma vez finalizada a viagem, o usuário e o motorista realizam uma avaliação mútua, com uma nota que varia entre 1 e 5 estrelas (UBER, 2020).

Para os prestadores de serviço, há algumas exigências. Como condição inicial, os interessados devem ter idade mínima de 21 anos, possuir carteira de habilitação com autorização para exercer atividade remunerada (EAR), expedida

pelo Departamento de Trânsito local, além de realizar o cadastro no *website* da Uber. A empresa destaca ainda, que as informações fornecidas são submetidas a um processo de investigação interno, o qual inclui, a verificação de antecedentes criminais. Assim como os motoristas, os veículos também precisam ser cadastrados, sendo que esses podem ser próprios do condutor, ou alugados (UBER, 2020).

Consoante as afirmações de Abílio (2020a), de que a entrada nas plataformas digitais não ocorre a partir de processo seletivo, tampouco envolve um contrato formal de trabalho, cumpridas as exigências destacadas, o motorista assina um termo de adesão contendo os requisitos mínimos a serem atendidos, bem como recebe um código de identificação, o qual é pessoal e intransferível, sob pena de exclusão da plataforma. A empresa destaca ainda, que garante a seus parceiros total autonomia para decidir quando desejam dirigir, não existindo tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que se conectem ao aplicativo (SILVA; CECATO, 2017).

Similar ao que ocorreu em outras regiões do mundo, a Uber tem ocupado um lugar de destaque na dinâmica de mobilidade urbana nacional. A empresa chegou ao Brasil em junho de 2014 junto com a Copa do Mundo de Futebol, operando inicialmente nas cidades do Rio de Janeiro e, depois, em São Paulo, Brasília e Belo Horizonte, sendo que em apenas dois de atuação, já estava presente em 26 cidades brasileiras (KRAMER, 2017). Atualmente, a companhia oferece onze tipos de serviços diferentes aos usuários brasileiros, conforme exposto no Quadro 3.

Quadro 3 - Serviços da Uber no Brasil

UberX: carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas. Com preço competitivo, é uma opção ideal para locomover-se no dia a dia.
Uber Juntos: modalidade que permite ao passageiro dividir a viagem com outros usuários que estão em um trajeto similar ao seu, colocando mais pessoas em menos carros.
Uber Comfort: uma seleção de carros mais confortáveis e espaçosos por um preço um pouco maior do que o do UberX.
Uber Black: categoria que oferece aos usuários uma experiência <i>premium</i> em carros sedã de grande porte, todos com bancos de couro.
Uber Táxi: opção para realizar viagens em táxis com todos os recursos de segurança oferecidos pela Uber.
Uber Flash: categoria que permite aos usuários a solicitação de viagens para enviar itens e artigos pessoais para amigos e familiares sem sair de casa.
Uber Eats: serviço que permite ao usuário solicitar refeições de maneira prática, onde quer que esteja.
Transporte Público: recurso que exibe no <i>app</i> da Uber informações em tempo real de linhas de ônibus, trens e metrô.
Uber para Empresas: plataforma exclusiva para negócios, pequenos ou grandes, gerenciarem as viagens dos funcionários, com o objetivo de reduzir a burocracia e reembolsos.
Uber Direct: empresas que utilizam o Uber para Empresas têm à disposição o Uber Direct, serviço que permite acionar motoristas parceiros para entregar produtos a seus clientes.
Uber Eats para Empresas: programa para que empresas possam usar o Uber Eats para comprar refeições para funcionários, em casa ou no local de trabalho.

Fonte: Adaptado de Uber (2020)

Em virtude da pandemia da Coronavírus, a empresa teve que adequar seus serviços aos protocolos de segurança sugeridos pelas autoridades competentes, a fim de reduzir o risco de contágio da doença. Como medida de prevenção, todos os usuários e motoristas devem responder a um *checklist* apresentado pelo próprio aplicativo confirmando que as precauções necessárias estão sendo tomadas, as quais incluem o uso obrigatório de máscara, foto do motorista utilizando tal dispositivo, transporte do passageiro no banco traseiro do carro, abertura das janelas para ventilação, além de higienização do veículo (UBER, 2020).

No Brasil a empresa anunciou algumas medidas de apoio à vacinação à Covid-2019, por meio da doação de códigos promocionais para pessoas de grupos prioritários poderem se locomover aos locais de vacinação, bem como apoio às autoridades de saúde para promover informações corretas sobre as vacinas e programas relacionados. Também realizou parceria com o terceiro setor para custear o deslocamento de pessoas de baixa renda até postos de vacinação. Há que se salientar, contudo, que, apesar destas e de outras ações de impacto social divulgadas, o modelo de negócios continua sendo questionado com relação à forma

de competição no mercado e, sobretudo, a respeito da relação de trabalho que mantém com seus prestadores de serviço.

Para Kramer (2017), a Uber lança mão da imagem de empresa moderna, sem burocracias, que oferece uma oportunidade de renda fácil a seus parceiros permitindo-lhes trabalhar de forma autônoma, quando e da maneira que desejam, como uma forma de dissimular a dura realidade, em que os motoristas são explorados por meio de baixos salários e desprovidos das garantias que competem ao trabalhador formal. A autora argumenta ainda que os lucros obtidos pela companhia resultam do não pagamento de tributos que são exigidos de seus concorrentes taxistas.

Partilhando da mesma ideia, Bianchi, Macedo e Pacheco (2020) assinalam que enquanto empresas tradicionais precisam recolher impostos, obter alvarás para executar suas atividades e garantir o pagamento de um salário-mínimo e demais garantias sociais a seus empregados, as empresas de compartilhamento se beneficiam por atuarem nas escusas destes encargos. Nesta perspectiva, considera-se que tais modelos de negócios caracterizam uma forma de concorrência desleal, visto que seus deveres e custos são desproporcionais àqueles a que estão submetidos seus concorrentes tradicionais (BIANCHI; MACEDO; PACHECO, 2020; SABINO; ABÍLIO, 2019).

Em sua defesa, a Uber afirma que os motoristas parceiros prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, atividade que tem respaldo na Constituição Federal, integrando a Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei Federal 12.587/12) e regulamentada em âmbito nacional pela Lei Federal 13.640/2018 (UBER, 2020). Alega ainda que a atividade também foi regularizada em âmbito municipal em diversas cidades, como São Paulo, Vitória, Distrito Federal e Curitiba (UBER, 2020).

No que concerne às críticas sobre seu modo de competir no mercado, a empresa se ampara em um estudo realizado pelo CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) no ano de 2015, o qual concluiu que não existiam, até aquele momento, evidências econômicas que justificassem a proibição de novos prestadores de serviços no setor de transporte individual de passageiros. Ainda com base no mesmo relatório, compreendeu-se que os aplicativos de mobilidade urbana eram capazes de fomentar a concorrência no segmento de transportes, proporcionando assim novas alternativas aos usuários.

Apesar de todos os argumentos, foram evidenciadas diversas manifestações contrárias à atuação da empresa no Brasil e em outras partes do mundo, realizadas por seus concorrentes taxistas, ou mesmo por seus motoristas parceiros (CARELLI; CARELLI, 2018). A esse cenário adensam algumas condenações nas esferas judiciais e administrativas de diversos países, questionando a natureza dos serviços intermediados pelo aplicativo e a relação contratual com os motoristas parceiros (KRAMER, 2017; CARELLI; CARELLI, 2018).

Em decorrência de sua atuação, os serviços da Uber foram suspensos ou limitados nas cidades americanas de Virginia, Maryland, South Carolina, Nova Iorque, Miami, Philadelphia, Chicago, Birmingham, New Orleans e San Antonio (KRAMER, 2017). Outras reclamações foram observadas na Califórnia, ainda nos Estados Unidos, na Europa e em outras regiões do mundo, por meio das quais antigos parceiros pleiteavam o reconhecimento de vínculo empregatício com a companhia e conseqüentemente, a garantia dos direitos decorrentes desta relação de trabalho (HILL, 2015).

No ano de 2016, um tribunal londrino reconheceu dois motoristas do aplicativo como empregados da empresa, cabendo-lhes o pagamento proporcional ao tempo de serviço prestado, reembolso de quilometragem, bem como demais direitos, desconstruindo o argumento sustentado pela Uber de que seria apenas uma intermediadora de serviços (KRAMER, 2017). Igualmente, observou-se no Brasil sentenças favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma, como a sentença proferida em 2017 pela 33ª Vara Trabalhista de Belo Horizonte, em que o magistrado identificou todos os requisitos de uma relação de emprego formal (Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região, 2017).

Tais conquistas alertam para uma possível oportunidade aos trabalhadores de aplicativos, de alcançar algum avanço em seus direitos trabalhistas. Contudo, conforme pontuam Sabino e Abílio (2019), sem o amparo de instituições públicas e privadas, a atuação isolada dos prestadores de serviços, não possui o condão de provocar modificações substanciais nas condições de trabalho, sobretudo no que concerne às normas de saúde e segurança. Neste particular, destaca-se a importância da implementação de um diálogo amplo entre as partes envolvidas, permitindo que as categorias profissionais, com o respaldo do Estado, possam encontrar soluções práticas e efetivas na proteção ao trabalhador (SABINO; ABÍLIO, 2019).

Outrossim, é inegável e notório, que a Uber, assim como outras empresas-aplicativo, trouxe maior dinamicidade a diversos setores econômicos, proporcionando novas alternativas de serviços e negócios a diferentes agentes econômicos. De modo similar, não há que se ignorar o papel essencial do progresso tecnológico para o desenvolvimento econômico, cultural e da própria sociedade. Contudo, é importante reconhecer que a inovação tecnológica nunca está imune às dinâmicas de poder, exigindo da sociedade uma reflexão crítica sobre seus impactos, direções, apropriações e objetivos (KRAMER, 2017; SABINO e ABÍLIO, 2019).

2.5 Precarização e precariedade do trabalho

De acordo com Lameira e Ribeiro (2019), para muitos pesquisadores o termo Uberização tornou-se sinônimo de precarização do trabalho. Neste particular, acredita-se ser pertinente assinalar as diferenças entre os conceitos de precarização e precariedade, tendo em vista que, apesar de estarem relacionados, não se trata de sinônimos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Conforme definição de Vargas (2016, p. 313), a precariedade do trabalho pode ser compreendida como uma “atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”. Ainda de acordo com esse autor, “a precariedade pode ser identificada tanto a partir do estatuto social do emprego ou da ocupação, incorrendo certo nível de reconhecimento social, mas também a partir de condições objetivas e subjetivas de exercício do trabalho propriamente” (VARGAS, 2016, p. 313).

Já a precarização se refere ao processo que leva à precariedade, à forma pela qual as pessoas e suas atividades são “precarizadas” (STANDING, 2014). Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231), a precarização do trabalho envolve os “processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, bem como o sequestro de tempo e da subjetividade”. Sob esse aspecto, Alves (2007, p. 113-114) discorre:

A precariedade do mundo do trabalho é uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria. Desde que a força de trabalho se

constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social. Por outro lado, o conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da precariedade. Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho.

Para Leite (2009), a precarização enquanto meio de deterioração das condições trabalhistas, só pode ser compreendida, comparando uma situação a outra. Sendo assim, ocorre precarização quando um determinado tipo de trabalho se degrada, seja em termos de rendimentos, direitos trabalhistas, relações de estabilidade ou características do vínculo empregatício.

Valendo-se desta perspectiva, autores como Druck (2011) e Standing (2014) compreendem que a reestruturação do sistema capitalista, no final da década de 1970, por meio da substituição do Fordismo pela lógica de acumulação flexível, fizeram avançar a terceirização e a flexibilização dos contratos de trabalho, repercutindo na redução, ou até mesmo eliminação, de direitos que haviam sido conquistados pelos trabalhadores.

Depreende-se, portanto, que a precarização ocupa uma posição central na nova dinâmica do capitalismo, atuando também como instrumento de dominação, seja por meio da força ou do consentimento (DRUCK, 2011). Enquanto a primeira, manifesta-se sobretudo na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias, frente à permanente ameaça de desemprego criada pelo capitalismo, o consentimento se produz a partir dos próprios trabalhadores, os quais influenciados por seus dirigentes políticos e sindicais, passam a acreditar que as transformações no trabalho são inexoráveis e, como tal, são justificadas como resultados de uma nova época ou de um “novo espírito do capitalismo” (DRUCK, 2011, p. 43).

Considera-se ainda que a precarização está associada ao desemprego, tendo em vista a situação de vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra, levando-o a aceitar mais facilmente contratos precários que carecem de garantias trabalhistas ou condições adequadas (SILVA, 2019). Nesta mesma esteira, Leite (2009) destaca que o aumento do desemprego traz mudanças qualitativas ao trabalho, tornando-o mais inseguro, instável, temporário e vulnerável.

Ressalta-se, contudo, que o trabalho precário não se manifesta apenas nas formas de trabalho temporárias, mas também naquelas que se apoiam na ausência total de contrato (LEITE, 2009). Para Lazzareschi (2015), o trabalho sem

regulamentação, que constitui o *core* de muitas empresas do cenário contemporâneo, hostiliza os trabalhadores, por não fornecer garantias básicas ou proteção jurídica. Esses novos modos de reestruturação do emprego, baseados na precariedade do trabalho, representam não apenas a constituição de uma “periferia precária”, mas uma ameaça às estruturas do emprego formal, a que Castels (1998) denomina “desestabilização dos estáveis”.

Há realmente dois segmentos de emprego, um mercado primário – formado por elementos qualificados, mais bem pagos, mais bem protegidos e mais estáveis – e um mercado ‘secundário’ – constituído por pessoal precário, menos qualificado, diretamente submetido às flutuações da demanda. Mas as relações entre esses dois setores não são estabelecidas de uma vez por todas. Esquemáticamente, seria possível dizer que, em período de crescimento e de equilíbrio entre a demanda e a oferta de trabalho, há relação de complementaridade entre os dois setores. É vantajoso para a empresa [...] fixar o capital humano [...]. O mercado secundário desempenha então um papel de complemento para fazer face aos imprevistos e, eventualmente, de peneira para socializar o corpo de empregados ao qual alguns serão integrados de modo estável. Em uma situação de desemprego e de excesso de efetivos, os dois mercados estão, ao contrário, em concorrência direta. A perenidade dos estatutos do pessoal da empresa constitui obstáculo à necessidade de fazer face a uma conjuntura móvel. Inversamente, os assalariados do setor secundário são mais ‘interessantes’, visto que têm menos direitos, não são protegidos por convenções coletivas e podem ser envolvidos para atender a cada necessidade pontual (CASTELS, 1998, p. 523-524).

Assim sendo, a precariedade não pode ser compreendida como marginal, mas como um processo central das sociedades atuais, importante o suficiente para levantar ‘uma nova questão social’ (LEITE, 2009, p. 13). Segundo considerações realizadas por Antunes (2019), as empresas justificam que, para manter patamares aceitáveis de produção e competitividade, precisam estabelecer novas formas de relações trabalhistas, baseadas em flexibilidade, as quais incorrem na deterioração das condições de trabalho. Nesta seara, a precarização pode se manifestar de diferentes formas, dentre as quais se destacam: desregulamentação e perdas dos direitos sociais, terceirização e quarteirização, aumento da jornada laboral, rebaixamento dos níveis salariais, grande exposição a fatores de riscos para a saúde, trabalho temporário em tempo parcial, e trabalho informal (PADILHA, 2009).

Na discussão acadêmica sobre a temática da precarização e da precariedade, destaca-se ainda o termo precarizado, utilizado por Castels (1998) para fazer referência a trabalhadores assalariados, ou não registrados, que se encontram às margens do tecido social, e regidos por políticas econômicas inspiradas nos pressupostos neoliberais da mundialização do capital, e na

deterioração das condições de vida e de trabalho (MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Para Standing (2014), no entanto, o conceito de precarizado aplica-se a todos aqueles que carecem das garantias e segurança do trabalho nos termos da cidadania industrial, as quais estão representadas no Quadro 4. Ainda sob este aspecto o autor assinala (2014, p. 28), que “nem todos aqueles que fazem parte do precariado valorizam todas as sete formas de segurança, mas se saem mal em todos os aspectos”.

Quadro 4 - Formas de segurança do trabalhador

Garantia	Descrição
Garantia de mercado de trabalho	Oportunidade adequada de renda/salário, no nível macro, isto é, realçado por um compromisso governamental de “pleno emprego”.
Garantia de vínculo empregatício	Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante.
Segurança no emprego	Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de <i>status</i> e renda.
Segurança do trabalho	Proteção contra acidentes e doenças no trabalho por meio de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, bem como compensação por contratemplos.
Garantia de reprodução de habilidade	Oportunidade de adquirir habilidades, por meio de estágios, treinamento de trabalho e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos adquiridos.
Segurança de renda	Garantia de renda adequada e estável, protegida por meio de mecanismos de salário-mínimo, indexação de salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e complementar as baixas rendas.
Garantia de representação	Existência de uma voz coletiva no mercado de trabalho, por meio de sindicatos independentes, com direito de greve.

Fonte: Standing (2014, p. 28)

Outrossim, conforme assinalado por Sá (2010 p. 2), “apesar da dificuldade em encontrar uma definição comum e rigorosa de ‘trabalho precário’, é possível associá-lo a quatro características principais: i) insegurança no emprego; ii) perda de direitos sociais, iii) salários baixos e iv) descontinuidade nos tempos de trabalho”.

Dado o exposto, evidencia-se na literatura uma diversidade de definições e entendimentos distintos acerca da precarização e precariedade do trabalho. Tal fato pode estar relacionado à pluralidade de dimensões que remetem tanto a aspectos objetivos quanto a aspectos subjetivos da experiência humana (VARGAS, 2016). No

entanto, cumpre destacar que, embora diversos autores apresentem definições distintas acerca do trabalho precário, percebe-se a convergência em descrevê-lo como aquele que além de carecer de garantias sociais, promove a degradação das condições de trabalho, gerando insegurança ao trabalhador em vários sentidos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

3 METODOLOGIA

Conforme Demo (1995, p. 23), “um dos problemas centrais para a demarcação científica está na opção inicial entre ciências sociais imitativas das ciências naturais e ciências sociais com horizonte próprio”. Na concepção do autor, a metodologia tradicional, preocupada apenas com a instrumentação técnica e formal da pesquisa, não deve ser exclusiva. Cabe ao cientista social cumprir seu papel de ator político, compreendendo o processo científico não apenas como abordagem, mas como espaço de atuação social.

Sem pormenorizar a importância dos aspectos políticos que circundam as ciências sociais, mas atentando para os caminhos e instrumentos metodológicos que favorecem a confiabilidade, viabilidade e replicabilidade do estudo científico, este capítulo reserva-se à apresentação dos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

3.1 Especificação do problema

Conforme exposto no capítulo 1, o problema de pesquisa que norteia o presente estudo está associado à seguinte questão: **Como se caracteriza o trabalho de motoristas de aplicativo da cidade de Curitiba e Região Metropolitana, precarização ou oportunidade durante a pandemia da COVID-19?**

3.2 Delineamento da pesquisa

O objetivo central do estudo consiste em compreender o fenômeno da Uberização a partir das experiências vividas por motoristas de aplicativos. Deste modo, os procedimentos metodológicos adotados baseiam-se em uma abordagem qualitativa, com propósito exploratório-descritivo. Conforme Godoy (1995), a pesquisa qualitativa não procura enumerar ou medir os eventos estudados, tampouco emprega elementos estatísticos na análise dos dados, tendo em vista que

seu propósito principal está na compreensão dos fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação em estudo.

O método de pesquisa empregado foi o de entrevistas semiestruturadas (KING, 2004). Tal escolha se deu em virtude da possibilidade em captar a percepção dos respondentes sobre o tópico investigado de uma forma detalhada e flexível, permitindo à pesquisadora autonomia para excluir, inserir e enfatizar questões ao roteiro de perguntas, conforme o desenvolvimento do estudo (KING, 2004; BRYMAN; BELL, 2011). Muito embora se destaque como o método mais utilizado em estudos qualitativos, assemelhando-se a uma conversa comum orientada por um guia de tópicos a serem abordados, King (2004) salienta que as entrevistas semiestruturadas possuem procedimentos bem definidos, os quais se resumem em quatro atividades principais: definição da questão de pesquisa, elaboração do roteiro, recrutamento dos participantes e realização das entrevistas em si.

No que concerne à perspectiva temporal, a pesquisa apresenta um corte transversal, o que significa dizer que a investigação ocorreu em um ponto específico do tempo. A esse respeito, Kumar (2011) assinala que estudos transversais consistem em um *design* simples, uma vez que o pesquisador decide o que quer investigar, seleciona a amostra e, por fim, estabelece contato com os respondentes para descobrir as informações desejadas.

Ademais, é válido destacar que a pesquisa em questão apresenta como unidade de análise, motoristas de aplicativo que prestam serviços na cidade de Curitiba e Região Metropolitana.

3.2.1 Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, compreendidas por Bryman e Bell (2011) como sendo aquelas em que o pesquisador conta com um roteiro contendo algumas questões principais a serem cobertas, mas possui flexibilidade para excluir ou adicionar perguntas, à medida que obtém respostas dos respondentes. As questões do roteiro foram elaboradas com base em aspectos compreendidos dos estudos que tratam da “Uberização e seus impactos no mundo do trabalho”, incluídos na RSL realizada preliminarmente, e da literatura sobre precarização e precariedade do trabalho.

Considerando o propósito de permitir aos participantes que falassem abertamente sobre suas experiências no aplicativo, optou-se por definir previamente algumas categorias analíticas, com base na literatura, ao mesmo tempo em que se deixou espaço para que outras emergissem livremente do trabalho de campo. De modo complementar, foram abordados no roteiro de entrevistas, o qual está apresentado no Apêndice A, alguns tópicos considerados importantes, a fim de provocar nos participantes o interesse em falar sobre os assuntos assinalados.

Seguindo as orientações de King (2004), as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, com auxílio do software *Voice Meeter*. O critério utilizado para encerrar o processo de coleta de dados foi o de saturação, compreendido por Thiry-Cherques (2009) como o momento em que o pesquisador identifica que os dados da pesquisa se repetem, não sendo possível acrescentar nenhum elemento novo, capaz de ampliar a compreensão sobre a temática em investigação.

3.2.2 Os sujeitos da pesquisa

Segundo levantamento da Prefeitura Municipal de Curitiba, até o encerramento do mês de julho de 2020, a cidade contava com 32 mil² motoristas de aplicativos cadastrados em seus sistemas (URBS, 2020). Com base nessa informação, elaborou-se um perfil preferencial de entrevistados, a fim de se obter uma determinada homogeneidade entre os respondentes. Como critérios aplicados para a seleção dos entrevistados mencionam-se:

- Motoristas do gênero masculino;
- Idade igual ou superior a 30 anos;
- Atuação mínima de 1 ano no aplicativo;
- Casado ou estar convivendo com algum (a) companheiro (a);
- Possuidor de dependentes.

O critério de gênero levou em consideração o fato de que homens e mulheres podem perceber o fenômeno investigado de forma distintas. Por meio de

² Dados fornecidos pela URBS em 20/07/2020 via e-mail.

um estudo realizado preliminarmente no início de 2020 com três motoristas de aplicativos na cidade de Curitiba-PR, a pesquisadora pôde verificar que diversos fatores relacionados ao gênero podem impactar na forma como o trabalho em plataformas digitais é realizado, principalmente no que tange a escolha dos horários de trabalho. Na pesquisa em questão, identificou-se que motoristas de aplicativo do sexo feminino manifestavam preferência em exercer suas atividades no período diurno, visando não somente adequar seus horários às demandas pessoais e compromissos domiciliares, mas também por acreditarem que são mais vulneráveis a alguns tipos de riscos relacionados à atividade, como por exemplo, assaltos ou assédio.

No que se refere à idade, considerou-se *a priori* uma idade mínima de 50 anos, em virtude de indivíduos nessa faixa etária apresentarem uma maior probabilidade de terem desenvolvido outras atividades profissionais anteriores, facilitando, dessa forma, a comparação do trabalho no aplicativo com outras ocupações. No entanto, em virtude da dificuldade em localizar respondentes dessa faixa etária, optou-se por entrevistar motoristas a partir dos 30 anos de idade.

Já o parâmetro de atuação mínima de 1 ano no aplicativo, se deve ao fato de que as primeiras manifestações da pandemia da COVID-19 no Brasil ocorreram no mês de março de 2020, sendo possível identificar, sob essa perspectiva temporal, como tem se desenvolvido o trabalho intermediado por plataformas digitais durante o cenário pandêmico. Esse critério também considera que tal período é adequado para que o indivíduo estabeleça uma percepção mais acurada do trabalho que desenvolve, diminuindo assim o viés relacionado à empolgação inicial na atividade, expectativas, dentre outros fatores que poderiam modificar a compreensão do fenômeno em investigação.

A preferência por entrevistar pessoas casadas (instituídos de família) e com dependentes decorreu desses indivíduos normalmente apresentarem responsabilidades financeiras relacionadas à manutenção do lar, divergindo significativamente das prioridades manifestadas por pessoas que utilizam a renda do trabalho exclusivamente para o autossustento.

Considerando tais aspectos, entre os meses de dezembro de 2020 e junho de 2021 foram entrevistados 21 motoristas com o perfil informado, gerando 348 páginas de transcrição. Em virtude das restrições relacionadas à pandemia do Coronavírus, a coleta de dados ocorreu de forma presencial, por vídeo-entrevistas,

utilizando o software *Google Meet*, e via telefonemas. A entrevista piloto para testar o roteiro da entrevista foi realizada presencialmente em dezembro de 2020, apresentando um tempo de duração de duas horas e doze minutos.

Conquanto a ideia inicial fosse entrevistar os motoristas quando o serviço estava sendo realizado, a partir da entrevista inicial foi possível observar determinada desconfiança por parte do respondente, de que os dados fossem compartilhados com o aplicativo, ou até mesmo de que a empresa Uber estivesse à frente da pesquisa. Tal fato pôde ser corroborado ainda, pelo alto índice de recusa dos motoristas em participar do estudo. Dentre 40 contatos realizados, 17 rejeitaram ser entrevistados alegando motivos variados, como desinteresse, falta de tempo ou não enquadramento no perfil desejado. Identificou-se a partir de então, que os motoristas se sentiam mais confiantes em responder às perguntas quando indicados por outros colegas de profissão, o que levou a pesquisadora a utilizar a estratégia bola de neve para prospecção dos demais participantes (BRYMAN; BELL, 2011). Durante as entrevistas os respondentes foram convidados a falar sobre o motivo que os levou a iniciar o trabalho nos aplicativos, suas experiências profissionais anteriores, os aspectos caracterizantes do trabalho que realizam nos *apps*, bem como suas expectativas para o futuro.

3.2.3 Tratamento dos dados

Para análise dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, seguindo os preceitos de Bardin (2016). Na perspectiva da autora, a análise de conteúdo consiste no uso de um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que busca compreender, por meio de procedimentos sistemáticos, indicadores que possibilitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das mensagens.

Conforme assinalado por Godoy (1995), a análise de conteúdo nos moldes de Bardin refere-se a uma técnica metodológica que pode ser aplicada a diversas formas de comunicação, com o intuito de compreender as estruturas, características ou modelos que estão por trás dos fragmentos de mensagens relevantes.

Dentre as técnicas de categorização destacadas pela autora, considerou-se a análise por temas como sendo a mais adequada aos propósitos desta pesquisa, tendo em vista que “o tema é geralmente utilizado como unidade de registro para

estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças, tendências etc.” (BARDIN, 2016, p. 135). A partir de então, os dados obtidos por meio das transcrições das entrevistas foram classificados em oito unidades temáticas: (a) jornada de trabalho, (b) desemprego, (c) riscos da atividade, (d) remuneração, (e) vínculo empregatício, (f) custos da atividade, (g) autonomia no trabalho e (h) identidade profissional.

Na análise das entrevistas, além dos depoimentos explícitos e manifestos, foram considerados também as contradições, frases inacabadas, lapsos de linguagem, entre outros aspectos considerados relevantes para o alcance do objetivo de estudo proposto (BARDIN, 2016).

3.2.4 Limitações da pesquisa

Tão relevante quanto os achados desta pesquisa, são as limitações encontradas durante a sua realização. A primeira delas, relacionada à Revisão Sistemática de Literatura previamente realizada, refere-se ao fato de não ter havido preocupação em avaliar a qualidade dos artigos que foram incluídos no *corpus* da pesquisa, o que pode ter atribuído o mesmo peso a trabalhos mais ou menos relevantes.

Outra limitação relacionada à RSL refere-se a aleatoriedade utilizada pelo *Google Scholar* na apresentação de seus resultados. A busca foi realizada com base em um algoritmo fechado, que pode ter feito com que resultados importantes não tenham sido considerados, apesar do cuidado adicional em verificar se os estudos apresentados estavam contemplados em bases tradicionalmente utilizadas (*Web of Science* e *Scopus*).

Embora a dinamicidade da base *Google Scholar* represente um benefício, por permitir a inclusão de estudos recentes, também gera um limitador metodológico, já que é difícil garantir as condições para a perfeita replicação da pesquisa. Desde que foram coletados os dados para compor o *corpus* da RSL até a data de qualificação desta dissertação, em setembro de 2020, decorreram pouco mais de trinta dias. Nesse tempo, a base que continha, originalmente, 1460 registros retornados para a busca pelo termo “uberization” foi ampliada para 1550 resultados. Ou seja, ao longo de apenas um mês, 90 registros adicionais foram incluídos na base.

A perspectiva temporal adotada no estudo também pode ser interpretada como uma potencial limitação. Considerando que a pesquisa apresenta um corte transversal, os resultados da investigação correspondem à percepção dos motoristas em um momento específico do tempo, o que pode ser bastante influenciado por situações peculiares. A pandemia da COVID-19 seguramente representou uma situação atípica. Conforme será possível evidenciar no capítulo de apresentação e análise dos resultados, com as medidas de enfrentamento à pandemia, as condições de trabalho nos aplicativos foram impactadas de forma substancial, afetando a remuneração recebida, ocasionando a alteração da jornada de trabalho, dentre outras mudanças, de modo que não é possível saber se os resultados encontrados na presente pesquisa seriam os mesmos, caso as circunstâncias fossem outras.

Ademais, o fato de algumas entrevistas terem sido realizadas de modo virtual ou por telefone também pode ser considerado uma limitação, tendo em vista a dificuldade em se observar expressões, gestos e demais comportamentos dos entrevistados, considerados relevantes nos estudos qualitativos.

Outro fator limitador foi o tempo. Devido à preocupação com chamadas pelo aplicativo, alguns motoristas não apresentaram a disponibilidade necessária para que as perguntas fossem respondidas de modo aprofundado, o que pode interferir nos resultados obtidos.

Por fim, destaca-se a dificuldade de generalização dos resultados obtidos na presente pesquisa, tendo em vista que a abordagem qualitativa permite a apreensão da realidade de forma específica, tal como percebida pelos sujeitos participantes e interpretada pelo pesquisador.

3.3 Aspectos éticos na realização da pesquisa

Com a finalidade de fornecer os esclarecimentos necessários aos participantes da pesquisa, e buscando assegurar os direitos legais e morais tanto do pesquisador, quanto dos pesquisados, foi elaborado o termo de consentimento livre esclarecido, apresentado no Apêndice 3 do presente trabalho. Além de uma breve apresentação da pesquisa, o documento discorre sobre questões pertinentes à autorização para gravação, divulgação de resultados, anonimato dos entrevistados,

dentre outros aspectos considerados importantes para preservar a integridade dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo dedica-se à apresentação dos resultados da pesquisa realizada com motoristas do aplicativo Uber da cidade de Curitiba e Região Metropolitana (RMC). O Quadro 5 resume os aspectos principais que caracterizam o grupo estudado. Com o intuito de manter em sigilo a identidade dos participantes, a referência aos motoristas é feita utilizando-se a letra M, seguida de um número, conforme a ordem alfabética de seus nomes.

Analisando o perfil dos entrevistados apresentado no Quadro 5, verifica-se que quinze dos respondentes (71%) possuem idade entre 30-39 anos, três estão na faixa dos 44 a 47 anos, e a mesma quantidade apresenta idade igual, ou superior a 50 anos. No que se refere ao estado civil dos entrevistados, é possível observar que quinze são casados ou vivem em união estável, enquanto seis são separados. Identifica-se também na amostra que predominantemente, os motoristas apresentam até dois dependentes.

Concernente ao tempo de atuação na atividade, é possível evidenciar que 71% (15) dos entrevistados estão no aplicativo entre 1 e 2,5 anos, 14% (3) entre 3 e 3,5 anos, e somente um exerce atividade como motorista de aplicativo por mais de 5 anos. Outros dois entrevistados aderiram à plataforma há menos de 1 ano, contudo, devido as suas participações trazerem informações novas sobre a temática em investigação, seus relatos foram considerados.

Com relação ao grau de escolaridade verifica-se que a maior parte dos motoristas (10) possuem Ensino Superior Completo ou em andamento, oito completaram o Ensino Médio, um apresenta Curso Técnico em Mecânica e dois estudaram até o Ensino Fundamental.

Quadro 5 - Perfil dos entrevistados

Identificação	Idade	Estado civil	Núm. de dependentes	Tempo no aplicativo	Grau de escolaridade	Atividade anterior
M1	34	Casado	1	1,6	Superior (Cursando)	Porteiro
M2	39	Casado	2	1,6	Superior Completo	Gestor Financeiro
M3	38	União Estável	2	1,6	Médio Completo	Motorista de Caminhão
M4	38	Casado	1	1,8	Técnico Completo	Motorista de Van Escolar
M5	35	Casado	0	3,2	Superior Completo	Agrônomo
M6	33	Separado	1	8 meses	Médio Completo	Músico
M7	32	Casado	3	2,0	Superior Cursando	Representante Comercial
M8	30	Casado	2	3,5	Médio Completo	Pedreiro
M9	39	Separado	2	2,0	Médio Completo	Vigia Noturno
M10	31	Separado	1	3,0	Médio Completo	Frentista
M11	47	Casado	4	2,5	Superior Completo	Engenheiro Mecânico
M12	30	Casado	2	1,0	Fundamental Completo	Assessor Jurídico
M13	38	União Estável	1	1,2	Médio Completo	Motorista de Ônibus
M14	44	Casado	1	5,0	Superior Completo	Promotor de Vendas
M15	50	Separado	2	1,2	Superior Completo	Divulgador
M16	44	Casado	2	2,0	Fundamental Incompleto	Pedreiro
M17	37	Separado	2	2,0	Médio Completo	Instalador de Internet
M18	32	Casado	3	2,0	Superior Completo	Comerciante
M19	50	Casado	1	1,6	Médio Completo	Gerente de Compras
M20	39	Separado	2	5 meses	Superior (Cursando)	Representante Comercial
M21	54	Casado	2	2,0	Superior Completo	Gerente Técnico

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Outro dado que se destaca é que cinco dos entrevistados apresentam naturalidade venezuelana, estando radicados no Brasil há pelo menos 2 anos. Ressalta-se também que, dentre as mais variadas atividades que os respondentes relataram ter exercido antes de iniciarem nos aplicativos, cinco já haviam atuado no ramo de transporte de carga ou de passageiros. Além disso, todos os entrevistados afirmaram que trabalham para outras empresas - aplicativo além da Uber. Por fim, cumpre ressaltar o depoimento de nove dos entrevistados, de que em algum momento da vida desenvolveram algum tipo de atividade autônoma, sendo que três ainda possuem cadastro ativo junto à Receita Federal do Brasil.

No que se refere a categorização dos dados, conforme descrito por Bardin (2016), consiste em um processo de transformação dos dados brutos obtidos na pesquisa para dados organizados, por meio do agrupamento dos elementos sob um título genérico, de acordo com suas características comuns. A autora aponta ainda, três critérios distintos de categorização: sintático (associado aos sentidos das palavras, bem como verbos e adjetivos), expressivo (classificam as diversas perturbações da linguagem) e semântico (no qual os elementos são distribuídos a partir dos temas a que fazem referência), sendo este o parâmetro adotado para analisar os dados da pesquisa.

Como unidade de contexto, utilizou-se cada entrevista em sua totalidade, buscando identificar, além da frequência ou ausência dos temas, o significado por trás de frases acabadas, lapsos de linguagem, contradições, dentre outros aspectos.

Desta maneira, os dados foram categorizados visando a identificar suas possíveis associações com as seguintes categorias de análise: (a) jornada de trabalho, (b) desemprego, (c) riscos da atividade, (d) remuneração, (e) vínculo empregatício, (f) custos da atividade, (g) autonomia no trabalho e (h) identidade profissional. Enquanto as sete primeiras foram extraídas dos estudos que tratam da "Uberização e seus impactos no mundo do trabalho" na RSL realizada preliminarmente, e da literatura sobre precarização e precariedade do trabalho, a última categoria, denominada identidade profissional, emergiu livremente do trabalho de campo.

4.1 Jornada de Trabalho

Segundo assinalado por Abílio (2019, 2020a, 2020b), as novas relações de trabalho baseadas na flexibilidade, dentre as quais a Uberização se insere, inauguram o trabalhador *just in time*, o qual se mostra disponível nas plataformas digitais por longas horas diárias, mas somente tem sua força de trabalho utilizada na medida exata da demanda. A autora alerta para a falta de uma jornada laboral pré-estabelecida, que gera a indefinição sobre o que é ou não tempo de trabalho, e leva o trabalhador a considerar que todo momento é potencialmente tempo de trabalho. Nessa categoria, foi analisada a rotina de trabalho dos entrevistados, a fim de verificar quantas horas dedicam à atividade, se consideram a jornada que cumprem como exaustiva, bem como o tempo disponibilizado para descanso e lazer.

Com exceção dos motoristas M10 e M19 que relataram cumprir uma rotina laboral de aproximadamente 15 e 13 horas, respectivamente, e dos respondentes M5 e M12, que afirmaram trabalhar em média 9 horas por dia, todos os demais entrevistados (80%), possuem uma carga horária de trabalho diária que varia entre 10 e 12 horas. No entanto, conforme ressaltado pela maioria, esse expediente é bastante inconstante, oscilando de acordo com o dia de semana, o fluxo de chamadas e, principalmente, suas necessidades financeiras:

M2: Aos sábados e domingos, o que acontece é outro horário. Eu trabalho como eu preciso, se eu tenho que pagar algo eu trabalho todos os dias e almoço na rua.

M7: Durante a semana, eu até consigo dar uma descansada melhor, mas nos finais de semana, pelo horário ali de que poucos motoristas estão rodando e aumentam um pouco mais as corridas, dá para fazer uma renda maior. Nos finais de semana eu fico bem cansado, né?! Aí, às vezes eu trabalho 14 horas, já cheguei a trabalhar 18 horas por dia.

M12: Em média trabalho 8 horas por dia. 8, 9 horas por dia. Nos finais de semana que eu trabalho mais, 10, 12, 15 horas por dia.

M20: Então. Para eu ganhar em média R\$ 200 limpo por dia, livre de combustível, eu tenho que rodar mais de 12 horas.

No que se refere a tempo para descanso, seis dos entrevistados afirmaram que reservam todos os domingos para relaxar ou realizar alguma atividade junto à família, ao passo que outros quatro motoristas disseram optar por trabalhar esporadicamente nesse dia. Percebe-se que a maioria dos entrevistados opta por trabalhar nos finais de semana, ainda que com jornada reduzida, considerando que esses são os dias de maior demanda por corridas nas plataformas digitais. Com

exceção dos entrevistados M2, M10 e M18, que disseram trabalhar continuamente até conseguirem obter renda suficiente para arcar com seus compromissos financeiros mensais, verifica-se que a maior parte dos respondentes que trabalha aos sábados e domingos reserva entre um e dois dias de folga durante a semana.

Quando solicitados a comparar a jornada laboral executada nos aplicativos, com a da última ocupação realizada, a maioria dos participantes destacou que prefere a rotina de trabalho atual, em virtude da possibilidade de administrar seu próprio tempo. Contudo, é possível observar que essa flexibilidade é relativizada, considerando a contradição verificada nas falas dos motoristas M10, M19, M20 e M21 de que, apesar de poderem escolher quando e quanto tempo querem trabalhar, a profissão exige disciplina, pois sem trabalho não há remuneração:

M10: A gente se sente mais cansado, a gente não tem vida nenhuma, porque você não pode fazer nada. Você pode ser seu próprio patrão, mas você não pode fazer nada, se não, não dá lucro.

M19: Como te falei, hoje eu faço o meu horário, mas também sei que, se eu não rodar, não recebo.

M20: E então, por isso que você acaba tendo que ter uma regra. Você tem liberdade, mas ao mesmo tempo não tem, porque se você não fizer o seu horário, cumprir sua meta, você fica sem dinheiro.

M21: Então esse serviço aqui, qual é a diferença dele? Ele é menos estressante para mim, entendeu?! Primeiro, eu faço meu horário, segundo eu paro a hora que eu quero. Se não estou me sentindo bem, eu vou para casa, tomo um analgésico e fico em casa descansando. Se melhora, eu volto para o trabalho, entendeu?! O único chefe que eu tenho é a minha esposa. Ela fala assim: 'você vai trabalhar hoje'. Eu falo, mas é brincadeira, porque eu mesmo me cobro, porque eu sei que se eu não rodar, eu não ganho.

Três dos entrevistados também pontuaram que, na empresa Uber, a jornada laboral é controlada, uma vez que o aplicativo possui uma ferramenta que limita em 12 horas o tempo de trabalho de seus parceiros, exigindo que após esse período, o motorista se mantenha inativo por um período mínimo de 6 horas. Apesar de ser percebida como um cuidado da empresa, essa medida não impede os entrevistados de estenderem sua rotina de trabalho, uma vez que todos operam, paralelamente, em outras plataformas digitais concorrentes.

Ainda no que se refere a comparação com a atividade anterior, seis dos entrevistados informaram que dispõem atualmente de mais tempo com a família, considerando que o último emprego exigia viagens ou um maior período de dedicação à função. Na contramão, é possível observar que, para maioria, a jornada

de trabalho foi intensificada, comprometendo inclusive, o momento de lazer e a rotina familiar:

M3: Sim, consigo ter lazer, mas tenho que trabalhar nos horários que são bons para estar com minha família, entendeu? A tarde que a família está toda junta, nos domingos, no sábado, entende?! Então tenho que trabalhar mais.

M7: Esse ano, por causa desses *lockdowns*, eu tive que diminuir o meu tempo com eles, tive que trabalhar mais para tentar ..., ter uma renda maior. Como eu trabalho no domingo, eu vejo o que cada um prefere fazer e tiro um dia de folga na semana, mas não consigo mais fazer algo junto.

M20: Eu gosto de sair, fazer alguma coisa... gostava né?! Porque acabo não fazendo mais nada, porque justamente os dias mais movimentados são os que seriam para eu me divertir. Daí acabo não fazendo nada, nenhuma atividade, nem nada. E fico assim, nesta rotina só de aplicativo.

Concernente ao turno de trabalho, com exceção dos motoristas M5 e M20 que demonstraram preferência em trabalhar durante a madrugada, devido ao menor fluxo no trânsito e temperatura mais amena, verifica-se que a grande maioria escolhe executar suas atividades no período diurno, especialmente por o considerarem mais seguro. Destaca-se também que as restrições impostas pela pandemia da COVID-19, sobretudo os Decretos Municipais que limitaram a circulação de pessoas nas ruas, levaram alguns motoristas a abdicar do trabalho noturno:

M7: Eu gosto particularmente de trabalhar mais à tarde e à noite né?! Tanto é que quando eu comecei eu trabalhava muito de madrugada. Só que, como veio a pandemia, mudou um pouquinho né?! Eu trabalhava muito no final de semana, de madrugada, fazia as baladas, *shows* que tinham em Curitiba, só que agora, como fechou tudo, eu tive que mudar um pouco para durante o dia.

M8: Antes da pandemia eu fazia outro horário né?! Eu trabalhava na parte da noite. Antes da pandemia eu trabalhava das 3 da tarde às 3 da manhã. Só que, agora com a pandemia, desde março do ano passado, eu faço das 6 da manhã até as 6 da tarde.

M14: Hoje eu trabalho de 10 a 12 horas, mas antes eram 12 horas por dia. Eu chegava até a dormir dentro do posto de gasolina.

Não obstante, de acordo com os relatos obtidos, a queda de solicitações na plataforma digital resultou em maior tempo de espera entre uma chamada e outra, fazendo com que alguns motoristas tenham que se deslocar para outras regiões, em busca de maior movimento e, conseqüentemente, tendo maiores custos com combustível. Tal cenário faz com que muitos motoristas reconheçam que, atualmente, é necessário trabalhar mais para obter rendimentos similares aos recebidos no passado.

M1: É aquela história, o aplicativo hoje não é ruim, porém, no momento, a gente está tendo que trabalhar muito mais para fazer um dinheiro que compensa, vamos dizer.

M6: Tem que trabalhar muito tempo para tirar um ganho bom.

M7: Você tinha mais corridas né?! [...] tinha horários que você até escolhia as corridas. Hoje em dia, quando tem os *lockdowns* da cidade, você chega a ficar 3 horas parado, né?! [...] tem que pegar meio o que aparece, não tem como escolher muito. Você tem que se submeter a qualquer corrida, não dá para ficar escolhendo muito, como era antes, né?!

M19: Você tem que ficar parado no mínimo, no mínimo, uns cinco a dez minutos, passou disso você já tem que ir para outro lugar. Só que para você ir para outro lugar, você acaba tendo que se deslocar e acaba gastando combustível. Daí, se fica lá mais 10 minutos e não dá corrida, você acaba tendo que ir para outro lugar. E antes da pandemia não. Era uma corrida atrás da outra.

Quando questionados se sentem-se muito cansados durante o exercício do trabalho, a maioria dos entrevistados assinalou que não consideram a atividade exaustiva. Para os motoristas M3, M8, M12, M13 e M16, o trabalho nos aplicativos é percebido como menos cansativo que suas experiências profissionais anteriores, as quais demandavam uma jornada de trabalho, ou um esforço físico superior ao realizado atualmente. Os motoristas M11 e M21 destacaram ainda o cansaço mental como sendo o maior esforço relacionado à profissão, a qual requer um elevado nível de atenção do condutor às sinalizações de trânsito, segurança, dentre outros aspectos.

Por fim, mas igualmente importante, ressalta-se a impossibilidade relatada por alguns entrevistados em assumir uma carga horária de trabalho maior, em virtude de suas limitações físicas ou possíveis comprometimentos à saúde:

M6: Daí na sexta eu costumo ficar até mais de madrugada, por isso que, domingo eu não acordo tão cedo.

M10: Domingo eu costumo trabalhar pouco, certo? Eu fico mais em casa. Tem certos domingos que eu não trabalho porque o meu lado financeiro diz: 'vamos trabalhar para pagar as contas', mas a minha saúde não aguenta. A minha saúde fala: 'não, vamos ficar em casa porque eu preciso descansar'. Então acabo ficando em casa.

M14: Então, é porque daí eu vou de sábado para domingo, e domingo para a segunda até tarde, e acabo não conseguindo acordar segunda-feira de manhã para fazer esse horário da manhã. Geralmente é bom também, sabe?! Só que eu não consigo fazer por causa do cansaço do dia seguinte.

M18: Tipo assim, eu peguei um dia de folga para mim, para não ficar doente e ter tempo com a família, e tal. Sempre domingo eu já separo o tempo para o culto da igreja. Domingo eu tiro completo para mim, e na segunda também.

Dado o exposto, é possível verificar que a rotina laboral relatada pelos entrevistados tem características que remontam à precarização do trabalho, conforme definição de Standing (2014) e Sá (2010), a qual se materializa não somente no prolongamento do tempo dedicado ao trabalho, mas também na descontinuidade e falta de definição de uma jornada pré-estabelecida.

Embora a maioria dos respondentes não reconheça a carga de trabalho que executa como exaustiva, é possível notar o cenário de instabilidade a que são submetidos, o qual se tornou ainda mais acentuado, a partir da pandemia da COVID-19. Com o estabelecimento de decretos e outras medidas restritivas, muitos motoristas tiveram que se dedicar mais tempo à função a fim de auferir rendimentos similares aos do passado. De modo similar, em virtude da queda de solicitações nos aplicativos, o tempo de espera entre as chamadas foi aumentado, levando os condutores a terem de se deslocar para outras regiões em busca de mais corridas. Tais evidências vão ao encontro da proposição de Abílio (2020a) de que no contexto da Uberização, estar disponível ao trabalho, à espera de chamadas torna-se um tempo de trabalho não pago, o que faz com que o trabalhador tenha que adotar diferentes tipos de estratégias no intuito de angariar mais trabalho.

Consoante ao pensamento da mesma autora, verificou-se que a maioria dos respondentes determina seu tempo de trabalho em função dos ganhos que necessita auferir, validando o entendimento de que o trabalhador “uberizado” não define quantas horas vai trabalhar, mas sim quanto precisa ganhar por dia para pagar suas contas.

Ainda que seis dos entrevistados tenham afirmado que, atualmente, dispõem de mais tempo livre, essa não é a realidade dos demais respondentes, os quais, em virtude da necessidade de trabalhar nos finais de semana e feriados, reduziram seu tempo de convívio familiar ou de lazer.

Tem-se, portanto, a jornada de trabalho como um fator de precariedade do trabalho nos aplicativos, a qual se revela principalmente na indefinição sobre o que é tempo de trabalho, lazer, e descanso, tendo em vista que tal delimitação é fundamental para dar sentido à realização profissional e pessoal dos motoristas, bem como para o desempenho de suas funções, as quais exigem um elevado grau de atenção e prudência (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

4.2 Desemprego

Segundo Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), o desemprego é um dos principais fatores que explica a grande adesão de motoristas às plataformas digitais como a Uber, considerando que esta pode ser vista como uma alternativa de fácil acesso àqueles que, por algum motivo, encontram-se desprovidos de um emprego formal. Acredita-se ainda que a precarização tende a crescer em um contexto de desemprego, pois os trabalhadores se mostram mais vulneráveis a aceitar as condições de trabalho propostas, ainda que não sejam adequadas (ANTUNES, 2019; SILVA, 2019).

Onze dos entrevistados relataram que a entrada nos aplicativos se deu em decorrência de terem perdido o emprego, sendo que, sete reconheceram a intenção de exercer a atividade como um “quebra-galho”, enquanto não conseguem uma nova oportunidade em suas áreas de atuação:

M7: E aí como fiquei sem a carteira de clientes, a gente não pôde mais atender, não deu conta na empresa. Aí eu fui “quebrar um galho” nos aplicativos e estou até hoje.

M13: E como o turismo acabou com a pandemia, e eu fiquei desempregado, tinha que entrar dinheiro em casa de algum jeito.

M16: A ideia...na verdade, não teve ideia né?! Na verdade, teve a necessidade, né?! E daí eu conversava com um e com outro, e a piaçada falava que dava pelo menos para comer, né? Aí eu pensei cara: ‘pelo menos isso dá’. Porque obra não tinha mais nada.

Já para os motoristas M1, M2, M4, M6, M8, M9 e M19, o trabalho na plataforma Uber teve como objetivo inicial complementar a renda. No entanto, para quatro destes respondentes, a ocupação secundária passou a ser reconhecida como fonte exclusiva de renda, após terem sido demitidos de suas funções durante a pandemia.

Destaca-se ainda o depoimento dos entrevistados M14 e M18, que afirmam terem pedido demissão de seus antigos empregos para se dedicarem à uma nova profissão nos aplicativos. Decisão similar foi tomada pelos motoristas M1, M8 e M19 que, após executarem as atividades nas plataformas digitais de forma complementar, optaram por se manter apenas na função de motorista, em virtude de a considerarem mais interessante e rentável:

M1: Na verdade, foi uma opção, porque é complicado mesmo, manter os dois trabalhos, é muito cansativo né?! E chegou uma hora que eu não estava mais querendo ficar lá onde eu estava, e como eu já estava no aplicativo há um tempo, falei: 'vou tentar ficar só no aplicativo para ver o que acontece'. Já não estava muito satisfeito lá onde eu estava, estava querendo sair.

M8: Nos últimos 2 anos eu trabalho só com aplicativo, achei mais rentável ficar só nos aplicativos.

M14: E aí eu ouvi o Rafael Greca anunciando a legalização da Uber em Curitiba. Aí como eu tinha um sonho de ter minha empresa, eu já anunciei para o meu chefe para me mandar embora, porque eu ia trabalhar na Uber. E aí pedi para ele mandar. Foi no dia 3 de agosto que foi legalizado, e em outubro do mesmo ano ele me demitiu.

M18: Trabalhei 6 meses no mercado, me ajudou muito. E depois pedi a conta, porque já estava mais informado com esse negócio de Uber.

Consoante às proposições de Abílio (2020b), Kramer (2017) e Bezerra (2019), de que a Uberização encontra no desemprego um campo fértil de atuação, a maior parte dos respondentes afirmou que com a pandemia da COVID-19 foi possível observar um aumento significativo no número de motoristas de aplicativo nas ruas, pois assim como indica o participante M6: “se você não tem onde trabalhar, você aluga um carro e sabe que está ganhando dinheiro”. No entanto, cabe salientar as ponderações realizadas pelos entrevistados M5, M8, M11, M12, afirmando que o trabalho nos aplicativos é demarcado por elevada rotatividade, considerando que, a todo momento, observam-se novos entrantes, bem como a saída de muitos motoristas, sobretudo em decorrência da dificuldade em arcar com os custos relacionados à atividade. Ainda neste particular, destaca-se a fala do motorista M11, indicando que o trabalho nos aplicativos tem sido reconhecido também como uma alternativa para os imigrantes que chegam no Brasil sem um emprego definido:

M11: Porque assim, parece que os imigrantes só pensam em Uber quando chegam aqui no Brasil. Só querem fazer Uber. Eu falo: 'busquem trabalho, enviem currículo, se sabem fazer alguma coisa, não fiquem só de Uber. Tem que fazer outras coisas, porque Uber é só um complemento. Não dá para ficar de Uber e manter a família, pagar todas as contas. Eu falo, às vezes não gostam, me bloqueiam...

Verifica-se, portanto que, assim como assinalado por Bezerra (2019) e André, Silva e Nascimento (2019), o desemprego pode ser considerado como o principal chamariz ao trabalho nos aplicativos, principalmente por meio da promessa de renda imediata. Ademais é válido reconhecer que as empresas-aplicativo se apropriam da vulnerabilidade social decorrente da crise econômica, e mais recentemente sanitária que acomete diversos países, para consolidar ainda mais seu modo de atuação (ABÍLIO, 2019). Contudo não há que se negar que a Uberização representa uma alternativa, ainda que temporária, ao desemprego, enquanto os trabalhadores não conseguem ser reintegrados ao mercado formal de ocupação, ou não encontram as oportunidades de trabalho almejadas.

Embora a maior parte dos motoristas tenha iniciado nas plataformas em virtude da demissão de seus empregos, percebe-se que, para alguns, a atividade tem sido considerada como uma forma de trabalho “suficiente” para obterem renda, enquanto estudam (M1, M7), cuidam dos filhos em tempo parcial (M12, M18), ou auxiliam seus pais (M5).

Sendo assim, não desconsiderando que o trabalho no aplicativo é capaz de precarizar aqueles que por falta de opção, se mostram mais suscetíveis a aceitar condições de trabalho inadequadas (SILVA, 2019), essa atividade também pode ser considerada como uma oportunidade de ocupação temporária para indivíduos que necessitam de flexibilidade de tempo para desenvolver projetos pessoais e profissionais, ou enquanto estão à procura de novas alternativas de trabalho.

4.3 Riscos da Atividade

Dentre as diversas formas de manifestação da precariedade no trabalho, destaca-se a ausência de proteção à saúde e integridade física do trabalhador, bem como, a exposição a fatores de riscos (PADILHA, 2009; STANDING, 2014). Além de investigar quais são os riscos envolvidos no trabalho por aplicativos, essa categoria buscou verificar se há algum tipo de amparo por parte das plataformas digitais em caso de adoecimento, acidentes ou em outras situações que ocasionem incapacidade do trabalhador.

Os entrevistados foram unânimes ao afirmar que consideram a atividade que exercem como arriscada, alertando principalmente para o perigo de serem assaltados. Como forma de atenuar a sensação de insegurança, os motoristas mencionaram adotar alguns cuidados, os quais incluem aceitar somente pagamento com cartão de crédito, gravar as conversas ocorridas durante as viagens, entrar de ré em ruas sem saídas, avaliar a região de chamada no aplicativo e o perfil do passageiro antes de aceitar corridas, ou compartilhar, em tempo real, as viagens com outros colegas, sendo esta opção utilizada por dezesseis dos respondentes. Há que se levar em consideração ainda que, apesar de nenhum motorista ter vivenciado a experiência de assalto, muitos relatam situações a que são expostos ao perigo ou medo, como, por exemplo, transportar passageiros que vão em busca de drogas:

M7: Ontem à noite mesmo eu peguei uma corrida, aí tem o endereço, mas você não sabe o que o cara vai fazer. Era ida e volta. Aí foi buscar droga né?! Então você entra em biqueira, você entra em lugar de risco. Você não sabe aonde a pessoa está indo, o que ela vai fazer né?! Se ela está armada ou não, então...

M13: É muito arriscado. Nossa, já peguei cara de eu ver armado, conseguir cancelar a corrida e fazer ele descer.

M14: Ah, o mais triste mesmo são os assaltos. Eu assisto uma reportagem que fala que a polícia prendeu traficante tal, beleza, ok. De repente entra um cara no bairro e eu vejo que é suspeito. Daí esse cara vai querer me assaltar, então eu já pergunto, falo assim: 'soube que o parceiro já saiu da cadeia? Aí o cara diz: ah é seu parceiro? É meu parceiro! 'Tudo para evitar um assalto. A gente tem que se virar nos 30 né?!

M16: Na verdade, o usuário não vai te fazer mal nenhum. Ele só quer a corrida e buscar o vício dele lá, e boa. Eu não tenho problema com esse tipo de coisa. [...] Medo deles eu não tenho. Tenho medo da polícia encostar, entendeu?!

Adicionalmente, destacam-se os depoimentos dos motoristas M2, M11 e M13, demonstrando que a profissão envolve outros tipos de riscos, como acidentes de trânsito, prejuízos financeiros e contaminação com o Coronavírus-19:

M2: Sim, tem a COVID, o risco de ser infectado por COVID, além de ladrão, querendo te roubar.

M11: Eu vou falar 3 tipos de risco que eu vejo. O risco mais normal é o risco de vida mesmo em um acidente [...] é só sair na rua que você já está exposto a um acidente e pode perder a vida. O segundo risco é, por exemplo, de ser punido economicamente. Qualquer um que bata em você ou você bata em outro, já tem um risco econômico ali de perder tudo, se enfiar em dívida etc. Outro risco é a insegurança, porque tem um malandro que vai entrar no carro. [...]. E tem o risco de drogas, que o passageiro vai comprar droga na favela, e você não pode rejeitar [...] estão armados, você vai confiar que você vai levar e vão deixar você livre. Mas se neste momento entra a polícia em ação, você vai ficar junto. E tem agora o risco do vírus. Então, tem um vírus ali, entra alguém, você está dentro. Pode ter álcool, máscara, mas tem ali, dentro do carro. É difícil saber se é contagiante ou não, mas tem o risco latente ali.

M13: Vamos supor, se eu fico doente, pego COVID, como vou pagar minhas contas? Se eu não trabalhar eu não vou ter dinheiro para pagar.

Ao serem questionados sobre o suporte da empresa-aplicativo no quesito segurança, alguns respondentes mencionaram que a Uber disponibiliza em sua plataforma um canal de emergência, no qual o condutor pode acionar diretamente a polícia, caso necessite. No entanto, essa medida não é considerada efetiva, pois como lembrado pelos participantes M11, M12, M13, M19, em situações de assalto à motoristas de aplicativos, usualmente o aparelho celular é um dos primeiros itens a serem subtraídos. Como sugestão para reduzir tal risco, boa parte dos respondentes destacou a importância de um cadastro mais completo dos usuários, fornecendo

além de outros dados, a foto do passageiro. Ainda assim, na percepção da maioria (71%), a empresa Uber é considerada a mais segura para trabalhar, não somente devido a seu processo de cadastramento ser mais criterioso, mas também por reembolsar o motorista caso o passageiro não efetue o pagamento da corrida, reduzindo assim o risco de prejuízo financeiro.

Os entrevistados evidenciaram ainda que não possuem nenhum tipo de amparo por parte da plataforma digital em caso de acidentes ou doença, o que pode ser comprovado na narrativa do participante M13, afirmando que, caso necessite se afastar do trabalho por motivo de enfermidade, não terá como pagar suas contas, uma vez que só é remunerado quando realiza corridas. Tais declarações corroboram as premissas de Filgueiras e Antunes (2020, p. 38) de que no contexto da Uberização, “quando adoecem ou têm seus instrumentos de trabalho fora de funcionamento, os rendimentos são zerados para os trabalhadores”.

Neste aspecto, considerando a grande exposição dos trabalhadores aos riscos de assaltos, acidentes, prejuízos econômicos, transmissão de doenças, entre outros, é possível concluir a precarização do trabalho “uberizado”. Ademais, conforme demonstrado, os motoristas não possuem nenhum tipo de respaldo por parte das empresas-aplicativo caso fiquem doentes ou impossibilitados de exercer suas atividades, comprovando a mais uma vez, a completa inversão de responsabilidade, uma vez que os riscos da atividade são assumidos exclusivamente pelos prestadores do serviço (SABINO; ABÍLIO, 2019).

4.4 Remuneração

Nas relações de trabalho, sob a égide da Uberização, o pagamento é compreendido como variável, considerando que o trabalhador é remunerado de acordo com a demanda, e só tem direito a recebê-lo se de fato houver a prestação do serviço (ANTUNES, 2019; ABÍLIO, 2020a). Ademais, segundo os pressupostos de Abílio (2020a) e Kramer (2017), a falta de garantias sobre o assalariamento, combinada à baixa remuneração, faz com que os trabalhadores tenham que aderir a mais de uma empresa-aplicativo, incorrendo no aumento de sua jornada laboral. Essa categoria se dedicou à investigação de como ocorre o pagamento ao

trabalhador nas plataformas digitais, a fim de avaliar se esse pode ser considerado como um fator de precariedade no trabalho.

Dezesseis, dentre os vinte e um respondentes, mencionaram que estipulam uma meta de ganhos a ser alcançada diariamente, a qual varia entre R\$ 200,00 e R\$ 400,00 bruto, podendo sofrer alterações de acordo com o mês, dia da semana, horário de trabalho e principalmente, em função das medidas restritivas de enfrentamento à pandemia. Como destacado na fala do entrevistado M12, “o movimento nos aplicativos tem seguido a onda da COVID-19”, fazendo com que muitos motoristas enfrentem dificuldades em atingir o valor diário estipulado:

M7: O valor bruto semanal, dá uns R\$1300,00, R\$1500,00. Só que na pandemia está meio difícil chegar à R\$ 1500,00. Antes fazia com mais facilidade, né?! Até semana passada eu consegui fazer este valor, mas eu trabalhei bastante, principalmente no final de semana.

M9: A minha meta diária é de R\$ 250,00 a R\$ 350,00 bruto. Se eu fizer R\$ 350,00 me sobra um pouquinho a mais. Se eu fizer R\$ 250,00 me sobra um valor razoável, mas é um valor que dá para sobreviver, dá para pagar as contas, tudo. Aí eu tenho um gasto de combustível, tenho que separar o dinheiro da prestação do carro, tenho que separar o dinheiro da manutenção do veículo, eu preciso separar o dinheiro da alimentação, das contas, né?!

M20: Para eu ganhar em média R\$ 200,00 limpo por dia livre de combustível eu tenho que rodar mais de 12 horas por dia. Só que, com esses dias de *lockdown* está muito complicado, muito complicado mesmo, para ganhar R\$200,00 sem tirar o combustível.

Com base na remuneração diária informada pelos entrevistados, é possível verificar que a maioria obtém um rendimento mensal líquido que oscila entre R\$ 2.000,00 e R\$ 4.000,00, com valor médio de R\$ 3.000,00, sendo este considerado suficiente por boa parte dos respondentes para o atendimento de suas necessidades básicas. Cumpre destacar, contudo, que 24% dos entrevistados declararam estar enfrentando dificuldades para cumprir com suas obrigações financeiras, recebendo atenção os relatos do entrevistado M3, o qual afirma estar “pagando para trabalhar”, e do motorista M11, que assemelha o trabalho nos aplicativos com escravidão, uma vez que trabalha para enriquecer as locadoras de veículo e postos de combustível, não lhe restando nem se quer um salário-mínimo no final do mês:

M3: É... está no chão. Os rendimentos estão no chão. Eu acho que eu estou pagando para trabalhar, na verdade.

M9: Até o mês de janeiro estava conseguindo sim, agora de fevereiro para cá, este mês já foi um mês mais difícil, né?! Então uma continha ou outra já ficou para trás aí, que a gente vai ter que repor no decorrer das próximas semanas. Mas geralmente consegue sim.

M11: Então, tenho que fazer R\$ 200,00 por dia. Tenho que dar uma boa pedalada para fazer esse dinheiro, para tirar daí o combustível e para que fique para mim alguma coisa. Por isso que eu falo que é uma escravidão. Eu trabalho para enriquecer os postos de combustível, a locadora e eu fico com as sobras, o que restou. [...] E nunca restou para mim um salário-mínimo.

M18: Então... janeiro, fevereiro e março não deram certo. Estou endividado, sabe? [...] tenho uma dívida se arrastando aí, mas anteriormente eu vinha bem, dia 25 de cada mês pagando a dívida do mês, entende? Pagava aluguel, carro, água, tudo isso, já não devia ninguém. Mas em janeiro, fevereiro, e março, o que me deixou foi dívida. Claro, não estão me cobrando. Mas a gente tem a pendência e sabe que tem que pagar.

Há que se ressaltar ainda que a maioria dos entrevistados informou receber atualmente uma remuneração inferior à obtida em sua última ocupação, exigindo adequação à nova realidade salarial. Apesar disso, esse não é um fator preponderante para os entrevistados M5, M12 e M15, os quais se consideram mais felizes hoje, uma vez que dispõem de mais tempo com seus familiares. É evidente também, no depoimento de alguns respondentes, que o valor dos proventos obtidos nos aplicativos é considerado razoável sob a perspectiva socioeconômica do país. Todavia, em decorrência da pandemia e da queda no número de chamadas nos aplicativos, observa-se uma necessidade de dedicar mais tempo ao trabalho, a fim de obter rendimentos similares aos do passado:

M7: E ainda, por mais que tenha o lado ruim da questão, o combustível que sobe, mas ainda você consegue fazer uma renda um pouquinho melhor do que se você trabalhasse em uma fábrica fechado o mês todo.

M13: Na verdade eu mandei um monte de currículos para empresas, só que para o ônibus não chamam, daí chamam no caminhão, mas no caminhão pagam muito pouco. [...], eu prefiro ficar na Uber que eu ganho mais.

M15: Ou seja, trabalhar de Uber, não é ruim. As pessoas acham que é. Não, não é ruim. Agora, é evidente que, aquilo que te falei, às vezes tem período que é melhor, agora está horrível, né?! Mas tem período que é excelente. Por exemplo, em dezembro, acredite, por semana eu cheguei a tirar R\$ 2.800, entendeu?! E sempre no mesmo horário.

M18: Mas se eu estivesse ganhando o que eu ganhava anteriormente, ou se melhorasse outra vez, eu não procuraria outro serviço, ficaria de boa na Uber.

Ao serem questionados sobre a forma de remuneração adotada pelo aplicativo, a qual é calculada com base nos quilômetros percorridos e o tempo de duração da viagem, 62% dos entrevistados demonstraram algum tipo de insatisfação, alegando que, desde quando a Uber começou a operar no Brasil esses

valores não passaram por nenhuma atualização. Soma-se a esse cenário, as promoções que os aplicativos têm oferecido aos passageiros, as quais reduzem ainda mais os rendimentos dos motoristas:

M1: Ah, já faz mais de 6 anos que não tem nenhuma atualização. De vez em quando eles dão umas promoções, mas é tipo só para enganar, na verdade.

M7: Igual eu falei, eu não acho justo não ter um aumento nas tarifas né?! Mais de 6 anos sem as tarifas serem ajustadas para nós, né?! E, assim, um grande problema que a gente tem hoje é a questão do Uber Promo, e do 99 poupa, né?! Que são algumas categorias novas, que os aplicativos implantaram, e que eles tiram ali 20% das corridas. Eles falam que é para ajudar nos horários de pico.

M9: Agora neste ano aí, caiu bastante o movimento, pouquíssimas pessoas estão utilizando a plataforma e tem mais um detalhe... as plataformas colocaram uma promoção a mais para os passageiros, que seria Uber Promo, e a 99 Poupa, onde o preço das corridas está lá embaixo para o passageiro e o motorista não ganha quase nada. Na verdade, quem faz esse tipo de categoria está pagando para trabalhar. Eles não fizeram ainda, não se sentaram, não fizeram os cálculos, estão pagando para trabalhar.

M18: As corridas agora valem menos do que quando eu comecei a trabalhar há um ano, quase 2 anos atrás no aplicativo. Valem menos, entendeu? Deveria valer mais, porque passaram dois anos, deveria ter aumentado, mas as corridas baixaram de preços, então não compensa, já por aí dá para fazer a conta.

M20: Porque hoje em dia estão bem defasados os valores dos aplicativos. E... comparado a tudo que vem acontecendo, combustível subindo, essas coisas, o valor das corridas vem baixando cada vez mais, e eles criando categorias promocionais. Tipo você faz uma corrida de 4 km para buscar o passageiro, o passageiro vai lá e anda 2 Km e dá uma corrida que você ganha R\$ 3,50. Quer dizer não paga nem um litro de gasolina, a gasolina está passando dos R\$ 5,00.

Desta feita, é possível considerar que apesar da remuneração média dos motoristas ser considerada razoável para o contexto socioeconômico nacional, correspondendo às demandas básicas da maioria dos entrevistados, percebe-se que a instabilidade nos rendimentos, associada às estratégias utilizadas para reduzir ainda mais os ganhos dos motoristas, caracterizam um contexto de precarização, no qual o trabalhador “vive um dia de cada vez”, tendo de operar em diversas plataformas, sem garantia alguma sobre seus ganhos, ou perspectiva de acréscimo em seus rendimentos (ABÍLIO, 2019).

4.5 Vínculo Empregatício

A ausência de vínculo empregatício é considerada um dos elementos centrais da Uberização, o que faz com que os trabalhadores fiquem desprovidos dos

direitos conquistados pela classe trabalhadora, ao longo de anos (ABÍLIO, 2019, 2020a, 2020b; ABÍLIO; MACHADO, 2017; KRAMER, 2017). Essa categoria teve a finalidade de verificar a percepção dos motoristas de aplicativos com relação à ausência de um contrato formal de trabalho.

Enquanto dez dos entrevistados manifestaram o desejo de retornar ao mercado de trabalho formal, sobretudo por valorizarem a estabilidade salarial e as garantias e direitos sociais a este relacionados, onze dos respondentes indicaram não sentir falta de um vínculo empregatício. Cumpre destacar, contudo, a contradição observada na fala dos participantes, considerando que quatorze deles disseram se preocupar com a aposentadoria e auxílios garantidos ao trabalhador em caso de acidentes ou incapacidade. Ainda neste particular, verificou-se que dez respondentes contribuem de alguma forma com a seguridade social:

M4: Eu pagava INSS como MEI, e aí continuo pagando né?! Você tem que continuar contribuindo em dia para ter esse direito à aposentadoria por idade e auxílio-doença, auxílio-reclusão, esse tipo de coisa.

M5: Tenho MEI. Contribuo, mas é com um salário-mínimo né?! São R\$ 50 por mês.

M7: Eu contribuo individualmente ..., é bem importante né?! E como a nossa profissão é meio de risco, então... Se me envolvo em um acidente e tenho que ficar encostado, ou Deus me livre eu venha a faltar, eu tenho meus filhos. Por mais que não seja muita coisa, mas é melhor do que nada, né?!

M13: É por isso também que se chegasse a voltar ao normal, que agora para voltar à minha profissão eu voltaria, com certeza, porque está difícil aposentar. [...] . Imagina agora então, 1 ano já perdido!

M14: É importante, porque se você sofre um acidente, se ficar inválido, enfim, você tem que ter uma segurança que é o INSS. Alguma renda vai entrar para você por mês, para que você possa pagar as contas, porque, se não for assim, de onde você vai tirar dinheiro? Então é uma exigência dos aplicativos, e eu concordo com essa exigência, tem que ser aplicado mesmo. Agora, se o cidadão vai pagar todo mês o INSS isso é problema de cada um, o aplicativo fez sua parte.

Dentre os motoristas que estão amparados pelo sistema social, observa-se que a maioria aderiu ao cadastro de Microempreendedor Individual, seguindo orientações do Município de Curitiba. Os motoristas M14, M19 e M21 se manifestaram ainda sobre as medidas de regulamentação impostas por meio dos Decretos Municipais 1.302/2017 e 1.103/2019 informando que, apesar de terem concluído o cadastro eletrônico no Departamento de Trânsito da cidade (URBS), nunca foram submetidos, ou tiveram conhecimento de alguma fiscalização relacionada a tal exigência:

M14: Esse cadastro foi solicitado através dos taxistas, o prefeito aceitou a reclamação dos taxistas, e os motoristas de aplicativo tiveram que apresentar antecedentes criminais, comprovante de residência, certo? Nós atendemos o pedido do prefeito, mas agora fiscalização que é bom nada. Eu não vi nenhuma BLITZ que me dissesse: 'sua carteirinha por favor?!' Ou o cadastro na prefeitura. Até hoje nada.

M19: No comecinho foi bem burocrático, porque a URBS exigia que a gente fizesse um cadastro para poder trabalhar. Os taxistas de Curitiba não aceitavam, e não aceitam até hoje, né?! A gente ser concorrente deles. Aí eu acabei fazendo esse cadastro na URBS, tanto que era obrigatório, né?! E depois disso veio a pandemia. Então esse cadastro, vamos dizer assim, que foi uma correria, mas até hoje, trabalhando há um ano e meio no aplicativo nunca me pararam para pedir a minha carteirinha da URBS.

M21: Eu tenho MEI. Porque para ser motorista de aplicativo hoje na Uber você tem que ter essa carteirinha aqui [...]. Essa carteirinha faz parte da carteira da URBS de Curitiba, entendeu?! Porque estava dando muito problema com motoristas clandestinos [...] até filmaram lá, o motorista que não era do aplicativo, e que estava usando o nome da Uber, né?!

Quando questionados sobre o processo de entrada nos aplicativos, a maioria dos respondentes afirmou que esse é razoavelmente simples, uma vez que o motorista envia a documentação exigida e aguarda o tempo médio de 20 dias para liberação. De modo similar, o motorista pode ser desligado da plataforma a qualquer tempo, muitas vezes sem justificativa alguma ou explicação. Tais relatos vão ao encontro dos argumentos de Abílio (2019) de que, os aplicativos inauguram um tipo de relação laboral no qual o trabalhador carece de um estatuto definido e, conseqüentemente, de qualquer tipo de garantia quanto a seu salário, jornada, normas de trabalho, não podendo nem ao menos ser demitido, uma vez que nunca foi contratado.

Sendo assim, embora a ausência do vínculo empregatício não seja considerada um fator relevante pela maioria dos entrevistados, é possível perceber o papel de destaque que as garantias e direitos trabalhistas ocupam no âmbito das relações laborais, o que pode ser comprovado pelo número de motoristas que contribuem, por conta própria, com a seguridade social. Considerando a proposição de Standing (2014), de que a ausência de um contrato formal desfavorece o trabalhador, ocasionando inclusive falta de proteção contra dispensa arbitrária e aumento da insegurança, as quais são comuns no contexto dos aplicativos, a Uberização pode ser considerada também nesse aspecto, como fonte de precarização do trabalho.

4.6 Custos da Atividade

Outro aspecto fundamental da Uberização é que os custos da atividade são transferidos para o próprio trabalhador, o qual se torna responsável não somente por sua ferramenta de trabalho (veículo), mas também pela de produção e manutenção desta ferramenta (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). Nessa categoria foi investigada a percepção dos motoristas sobre a responsabilidade que assumem pelas despesas relacionadas à atividade, e se consideram importante a ajuda financeira do aplicativo neste aspecto.

Na percepção de doze participantes, a Uber deveria fornecer algum tipo de suporte financeiro nas despesas com manutenção e abastecimento do veículo, sendo estes os maiores gastos associados à profissão. Outros seis entrevistados opinaram que o aplicativo não tem nenhuma obrigação neste sentido, reiterando, porém, que as tarifas pagas aos motoristas deveriam ser ajustadas, de modo que os profissionais obtenham melhores condições para arcar com tais custos. Destaca-se ainda o relato do motorista M8, demonstrando preocupação na reação da Uber caso as exigências à empresa sejam aumentadas:

M4: Combustível, né? Em primeiro lugar, que é o maior gasto e talvez manutenção, seguro. Acredito que para eles seria um seguro bem mais fácil de negociar alguma coisa, mas eles não oferecem nada.

M9: Particularmente eu acredito sim que eles poderiam dar um suporte para a gente na questão de manutenção dos veículos, porque sai tudo do nosso bolso. A manutenção, o combustível, o pneu, pastilha de freio, óleo, tudo, tudo sai do nosso bolso. Então eu acho que eles poderiam sim dar um suporte a mais para a gente, até mesmo porque as corridas hoje estão baratíssimas. A gente ganha quase nada em cada corrida, então tem que trabalhar muitas horas para poder juntar um dinheirinho, e guardar o dinheiro da manutenção.

M8: Na verdade, se perguntar se eu gostaria que ajudasse né?! Eu gostaria. Mas eu não acho que o aplicativo tem obrigação de ajudar com o carro não. Porque se eles tivessem obrigação com o carro, combustível ou alguma coisa eles poderiam pedir coisas a mais, pedir uma contribuição, alguma coisa a mais né?! Se a gente começar a pedir muito para a Uber, eles simplesmente fecham a maletinha deles e vão embora, né?! E a gente fica como? Então, eu acho que se a gente tem o nosso carro tem que manter ele, tem que trabalhar, tem que manter ele, eu não exigiria não. Se viesse, claro que eu ficaria feliz, mas eu não acho que o aplicativo tem obrigação de arcar com custos de combustível ou seguro, ou alguma coisa do carro.

Adicionalmente, alguns motoristas mencionaram que as maiores plataformas de mobilidade urbana do mercado nacional, oferecem descontos de 4% a 10 % em

postos de combustível conveniados. Todavia, na percepção dos entrevistados, esses incentivos não somente poderiam ser melhorados, como também têm sido reduzidos ao longo dos anos. De modo similar, sete dos respondentes lembraram que aplicativo Uber paga, eventualmente, uma taxa de deslocamento para corridas de longa distância, além de auxiliar os motoristas com uma ajuda de custo de R\$ 40,00 para aquisição de álcool gel e outros materiais de prevenção ao contágio da COVID-19, sendo que estes fatores diferenciam a empresa, frente às concorrentes:

M5: A Uber começou com uma taxa de deslocamento. Agora, ela está pagando para a gente ir buscar o passageiro, depois ela paga para a gente levar. Só que não é nada claro, quanto que ganha por km de deslocamento, quanto que ganha para ir buscar o passageiro, fica muito superficial.

M6: À noite, a Uber é melhor porque você encontra passageiros mais longe e aí quando eles pagam esta taxa de deslocamento, às vezes pagam mais para você, do que o passageiro vai pagar para o aplicativo.

M8: Tem corrida que o passageiro andou R\$15 e eu ganhei R\$ 20, R\$ 25, porque o deslocamento era bom, né?!

M13: Tem uma corrida para eu buscar lá no Cercadinho agora, fica à 10 km daqui. A Uber paga uma taxa de deslocamento para eu ir até lá, as outras não.

Quando solicitados se consideram adequados os valores cobrados pelo aplicativo referentes à intermediação do serviço que realiza, quatorze dos respondentes demonstraram-se insatisfeitos, alegando que, além das taxas serem altas, não há um entendimento claro sobre a forma como esse cálculo é realizado:

M1: O que eles deveriam fazer é rever as taxas deles, porque tem aplicativo que a gente acaba trabalhando, que cobra meio a meio da gente. Então não faz sentido, a gente que tem toda a despesa, todos os custos, e você pega uma corrida que dá, sei lá, R\$ 15,00, o aplicativo fica com R\$6,00, qual que é o sentido disso? Não tem sentido, sabe?!

M4: Não, não são justas, não é justo. A Uber que é o que mais a gente faz, acredito que eles cobram em torno de..., é uma conta complexa que eles fazem, mas assim, dá em média, em torno de 40%. Só que eu acho que o maior gasto é do motorista, manter o carro, combustível, segurança, tudo, então... acaba não sendo justo, porque eles são inteligência artificial.

M9: É um roubo, é um assalto que a Uber faz com os motoristas. Tem corrida que eles cobram da gente quase 52%, aí é 40%, 45%, 50%, 52%, é um absurdo. Então, a única sugestão que eu poderia dar, é que eles nos forneçam mais condições para trabalhar, principalmente agora nestas épocas de pandemia, de *lockdown*, e não cobrar uma taxa tão alta da gente. E talvez aí viessem a dar uma ajuda de custo pelo menos para o combustível do dia a dia, né?! Com o preço que está o combustível hoje...

M14: O mínimo é 19% a 40%, isso vai variando. É uma matemática que eu confesso para você que nenhum motorista vai saber te responder. 'Ah como é que chegou a essa porcentagem'? Essa matemática ninguém vai te explicar. Nem se você chegar até o balcão da empresa e disser: 'faça o

cálculo para mim, por que é que vocês cobraram tantos por cento em cima dessa corrida'? Nenhum funcionário vai saber te responder, entendeu?! É algo interno e, infelizmente, é difícil entender.

Ademais, cumpre ressaltar que a maioria dos entrevistados opera nas plataformas digitais com veículos ainda em financiamento, ao passo que outros quatro recorrem à locação de automóveis para exercer suas atividades.

Outrossim, como assinalado por Abílio (2019, 2020a, 2020b) e Fleming (2017) é possível observar que, no âmbito das profissões flexíveis, entre as quais a Uberização se destaca, torna-se comum a transferência dos custos relacionados à atividade, ao trabalhador, o qual se torna responsável por arcar com despesas com combustível, manutenção do veículo, seguro, ou aluguel do próprio instrumento de trabalho. Também é notório que, apesar de receberem alguns incentivos como descontos no abastecimento do veículo, taxas de deslocamento, ou auxílio na compra de produtos para prevenir a transmissão com a COVID-19, na percepção da maioria, esses benefícios poderiam ser mais efetivos, contribuindo de forma considerável para a melhoria das condições de trabalho.

Há que se considerar ainda que o trabalhador “uberizado” não mantém consigo a totalidade do valor que arrecada com as viagens que realiza, uma vez que um determinado percentual dos ganhos é destinado para remunerar a plataforma digital (SABINO; ABILIO, 2019; ABÍLIO, 2020a). De acordo, com os relatos analisados, é possível observar que essa taxa corresponde a um valor significativo, não sendo raro descontar dos motoristas a metade do valor das corridas.

Dado o exposto, admite-se a precariedade do trabalho intermediado por aplicativos, no sentido de que, além de não possuírem garantia de remuneração estável ou compatível ao aumento dos preços que tem sido observado recentemente, a exemplo do acréscimo no valor do combustível, os trabalhadores necessitam arcar com as despesas relacionadas à produção e manutenção de sua atividade, reduzindo ainda mais sua margem de lucratividade.

4.7 Autonomia no trabalho

O discurso propalado por empresas-aplicativo de que seus parceiros possuem autonomia para decidir quando e como desejam trabalhar é reconhecido por boa parte dos autores que discorrem sobre a Uberização como uma falácia,

considerando que os trabalhadores não possuem liberdade para estabelecer as regras que regem seu trabalho. Além disso, conforme proposto por Abílio (2020a, 2020b) as plataformas digitais utilizam de avançados mecanismos tecnológicos para vigiar, organizar e controlar todas as etapas do trabalho, dentre as quais se destaca o gerenciamento algorítmico. Essa categoria teve a finalidade de analisar se os motoristas consideram que têm autonomia no exercício de suas atividades, bem como suas opiniões sobre os sistemas de avaliação a que são submetidos.

A maioria dos entrevistados afirmou que sente total liberdade para realizar o trabalho da melhor maneira que lhes convêm, ressaltando a flexibilidade que possuem em estabelecer a própria jornada laboral. No entanto, para dez dos entrevistados é evidente a interferência dos aplicativos na atividade que executam, sendo possível observar, por meio dos relatos, algumas regras ou condições que regem o trabalho dos motoristas:

M1: Ah, é uma falsa autonomia na verdade né?! Porque se você não seguir as regras deles, você recebe essas punições aí. Se você não está a fim de aceitar aquela corrida, porque é uma corrida que não vale a pena para você, na sua avaliação, eles baixam suas taxas. Então, você é meio que obrigado, entendeu?! Se recusei duas ou três corridas, a próxima eu vou ser obrigado a aceitar, porque se não aceitar eu vou me prejudicar. Então, você acaba sendo obrigado. Então interfere sim, com certeza.

M5: O aplicativo amarra a gente em cima de alguns pontos. Acho que até para não criar vínculo empregatício. Ele tenta fazer essas promoções... final do ano tem muitas promoções, que você tem que bater meta, né?! Indiretamente a gente bate meta para a gente atingir o nível PRO que é uma categoria, você tem 3 níveis né: Uber ouro, platina e diamante, você tem que bater metas para conseguir atingir os níveis, né?! Isso aí é uma cobrança que, na verdade, não precisaria ter, né?!

M10: Total, total liberdade não, porque você tem regras, né?! Tem... taxas de aceitação, e então fica bem difícil. Dependendo das circunstâncias, eles jogam corridas para o motorista mais bem avaliado.

M14: Sim, há interferência. Porque se o passageiro entra no seu carro e está insatisfeito, se tem alguma coisa que não goste, o aplicativo interfere sim. Teve uma época que se a avaliação do motorista fosse abaixo de 70%, ele era bloqueado, permanentemente.

Pontua-se também que, apesar do discurso da autonomia, é possível perceber, ainda que implicitamente na fala de boa parte dos respondentes, o controle exercido por aplicativos, principalmente no que se refere a quantidade de horas trabalhadas, condições do veículo, aceitação de corridas e forma de atendimento ao passageiro:

M6: Daí na taxa, quando você recebia uma corrida antes da Uber, se você cancelasse descontava R\$ 4,00 da sua conta. E aí este ano está só na sua taxa de cancelamento, não está mais descontando R\$ 4,00. Posso ficar sem trabalhar ali que não dá nada.

M8: Não, tenho total liberdade. Trabalho a hora que quiser. Claro, tenho ali um limite de horas, uma quantidade de horas que eu não posso ultrapassar né?! Que até é o correto, para não deixar o motorista muitas horas trabalhando. [...] esse certo controle que meio obriga a gente, é porque a gente aceitou, a gente está trabalhando assim em uma promoção ou alguma coisa assim, mas essa foi uma escolha da gente, não é que o aplicativo obrigou a gente a fazer, né?! Então eu acho que não tem nenhuma pressão do aplicativo para obrigar a gente a trabalhar, não.

M15: Autonomia total. Total. Para mim autonomia total. Eles não interferem, sabe? Por isso que falo, acho que a grande vantagem é isso, você não tem aquela interferência, aquele negócio de que é obrigado. Não, calma, aí! No máximo que eles fazem é baixar a taxa de aceitação, quando você cancela.

M19: Não é que eu criei regras, quem sou eu para criar regras, mas, por exemplo, é... o carro como eu te falei é meu cartão de visitas. Então o carro tem que estar limpo por dentro, por fora. Então a pessoa que entra no meu carro tem que se sentir bem. E como que ela vai se sentir bem? Começando pelo motorista. Com o motorista desejando bom dia, boa tarde, boa noite. Abrindo um leque para conversa, deixando a pessoa à vontade.

M20: Não. Eles pedem só o carro limpo, higienizado, cuidados com a saúde, com a COVID, né?! Mas quanto a isso, eu não acho que interfere, eu acho que tem que ter limpeza, tem que ter ordem, se não, não atrai os passageiros né?! Às vezes você é mal avaliado pelos passageiros, então eu acredito que tem que ter essas questões de higiene e limpeza, tal, mas... não interfere não.

No que concerne ao sistema de avaliação adotado pela plataforma digital, os participantes indicaram que a análise é mútua, de modo que o passageiro avalia o motorista pelo atendimento prestado, assim como o comportamento do usuário é submetido à apreciação de quem realiza o transporte. Apesar de ser considerado como um mecanismo importante para assegurar a segurança dos envolvidos e manter a qualidade do serviço prestado, os motoristas manifestaram descontentamento sobre o nível das informações disponibilizadas pela plataforma a respeito de seus usuários, sugerindo que deveria haver, além do fornecimento de dados mais completos, a foto do passageiro. Evidencia-se também, que a maioria dos respondentes se baseia nas avaliações efetuadas por outros motoristas, antes de aceitar chamadas.

Consoante ao proposto por Abílio (2020b), no contexto da Uberização, a supervisão da atividade é transferida para o usuário, o qual utiliza critérios informais de avaliação, tendo de definir muitas vezes o que é um trabalho de qualidade. Neste

particular, dezesseis dos entrevistados indicaram que não concordam com o sistema de avaliação utilizado, destacando que, em muitos casos, a análise dos usuários é realizada de acordo com parâmetros subjetivos, não relacionados ao trabalho, como por exemplo, a roupa utilizada pelo motorista ou o próprio estado de humor do passageiro. Ressaltam-se, os depoimentos dos participantes M1, M3, M6 e M13, que indicam que o simples fato de advertir o passageiro sobre alguma irregularidade, pode resultar em uma baixa nota ao motorista:

M1: Eu procuro tratar todo mundo bem, só que tem coisas que às vezes..., tem pessoas que querem entrar no carro e fazer o que querem, entendeu?! Querem entrar 10 pessoas dentro do carro, você não vai deixar, só que aí a pessoa vai lá e te avalia mal, aí a sua nota cai.

M3: Esses dias um casal, o homem, a mulher e um menino entraram no carro e, o menino começou a pular no banco, batendo na tampa de trás. E eu disse: 'moça, tem que ver o menino aí', a mulher ficou brava. No outro dia, chegou mensagem, aí desceu a avaliação. Tem que deixar então destruir o carro, quebrar janela ou destruir?

M6: Só que às vezes a gente perde na avaliação quando a gente chama a atenção do passageiro. Que nem neste caso que eu falei da máscara. [...] aí você termina a corrida, vai lá e recebe uma estrelinha. Você não pode argumentar antes. [...] às vezes a pessoa sabe que só pode levar 3 pessoas no carro, e ela vem com 4 pessoas, 5 pessoas, até 6 pessoas já vieram pegar Uber. Ou vem com bagagem, aí não tem como você argumentar com o aplicativo.

M13: Teve um dia que eu ganhei uma estrela só porque a mulher entrou com 6 crianças dentro do carro, aí eu falei para ela que não, a gente meio que discutiu.... Aí como era perto para não discutir eu levei, e ainda ganhei uma estrela.

Adicionalmente, na percepção da maior parte dos entrevistados, o sistema de avaliação não é considerado eficiente, uma vez que favorece a opinião do passageiro frente à do motorista, não permitindo a este último qualquer direito de resposta. De acordo com os relatos obtidos, o aplicativo possui autonomia para bloquear, suspender e até mesmo desligar o motorista da plataforma, sem aviso prévio ou justificativas, causando insegurança ao trabalhador. Nesse sentido, atenta-se para o alerta realizado pelo motorista M7, sobre o risco em assumir um financiamento à longo prazo para operar nos aplicativos e ver seu plano frustrado, em decorrência de uma iniciativa arbitrária, ou como ele se refere 'injusta', por parte dos aplicativos.

Ao serem questionados se já foram banidos ou suspensos da plataforma, apenas quatro dos respondentes admitiram ter recebido punições por rejeitarem chamadas além do índice permitido pelo aplicativo. Neste sentido, é notória a

pressão exercida pelo aplicativo a fim de fazer com que os motoristas aceitem as solicitações recebidas:

M1: Essa questão da suspensão e banimento é complicado porque, suspensão dá muito se você cancela a sua taxa de desempenho, ou se a aceitação cai. E se a corrida não compensa para você?! Não deveriam fazer isso, é meio complicado, eu acho isso errado.

M11: Assim como o passageiro tem liberdade para cancelar porque não gosta do motorista, sem ter prejuízo nenhum por isso, com o motorista também deveria ser igual. Se eu tenho uma chamada e não aceito, a taxa de aceitação diz que não posso subir na próxima promoção de nível, por isso, eu acho injusto. Porque se eu trabalho deste jeito, às vezes eu tenho que pegar corridas em um lugar que eu não conheço, e que pode ser perigoso. Pode ser uma chamada que para pegar o passageiro eu tenho que me deslocar 6 km, e que a corrida é de 1 km. Então eu gasto combustível para buscar o passageiro, para fazer uma corrida de 1 km, que é uma corrida de R\$ 4,00, sendo que em combustível, eu gastei R\$ 4,00. Eu acho um absurdo não poder rejeitar corrida porque cai a taxa de aceitação.

M18: Se eu cancelar muita corrida, na próxima semana já me bloqueiam, sabe? Já me bloquearam duas vezes por 1 dia. Se a gente cancelou muita corrida na semana, eles bloqueiam por 1 dia, e assim sucessivamente.

Os entrevistados mencionaram ainda que, além de certificar a qualidade dos serviços prestados, as avaliações têm a finalidade de classificar os motoristas no programa Uber Pro, o qual é formado por três categorias, sendo que em cada uma o motorista recebe alguns benefícios e vantagens, como, por exemplo, descontos em academias e universidades conveniadas, aulas de inglês gratuitas, prioridade em viagens saindo dos aeroportos, preferência no atendimento presencial da Uber e, para o nível mais elevado, a informação sobre o tempo de duração da viagem. No entanto, conforme informações fornecidas no *website* do aplicativo, para fazer parte do programa, os motoristas precisam atender alguns requisitos como possuir uma nota média mínima de 4,85, apresentar uma taxa de cancelamento menor ou igual a 8%, e contar com um índice de aceitação de no mínimo 80%.

Consoante aos pressupostos de Abílio (2019), verificou-se que as empresas-aplicativo utilizam estratégias de *gamificação* para fazer com que aquilo que parece uma aleatoriedade algorítmica na realidade se transforme em uma distribuição programada, a fim de aumentar a produtividade dos prestadores do serviço. Como demonstrado pelos participantes M5 e M7, é comum que os motoristas mais bem avaliados recebam mais corridas, estimulando desta forma a busca pelo melhor desempenho na atividade.

Desta feita, é evidente a autonomia que os motoristas têm para escolher quando e em qual horário desejam trabalhar, de modo que essa flexibilidade é

reconhecida como a maior vantagem do trabalho nas plataformas digitais. Todavia, não se pode ignorar o controle exercido pelas empresas-aplicativo, o qual se manifesta não apenas na imposição de como as atividades devem ser efetuadas, mas na remuneração recebida, controle do tempo de trabalho, pressão para que o motorista aceite as chamadas, ameaça de bloqueio ou desligamento da plataforma, e implementação de sistemas de bonificação baseados em mecanismos de *gamificação* para obterem o aumento de produtividade.

É possível observar ainda, o desfavorecimento do motorista no sistema de avaliação adotado, uma vez que não lhe é dada a oportunidade de explicar os motivos que podem ter levado a notas baixas recebidas nas avaliações, as quais podem resultar em suspensão, banimento e até mesmo desligamento da plataforma digital. Além disso, o controle do aplicativo quanto as taxas de aceitação, faz com que alguns motoristas se sintam pressionados a aceitar qualquer chamada nos aplicativos, ainda que sejam desvantajosas ou ofereçam maiores riscos.

Tem-se, portanto, que a precariedade no contexto da Uberização se manifesta também na ausência de autonomia e clareza do trabalhador sobre as regras que regem seu trabalho, bem como nas estratégias utilizadas pelo aplicativo para fazer com que os motoristas participem de programas de bonificação que objetivam além de monitorar e gerenciar o trabalho, estimular a produtividade.

4.8 Identidade Profissional

Segundo Bezerra (2019), o fato de o trabalho nos aplicativos ser reconhecido como uma fonte de renda provisória, associado à ausência de elementos basilares que garantam concretude ao trabalho, desfavorecem a formação de uma identidade profissional nos prestadores do serviço. Ainda neste sentido, o autor salienta que a identificação do trabalhador só é efetiva quando ultrapassa o sentido de sobrevivência, permitindo a construção de sonhos, desejos e perspectivas para o futuro (BEZERRA, 2019 apud ORGANISTA, 2006; BENDASSOULI; GONDIM, 2014). Nessa categoria foram analisados os depoimentos dos entrevistados, a fim de verificar como se percebem no exercício de suas atividades nas plataformas digitais, bem como o relacionamento que mantêm

com outros motoristas de aplicativos, o posicionamento sobre a representação formal dos trabalhadores e suas expectativas para o futuro.

Sobre a pretensão de continuarem trabalhando nos aplicativos, doze dos respondentes relataram que consideram essa profissão como temporária, demonstrando a intenção de se manter na atividade até obterem outras oportunidades de ocupação:

M2: Eu não quero trabalhar como Uber, só estou trabalhando porque não tenho outro trabalho, entendeu?

M4: Não, eu quero... a minha vontade é voltar a trabalhar a princípio na indústria.

M5: Daí eu não tenho muita pretensão também de ficar na Uber, daí não sei, a gente acaba se acomodando, se acomodando..., só que eu não pretendo criar carreira nessa profissão, não.

M6: Eu vou continuar fazendo aplicativo durante a semana né, e trabalhando com música também, só que talvez eu foque mais na música e continue no trabalho do aplicativo só para pagar o carro.

M14: Eu não quero me sentir como um taxista autônomo, certo?! Que fica parado em um ponto de táxi, à espera de uma viagem. Não, isso não é para mim não.

M20: Ser motorista de aplicativo, eu acho que é uma coisa temporária, só até amenizar esta crise, conseguir um novo emprego e ir para o mercado formal de trabalho.

Congruente a Abílio (2020a), para quem o trabalho “de bico” intermediado por plataformas digitais pode adquirir um caráter permanente, destacam-se os depoimentos dos motoristas M7 e M13 indicando que a atividade tida como provisória tem se prolongado além do imaginado, de modo que ambos necessitaram substituir o veículo que tinham, por outro mais novo, para continuar operando nas plataformas digitais. Quatro dos respondentes manifestaram que, ainda que mudem de ramo de atividade, pretendem continuar atuando no aplicativo Uber para complementar a renda.

Os participantes M8, M15, M16, M19 e M21 demonstraram que estão satisfeitos com o trabalho que realizam, optando por permanecer na atividade enquanto for possível manter o sustento familiar. Verifica-se ainda que alguns entrevistados sentem prazer em realizar o trabalho, em virtude da possibilidade de conhecer novos lugares, se relacionar com outras pessoas, dirigir, ou aliviar o estresse:

M6: Ah, no meu caso, o lado positivo é que ajuda bastante até na questão psicológica. No meu caso ajudou, eu era um pouco nervoso. Tem que ter uma certa paciência para trabalhar no trânsito também, isso ajuda a exercer

bem a paciência durante o dia a dia. E, conversando com outras pessoas, você vê que têm pessoas com problemas maiores que os da gente, né?!

M7: Fora as histórias que você ouve. Todo mundo brinca que eu sou um pouco psicólogo, porque há pessoas que entram dentro do carro chorando, vão contando a vida, é bem legal. Tem uns que não conversam. Então, eu gosto desse tipo de situação, é legal interagir com vários tipos de público.

M8: Eu acredito que hoje estou fazendo o que eu gosto, eu me enquadro dentro do que eu gostaria de estar fazendo mesmo, porque construção civil é um serviço muito forçado e mal valorizado, né?! Então, hoje eu estou contente com o que estou fazendo.

M9: Então, este é um dos motivos porque eu continuo na plataforma, ainda. Eu amo o que eu faço, amo dirigir, amo conhecer pessoas novas a todo o momento. Costumo criar um vínculo de amizade com meus passageiros, então é bem bacana. Eu gosto sim, eu amo tudo isso.

M12: É que eu gosto de dirigir então, ... as pessoas dizem que tem que ficar muito tempo trabalhando, mas para mim é um trabalho que relaxa, eu não me sinto estressado. Eu gosto de conversar com as pessoas, gosto de dirigir, eu fico livre, não tem ninguém buzinando na minha orelha para eu fazer alguma tarefa. E eu consigo fazer a minha carga horária, paro quando eu quero, quando quero vou embora, entendeu?! Eu acho que a liberdade não tem preço. Só quem viveu esse negócio de cumprir meta, de bater meta de empresa, sabe como é.

M19: Eu gosto muito de dirigir, gosto muito de estar na estrada, gosto de conversar com as pessoas. Agora, se surgisse novamente uma oportunidade de voltar para a gerência de compras de uma empresa de ar-condicionado, tinha que ser um valor muito bom, porque para ficar o dia inteiro preso dentro de uma sala, é complicado. Já trabalhei nisso, e sei como é. E com o aplicativo, você tem a opção de estar em vários lugares durante o dia.

M21: Acho que é isso que pesa, né?! E outra coisa, dentro de fábrica, é complicado. Você fica 9 horas, 10 horas, dentro de fábrica, quando você sai, não sabe nem como está o tempo. Mas aqui eu tenho mais contato com o pessoal, acabo ouvindo mais as reclamações. Às vezes a gente tem que ser um pouco psicólogo também, né?

Ainda neste particular, chama-se a atenção para os relatos dos motoristas M12, M17 e M19, para os quais o trabalho por aplicativos é compreendido como uma potencial fonte de empreendimento:

M12: Eu tenho ideia de começar a crescer de nível, e começar a comprar carros, alugar e fazer uma frota de carros, entendeu?! Eu tenho cabeça até de, às vezes, empreender na mesma área.

M17: O plano para o futuro é comprar mais uns 10 carros e alugar.

M19: Eu já estou com 50 anos, a minha meta é trabalhar mais cinco anos pelo aplicativo e construir alguma coisa nesse tempo, ou fazer um fundo de caixa, né?! E mais para frente fazer o que um colega faz. Ele tem 4 ou 5 carros, e ele acaba locando esses carros para outros motoristas.

Corroborando o pensamento de Abílio (2020a), para quem o reconhecimento profissional do trabalhador “uberizado” decorre informalmente de seu sucesso em

permanecer na atividade ao longo do tempo, bem como de seu ranqueamento nas avaliações, é possível perceber o sentimento de “orgulho” manifestado por boa parte dos entrevistados, em decorrência não somente da falta de suspensão ou banimento, mas, sobretudo, das notas recebidas no aplicativo:

M5: Na Uber minha nota é boa, minha reputação é boa. Nunca fui bloqueado.

M6: Eu tento manter a nota da Uber, né? Então a minha nota é com base nas últimas 500 avaliações, né?! Agora minha avaliação na Uber está com 4,97, quase 5 estrelas. Então só tenho 3 avaliações diferentes. Duas com 4 estrelas, e uma com 3.

M9: Sempre dou o melhor de mim nos meus atendimentos, nas minhas corridas, sabe?! A minha nota hoje é uma nota altíssima 4,98, a nota máxima é 5, né?! Tem muitos comentários que a gente vê dos passageiros. Graças a Deus, eu nunca fui banido e nunca vou ser.

M10: Banido não, porque minha pontuação, modéstia à parte é boa. Eu tenho minhas notas boas.

M12: Eu acredito que aqui na cidade, por exemplo, tinha 4 motoristas 5 estrelas, e eu era um deles né?! Então, em um ano, eu consegui fazer coisas que motoristas de 5, 6 anos, não conseguiram alcançar.

Com exceção dos motoristas M12 e M14, observa-se que os respondentes não se reconhecem como empreendedores, mas como trabalhadores independentes responsáveis por seu próprio desempenho econômico. Também é possível identificar, nos relatos dos participantes M6 e M15, que a atividade é compreendida pelos motoristas como importante, embora alguns usuários não reconheçam o trabalho intermediado por plataformas digitais como uma forma de profissão:

M15: Um dia desses uma pessoa perguntou para mim, cara você faz Uber? Sabe, entendeu?! Mas por quê? O que tem exatamente em eu fazer Uber? As pessoas criticam muito isso, parece que você faz nada, entendeu? É tipo isso: ‘você trabalha do que mesmo? Ah, eu sou Uber! Não, eu estou falando de trabalho’. As pessoas têm isso na cabeça. Você está todo o tempo ali, sentado, dirigindo, parece que não faz nada.

Quanto ao relacionamento entre os prestadores do serviço, foi possível observar que a principal forma de contato ocorre por meio de grupos de *WhatsApp* nos quais os entrevistados compartilham o trajeto das viagens realizadas, trocam informações sobre o trânsito ou simplesmente se distraem. Nesse tocante, evidencia-se que tais grupos representam, para a maioria, uma “rede de apoio”, pois, assim como apreendido no depoimento de dezesseis dos respondentes, em caso de emergência, é possível contar com o auxílio de outros parceiros. Adicionalmente, 52% dos entrevistados mencionaram se reunir em pontos de parada como em filas

de aeroportos, proximidade de terminais ou em outros locais de concentração, em que é possível conversar e trocar informações com outros motoristas.

Por outro lado, os entrevistados M5, M7, M8 e M16 alertaram para a ausência de uma unidade formal de organização dos trabalhadores. Cinco dentre os vinte e um respondentes informaram que existe em Curitiba uma associação formada por motoristas de aplicativos. No entanto, apenas um afirmou fazer parte dela. De modo similar, verificou-se que 57% dos participantes da pesquisa não possuem interesse em participar de alguma entidade de representação, uma vez que desacreditam que a organização lhes traria benefícios:

M5: Ah, tem uma cooperativa, não sei se é cooperativa, ou uma associação dos motoristas lá em São José dos Pinhais, só que é uma classe tão desunida, tão desunida, que era para ter amanhã uma manifestação, daí mudaram já para o dia 21 porque o pessoal não é nenhum pouco unido. Se fosse realmente unido, parava todo mundo e tentava reivindicar alguma coisa.

M7: Tem muita desunião talvez por não ter uma associação, alguém centralizado que responda por todos. Aí o que acontece, os grupos são muito importantes. Eu falei da segurança, só que tem muita rivalidade entre os grupos. É do grupo tal, eu dou preferência para estes motoristas, né?! Aí quando tem as paralisações, ou greves para reivindicar algo melhor para a categoria, muitos não aderem, alguns grupos aderem outros não, aí não para, né?!

M8: O que é difícil de acontecer é um pouco de união né?! União dos motoristas. Se a gente fosse um pouco mais unido, não precisaria de ninguém para brigar pelo que é melhor para a gente, né?!

Dado o exposto, evidencia-se que os entrevistados se identificam como trabalhadores independentes, que utilizam as plataformas digitais como fonte de sobrevivência e forma de manterem-se ativos até alcançarem as oportunidades de trabalho almejadas. Por conseguinte, o trabalho nos *apps* não faz parte dos planos e expectativas para o futuro de 86% dos participantes. De modo similar, verifica-se que a ausência de aspectos socialmente estabelecidos que envolvem as regulações do Estado e garantem concretude ao trabalho formal, faz com que alguns usuários da plataforma caracterizem a atividade como uma forma de trabalho amador, desfavorecendo seu reconhecimento como profissão. (ABÍLIO, 2020a).

No que se refere a representação formal dos trabalhadores, é possível observar que, predominantemente, os trabalhadores não possuem interesse em participar de associações, sindicatos ou outras entidades por não acreditarem em seus benefícios. Tal achado corrobora as proposições de Venco (2018) e Antunes (2019) de que a flexibilização das relações trabalhistas trouxe, como consequência

direta, o enfraquecimento dos movimentos sindicais. Todavia, é possível perceber uma forma de organização informal dos trabalhadores, a qual se manifesta sobretudo em canais de comunicação digital, por meio dos quais trocam informações, se comunicam e fornecem apoio uns aos outros.

Desta vista, conclui-se que, apesar de não ser perceptível uma identificação efetiva do trabalhador com a atividade que executa, no aspecto de ultrapassar o sentido de sobrevivência e promover a realização profissional e pessoal do indivíduo, não se deve ignorar o reconhecimento dos pesquisados enquanto cidadãos ativos, incluídos socialmente e que realizam um serviço que consideram relevante para a população, o que não deixa de ser uma oportunidade laboral e de exercício de cidadania, quando comparada à situação de desemprego.

4.9 Contradições encontradas durante a análise dos dados

Considerando que durante a fase de análise dos dados foram identificadas algumas contradições nos relatos dos respondentes, as quais de acordo com Bardin (2016) não devem ser menosprezadas, uma vez que contribuem de forma significativa para atingir a representação do conteúdo das mensagens objeto de investigação, essa seção destina-se à apresentação de tais incongruências, sistematizadas no Quadro 6.

Quadro 6 - Contradições encontradas durante a análise dos dados

Categoria	Contradições identificadas	Relatos dos entrevistados
Jornada de trabalho	Apesar de mencionarem a flexibilidade de horários como sendo o ponto positivo do “trabalho uberizado”, foi possível verificar no relato dos respondentes que a profissão exige disciplina, uma vez que os trabalhadores somente são remunerados quando de fato prestam o serviço. De modo similar, a rotina laboral foi intensificada para a maioria dos entrevistados, comprometendo o tempo de descanso e lazer.	M20: "Você tem liberdade, mas ao mesmo tempo não tem, porque se você não fizer o seu horário, cumprir sua meta, você fica sem dinheiro". M21: "Se não estou me sentindo bem, eu vou para casa, tomo um analgésico e fico em casa descansando. Se melhora, eu volto para o trabalho, entendeu?! O único chefe que eu tenho é a minha esposa. Ela fala assim: 'você vai trabalhar hoje'. Eu falo, mas é brincadeira, porque eu mesmo me cobro, porque eu sei que, se eu não rodar, eu não ganho".
Desemprego	Ainda que seja reconhecida como uma atividade temporária enquanto não conseguem outra oportunidade em suas áreas de atuação, o trabalho nas plataformas digitais pode ser visto como uma forma de labor “suficiente” para alguns indivíduos obterem renda, ao mesmo tempo em que executam outras atividades profissionais ou pessoais que demandam flexibilidade de tempo, como por exemplo, estudar ou cuidar dos filhos em tempo parcial.	M7: "Estou aproveitando ..., como eu faço meus horários eu aproveito para estudar". M12: "Durante a semana, eu acabo ficando de manhã em casa com minha filha e começo a trabalhar às 13hs00. E vou até a hora que eu achar que dá para ir".
Remuneração	Conquanto a renda nos aplicativos seja considerada "razoável" para o contexto socioeconômico nacional, ou mais atrativa se comparada à outras profissões formais, é perceptível a insatisfação dos prestadores de serviço quanto aos valores pagos pelo aplicativo, os quais além de estarem defasados, são reduzidos por meio de promoções ofertadas aos passageiros. Outrossim, todos os entrevistados operam em mais de uma plataforma digital, a fim de angariar maiores rendimentos.	M1: "Ah, já faz mais de 6 anos que não tem nenhuma atualização. De vez em quando eles dão umas promoções, mas é tipo só para enganar, na verdade". M7: "E ainda, por mais que tenha o lado ruim da questão, como o combustível que sobe, você ainda consegue fazer uma renda um pouquinho melhor do que se você trabalhasse em uma fábrica fechado o mês todo". M15: " Ou seja, trabalhar de Uber não é ruim. As pessoas acham que é. Não, não é ruim. Agora é evidente, tem período que é melhor. Agora está horrível, né?! Mas tem período que é excelente".

Categoria	Contradições identificadas	Relatos dos entrevistados
Riscos da atividade	A despeito de alguns motoristas afirmarem que toda a profissão envolve riscos, verifica-se que os "trabalhadores uberizados" são expostos a diversos fatores de riscos como assaltos, acidentes, prejuízos financeiros, dentre outros. Ademais, a falta de proteção e amparo por parte dos aplicativos aumenta a insegurança e faz com que os trabalhadores desenvolvam estratégias para autoproteção.	M1: "Eu acho que toda profissão tem riscos, aqui também tem, mas a gente tem que saber lidar com as pessoas, tem que saber onde vai, ter noção de horários, dos lugares que dá para ir ou não. Eu falo a verdade, eu não tenho medo excessivo não, eu acho que é um medo normal. Mas se eu não me sinto seguro, dependendo do horário ou do local, eu não vou. Eu cancelo, entendeu? Eu tento avaliar bem." M5: "Eu ainda me sinto inseguro, talvez isso não seja geral, né?! Mas... hoje em dia trabalho só com cartão, não trabalho com dinheiro, até saio sem dinheiro, sem nada e isso dá uma segurança um pouco maior".
Vínculo empregatício	Embora a maioria dos entrevistados tenha declarado que não sente falta de estabelecer vínculo empregatício, é possível perceber o papel de destaque que as garantias e direitos trabalhistas ocupam no âmbito das relações laborais, o que pode ser comprovado pelo número de motoristas que contribuem, por conta própria, com a seguridade social.	M7: "Eu contribuo individualmente, é bem importante, né?! E como a nossa profissão é meio de risco, então... Se me envolvo em um acidente e tenho que ficar encostado, ou Deus me livre eu venha a faltar, eu tenho meus filhos. Por mais que não seja muita coisa, mas é melhor do que nada, né?!" M14: "É importante, porque se você sofre um acidente, se ficar inválido, enfim, você tem que ter uma segurança que é o INSS".
Custos da atividade	Ainda que os prestadores de serviço banalizem a transferência de custos da atividade ao trabalhador, é possível identificar o desejo em receber maior suporte por parte da plataforma digital no custeio de despesas relacionadas ao abastecimento e manutenção do veículo.	M8: "Na verdade, se me perguntar se gostaria que ajudasse, eu gostaria. Mas eu não acho que o aplicativo tem obrigação de ajudar com o carro, não. Porque se eles tivessem obrigação com o carro, combustível ou alguma coisa eles poderiam pedir coisas a mais, pedir uma contribuição, alguma coisa a mais, né?! Se a gente começar a pedir muito para a Uber, eles simplesmente fecham a maletinha deles e vão embora, né?! E a gente fica como? Então, eu acho que se a gente tem o nosso carro tem que manter ele, tem que trabalhar, eu não exigiria, não. Se viesse, claro que eu ficaria feliz, mas eu não acho que o aplicativo tem obrigação de arcar com custos de combustível ou seguro, ou alguma coisa do carro".

Categoria	Contradições identificadas	Relatos dos entrevistados
Autonomia no trabalho	A maioria dos entrevistados afirmou que sente total liberdade para realizar o trabalho da melhor maneira que lhes convêm, ressaltando a flexibilidade que possuem em estabelecer a própria jornada laboral. Todavia, fica evidente a interferência dos aplicativos na atividade que executam, principalmente no que se refere a quantidade de horas trabalhadas, condições do veículo, aceitação de corridas e forma de atendimento ao passageiro.	M8: “Não, tenho total liberdade. Trabalho a hora que quiser. Claro, tenho ali um limite de horas, uma quantidade de horas que eu não posso ultrapassar, né?! Que até é o correto, para não deixar o motorista muitas horas trabalhando. [...] esse certo controle que meio obriga a gente, é porque a gente aceitou, a gente está trabalhando assim em uma promoção ou alguma coisa assim, mas essa foi uma escolha da gente, não é que o aplicativo obrigou a gente a fazer, né?! Então eu acho que não tem nenhuma pressão do aplicativo para fazer a gente trabalhar, não”. M15: “Autonomia total. Total. Para mim, autonomia total. Eles não interferem, sabe? Por isso que falo, acho que a grande vantagem é isso, você não tem aquela interferência, aquele negócio de que é obrigado. Não, calma, aí! O máximo que eles fazem é baixar a taxa de aceitação, quando você cancela”.
Identidade profissional	Ainda que a maioria dos entrevistados identifique a atividade que executam nos aplicativos como provisória ou que alguns passageiros a percebam como uma forma de trabalho amador, pôde-se constatar que, por meio dela, os prestadores sentem-se incluídos socialmente, além de terem a possibilidade de se relacionar com outros indivíduos, ou conhecer novos lugares.	M7: “Fora as histórias que você ouve. Todo mundo brinca que eu sou um pouco psicólogo, porque há pessoas que entram dentro do carro chorando, vão contando a vida, é bem legal. Tem uns que não conversam. Então, eu gosto desse tipo de situação, é legal interagir com vários tipos de público”. M12: “É que eu gosto de dirigir, então, as pessoas dizem que têm que ficar muito tempo trabalhando, mas para mim é um trabalho que relaxa, eu não me sinto estressado”. M13: "O trabalho nos aplicativos é importante, ainda mais com a pandemia. Eu acho até que nós deveríamos ter prioridade para vacinar, né?!" M15: "As pessoas criticam muito isso, parece que você não faz nada, entendeu?! É tipo isso: 'você trabalha do que mesmo'? 'Ah eu sou Uber'. Não, eu estou falando de trabalho!"

Fonte: Autoria própria (2021)

No que se refere a rotina de trabalho, verificou-se que, apesar da flexibilidade ser considerada como o maior atrativo do trabalho intermediado por plataformas digitais, permitindo que os trabalhadores decidam quando e quanto tempo desejam dirigir, é perceptível a preocupação que sentem quando não estão disponíveis para o trabalho, considerando que, no contexto da Uberização, a remuneração está atrelada à prestação do serviço. Ademais, verificou-se que a maior parte dos entrevistados teve sua carga de trabalho intensificada, reduzindo dessa forma o tempo reservado para lazer, descanso ou convívio familiar.

Constatou-se também que, embora os respondentes tenham iniciado nos aplicativos em virtude de terem sido demitidos de seus empregos, para alguns o trabalho nas plataformas digitais tem sido reconhecido como uma oportunidade de desenvolverem planos pessoais ou outros projetos profissionais, como cuidar dos filhos em tempo parcial, auxiliar os pais ou estudar.

No que tange à remuneração, a principal contradição identificada refere-se ao fato de alguns afirmarem que a renda paga pelos aplicativos é mais atrativa que outras profissões formais. Neste aspecto, tornou-se evidente o descontentamento quanto às taxas pagas pela Uber, as quais, além de não terem sofrido atualização desde de que a empresa começou a operar no Brasil, são reduzidas por meio de promoções ofertadas aos passageiros. Outro fato que corrobora tal achado é que todos os entrevistados trabalham em mais de uma plataforma digital, buscando deste modo, aumentar seus rendimentos.

Na categoria denominada riscos da atividade, observou-se que, ainda que reconheçam que toda a profissão envolve algum tipo de risco, os entrevistados demonstraram insegurança não somente em virtude da exposição à assaltos, acidentes, prejuízos econômicos, mas também devido à falta de amparo por parte das empresas-aplicativo, o que os leva a adotar estratégias de autoproteção, como aceitar somente pagamento com cartão de crédito, gravar as conversas ocorridas durante as viagens, compartilhar, em tempo real, o trajeto com outros colegas, dentre outras medidas.

Referente à falta de vínculo empregatício, apesar de uma parcela considerável dos respondentes alegar que não sente falta de um contrato formal de trabalho, foi possível identificar contradição em seus relatos, considerando que boa parte contribui com a previdência social ou demonstrou interesse em estar amparado por garantias sociais.

Com relação aos custos da atividade, conquanto os entrevistados considerem ser aceitável assumir a responsabilidade pelo fornecimento do instrumento de trabalho, verificou-se que a maioria deseja receber maior suporte da plataforma digital no custeio de despesas relacionadas ao abastecimento e manutenção do veículo.

Concernente à autonomia, foi possível perceber que embora os respondentes tenham declarado que possuem total liberdade para trabalhar, o controle exercido pelos aplicativos é evidente em vários sentidos, como pressão para os motoristas aceitarem chamadas, controle do tempo de atividade na plataforma, além do estabelecimento de formas de atendimento ao consumidor e apresentação do veículo.

Por fim, na categoria identidade profissional, foi possível perceber que, ainda que os trabalhadores reconheçam a atividade que executam nos *apps* como temporária, o “trabalho uberizado” permite que esses indivíduos se sintam úteis e incluídos socialmente, ao mesmo tempo em que possibilita o desenvolvimento de relações interpessoais com outras pessoas ou o conhecimento de novos lugares.

Tais contradições reforçam os argumentos utilizados para justificar os resultados encontrados da pesquisa, ao mesmo tempo em que figuram como elementos centrais para a interpretação dos dados coletados no trabalho de campo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a ascensão da chamada economia do compartilhamento, a sociedade assiste emergir não somente um novo modelo de fazer negócios, mas uma estrutura socioeconômica que modifica a atuação dos próprios agentes sociais. Se por um lado as relações entre pares são facilitadas por plataformas digitais, eliminando as barreiras entre a produção e o consumo, por outro, inaugura-se uma nova forma de organização do trabalho, a qual se expande por meio da difusão de empresas-aplicativo como a Uber, AirBnb, Task Rabitt dentre outras.

Esta dissertação se originou a partir de um estudo de Revisão Sistemática de Literatura sobre a Uberização, a qual apontou para duas frentes principais em que o tema está sendo abordado no contexto acadêmico: modelo de negócios e agente deturpador das relações trabalhistas. Concentrando-se na segunda vertente, o estudo apresentou como objetivo principal compreender, a partir das condições de trabalho enfrentadas por motoristas de aplicativo da cidade de Curitiba e Região Metropolitana, se a atividade que executam nas plataformas digitais representa oportunidade ou uma forma de precarização do trabalho durante a pandemia da COVID-19.

Para atingir o objetivo proposto, a pesquisa delineou-se a partir de uma abordagem qualitativa, utilizando, enquanto método e procedimento de coleta de dados, entrevistas semiestruturadas. Deste modo, entre dezembro de 2020 e junho do ano corrente, foram entrevistados 21 trabalhadores de aplicativos, os quais tiveram seus relatos gravados e transcritos com ajuda de *software* específico, sendo posteriormente submetidos à técnica de análise de conteúdo nos moldes de Bardin (2016).

Seguindo as orientações da autora, os dados obtidos no trabalho de campo foram classificados em oito unidades temáticas: (a) jornada de trabalho, (b) desemprego, (c) riscos da atividade, (d) remuneração, (e) vínculo empregatício, (f) custos da atividade, (g) autonomia no trabalho e (h) identidade profissional.

A primeira categoria teve como finalidade analisar a carga de trabalho dos entrevistados, a fim de verificar quanto tempo se dedicam ao trabalho, bem como avaliar o período de descanso e lazer. Os resultados indicaram que os entrevistados não possuem uma rotina laboral pré-estabelecida, de modo que trabalham em sua

maioria entre 10 e 12 horas diárias, sendo que essa quantidade pode variar de acordo com o dia da semana, o fluxo de chamadas e, sobretudo, suas necessidades financeiras. Predominantemente, os entrevistados possuem preferência por trabalhar no período diurno, em virtude de o considerarem mais seguro, e nos finais de semana e feriados, optando por descansar durante a semana. Em decorrência disto, muitos indicaram que tiveram seu tempo de lazer ou de convivência familiar reduzidos. Também ficou claro que a flexibilidade de horários, destacada como o principal ponto positivo do trabalho nos aplicativos, vem acompanhada de insegurança e preocupação, uma vez que, quando não estão disponíveis na plataforma, os trabalhadores não são remunerados. Esse quadro de instabilidade do tempo de trabalho acentuou-se com as medidas de enfrentamento à pandemia da COVID-19, as quais promoveram não somente modificações nas rotinas de trabalho, como também fizeram com que os motoristas tivessem que se deslocar para outras regiões de maior movimento, levando alguns entrevistados a afirmar que hoje é necessário trabalhar mais para auferir ganhos similares ao passado. Deste modo, pôde-se concluir que a intensificação da jornada laboral, combinada à instabilidade e à falta de demarcação do que é tempo de trabalho pago, como tempo de lazer e descanso, caracterizam o que Standing (2014) e Abílio (2019, 2020a, 2020b) consideram como precarização do trabalho.

No que se refere à segunda categoria de análise, constatou-se que o desemprego foi o elemento determinante para que os motoristas iniciassem sua atividade no aplicativo, sendo esta vista como uma forma de trabalho temporária, enquanto não conseguem uma oportunidade de recolocação em suas áreas de atuação. Esse achado corrobora as proposições de Bezerra (2019), André, Silva e Nascimento (2019), de que o trabalho nas plataformas digitais tem sido visto como uma alternativa ao desemprego, sobretudo pela possibilidade de renda imediata. Por meio dos depoimentos, foi possível observar que, em tempos de crise econômica e sanitária, a Uberização tem sido percebida como uma opção não somente por aqueles que ficaram desprovidos de seus postos de trabalho, mas também pelos que desejam complementar a renda, ou imigrantes que chegam ao Brasil em busca de melhores condições de vida.

Ficou evidente a intenção dos respondentes em retornar para suas áreas de atuação, ou se manter na atividade somente até alcançarem as oportunidades de trabalho almejadas. Contudo, cabe salientar que, ainda que seja reconhecida como

uma atividade temporária, alguns trabalhadores demonstraram apreciar a flexibilidade de horários de que dispõem, para estudar, cuidar dos filhos ou se dedicar a outros projetos pessoais ou profissionais, o que não deixa de representar uma oportunidade. Desta feita, considerou-se que, ao mesmo tempo em que a Uberização se aproveita do desemprego e de tempos de crise para aumentar seu contingente de trabalhadores, estabelecendo sobre os trabalhadores seu modo específico e desregulamentado de operar (ANTUNES, 2019), não se pode negar que se apresenta também como uma oportunidade provisória de obtenção de renda, além de proporcionar a alguns a possibilidade de realizar atividades que não seriam possíveis caso estivessem em uma relação de emprego formal.

Concernente aos riscos da atividade, foi possível observar que a principal insegurança percebida pelos motoristas são os assaltos, o que faz com que desenvolvam estratégias de autoproteção, como o compartilhamento das viagens em tempo real com colegas e conhecidos ou a gravação das conversas que ocorrem durante o trajeto. Neste particular, os resultados demonstraram que, apesar de o aplicativo Uber ser considerado o mais seguro, os motoristas anseiam por medidas mais efetivas de proteção, à exemplo de um cadastro contendo a foto dos passageiros. Adicionalmente, foram evidenciados outros riscos associados à profissão, como acidentes de trânsito, prejuízos financeiros em caso de batidas ou não pagamento das corridas e transmissão do Coronavírus, não sendo identificado nenhum tipo de suporte ao trabalhador, em caso de afastamento por motivo de doença ou acidentes. Dado o exposto, tornou-se evidente a exposição dos motoristas a diversos tipos de riscos, bem como a falta de proteção, caracterizando-se mais uma vez um cenário de trabalho precário.

A quarta categoria, denominada remuneração, objetivou compreender de que forma ocorre o pagamento ao trabalhador nas plataformas digitais, a fim de avaliar se esse pode ser considerado como um fator de precariedade. Os resultados indicaram que é comum aos trabalhadores estipular uma meta de valor a ser atingida diariamente, a qual varia entre R\$ 200,00 e R\$ 400,00 resultando em uma renda mensal média de R\$ 3.000,00. Embora este valor possa ser considerado “razoável” para o cenário socioeconômico nacional, foi possível perceber que os trabalhadores têm enfrentado dificuldades em alcançar os ganhos pretendidos, sobretudo em decorrência de *lockdowns* e outras medidas de restrição de circulação de pessoas em espaços públicos. Foi possível constatar, ainda, a insatisfação dos

trabalhadores quanto a falta de atualização das taxas de remuneração pagas pelo aplicativo, bem como a respeito das promoções ofertadas aos passageiros, as quais reduzem ainda mais os rendimentos dos motoristas. Baseando-se em tais argumentos, e nas proposições de Standing (2014), é possível afirmar que a remuneração se manifesta como um fator de precariedade no contexto da Uberização, considerando que os trabalhadores, além de não disporem de garantia de renda estável, carecem de perspectivas de aumento em seus ganhos.

Com relação ao vínculo empregatício, foi possível observar que os motoristas se dividem entre o desejo de retornar ao mercado formal ou trabalhar de forma autônoma, ao mesmo tempo em que demonstram se preocupar com aposentadoria e outros benefícios sociais. Por meio das entrevistas verificou-se que boa parte dos que contribuem com a seguridade social possuem cadastro de Microempreendedor Individual, seguindo as orientações do Município de Curitiba. Confirmando a proposição de Abílio (2020a) de que na Uberização não há demissão, pois não há contratação, uma vez que para iniciar nos aplicativos não é estabelecido nenhum tipo de contrato formal de trabalho, os motoristas indicaram que podem ser eliminados da plataforma a qualquer momento, inclusive sem justificativas, caso não cumpram os requisitos mínimos (e na maior parte das vezes implícitos) utilizados pela empresa-aplicativo. Nesta seara, conclui-se que a falta de proteção social ao trabalhador, inclusive quanto ao risco de dispensa arbitrária, também pode ser compreendida como fonte de precarização do trabalho (STANDING, 2014).

Na sexta categoria, custos da atividade, ficou evidenciado que, apesar da Uber fornecer alguns benefícios, como desconto no abastecimento do veículo, taxa de deslocamento e reembolso para aquisição de álcool e outros materiais de prevenção à COVID-19, os motoristas desejam receber maior amparo financeiro do aplicativo, a fim de melhorar suas condições de trabalho. Além disso, foi possível constatar o descontentamento dos entrevistados quanto às taxas de intermediação cobradas pela plataforma digital, as quais, além de terem apresentado um aumento significativo, são de difícil compreensão. Em face do exposto, é nítida a precarização que atinge o trabalhador, considerando que, além de não possuir remuneração estável ou ajustada à variação dos preços que tem sido observada recentemente, necessitam arcar com as despesas relacionadas à atividade, reduzindo ainda mais sua margem de lucratividade.

No quesito autonomia, embora os motoristas tenham afirmado que sentem total liberdade para realizar o trabalho da melhor maneira que lhes convêm, ressaltando a flexibilidade em estabelecer a própria jornada laboral, tornou-se evidente a interferência dos aplicativos, por meio do controle de tempo de atividade na plataforma, índice de aceitação de corridas, além do estabelecimento de formas de atendimento ao consumidor e apresentação do veículo. Ademais, pôde-se verificar que o sistema de avaliação adotado pelas empresas desfavorece os motoristas, uma vez que não lhes é oferecida a oportunidade de contestar ou explicar os motivos de notas baixas recebidas, as quais podem resultar na suspensão, banimento e até mesmo desligamento do trabalhador da plataforma digital. Indo ao encontro do pensamento de Alves (2017) para quem as organizações visam sequestrar a subjetividade do trabalhador para aumentar sua produtividade, foi possível apreender que o ranqueamento nas avaliações é percebido pelos motoristas como uma forma de reconhecimento do trabalho realizado. Tem-se, portanto, que a precariedade no contexto da Uberização se manifesta também na ausência de autonomia e clareza do trabalhador sobre as regras que regem seu trabalho, bem como na estratégia utilizada pelos aplicativos para fazer com que os motoristas atuem, ainda que inconscientemente a seu favor, com base em mecanismos de *gamificação*.

Por fim, a categoria identidade profissional, buscou verificar como os trabalhadores se percebem no exercício de suas atividades nas plataformas digitais, bem como o relacionamento que mantêm com outros motoristas de aplicativos, o posicionamento sobre a representação formal dos trabalhadores e suas expectativas para o futuro. Como resultado, evidenciou-se que, apesar do trabalho nos aplicativos não ultrapassar o sentido de sobrevivência para a maioria dos entrevistados, foi possível identificar sua contribuição no reconhecimento dos indivíduos como cidadãos ativos, incluídos socialmente, que prestam um serviço de utilidade no cenário contemporâneo. Além disso, apesar de não possuírem interesse em participar de uma entidade de representação, verifica-se que os motoristas estabelecem redes informais de comunicação com seus pares, utilizando tecnologias digitais para interagirem e se apoiarem. Não obstante, a Uberização tem sido percebida por alguns dos usuários dos serviços prestados como uma forma de trabalho amador, uma vez que carece de elementos basilares que caracterizam o emprego formal. Deste modo, acredita-se que, apesar de não proporcionar o

sentimento de realização profissional ou pessoal dos trabalhadores, o trabalho nos aplicativos desperta o sentimento de utilidade, o que pode ser considerado, como uma oportunidade quando comparada a situação de desemprego.

A partir de tais considerações, é possível concluir que a Uberização se manifesta como uma forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho que mais precariza do que garante oportunidades ao trabalhador. Por meio dos relatos, verificou-se que os trabalhadores se aproximam do conceito de trabalhador *just in time* de Abílio (2019, 2020a, 2020b), reconhecido como aquele que determina sua jornada de trabalho em função dos ganhos que precisa obter, assumindo os custos e riscos da atividade, ao mesmo tempo em que se encontra desprovido de qualquer direito ou proteção trabalhista.

Trata-se de uma tendência que abarca diversos setores econômicos, ocupações e níveis de qualificação e que, apesar de estar amplamente associada às plataformas digitais, não se restringe a elas, uma vez que é fruto de décadas de transformações no mundo do trabalho, as quais cada uma a seu tempo, contribuíram para a consolidação das profissões flexíveis, tais como se apresentam na contemporaneidade.

Nesse sentido, falar em Uberização remete a uma diversidade de fatores que vão além da dualidade entre a inovação e o atraso, adesão e exclusão, margem e centro (ABÍLIO, 2020a). Está relacionada à atuação do Estado como agente legitimador das profissões destituídas de garantias de assalariamento ou de limites sobre o tempo de trabalho, bem como na imbricação entre trabalho e consumo, que permite aos usuários ocupar posições distintas, atuando ora como certificadores dos serviços que tomam, ora como produtores de tais serviços. Também está associada ao entendimento de responsabilidade radical sobre o trabalho (FLEMING, 2017), levando os indivíduos a banalizarem a transferência dos riscos e custos relacionados à atividade que executam.

Tendo em vista a complexidade do fenômeno analisado, esse trabalho se apresenta como mais um passo na construção de uma estrutura teórico-empírica a respeito da Uberização, ao mesmo tempo em que amplia a compreensão sobre como ocorre a interação entre prestadores de serviços e plataformas digitais, importante para o desenvolvimento de estratégias e medidas de proteção e valorização do trabalhador.

Por fim, cumpre destacar que os resultados obtidos não são generalizáveis, não somente em virtude da abordagem qualitativa da pesquisa, mas sobretudo em decorrência do cenário pandêmico, o qual segundo os relatos obtidos, modificou de forma substancial as condições de trabalho que os motoristas vivenciam. Por este motivo, sugere-se que estudos futuros se dediquem à investigação do fenômeno em outras circunstâncias, podendo abarcar inclusive outros setores econômicos além do transporte de passageiros, bem como outros perfis de entrevistados.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L.C. Plataformas digitais e Uberização: a globalização de um sul administrado? **Revista Contracampo**, v. 39, n.1, p. 12-26, abr./jul. 2020 (b).
- ABÍLIO, L.C. Uberização: A era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan. /abr. 2020(a).
- ABÍLIO, L.C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019.
- ABÍLIO, L.C.; MACHADO, R. A Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **Revista Instituto Humanitas Usininos – IHU ONLINE**, v. 53, n. 3, p. 20-28, 2017.
- ABRAMOVAY, R. A economia híbrida do século XXI. In: COSTA, E.; AUGUSTINI, G. (org.). **De baixo para cima**. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2014.
- ALAMI, H.; GAGNON, M. P.; FORTIN, J. P. Digital health and the challenge of health systems transformation. **Revista mHealth**, v. 3, n. 31, 2017.
- ALMEIDA, L. L. The postmodern face of war in Hong Kong protests: how does the modern technology work geopolitically? **International Journal of Innovative Science and Research Technology**, v. 4, n. 11, p. 625-633, 2019.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. São Paulo: Práxis, 2007.
- ANDRADE, D. C. M. Historicidade da propriedade privada capitalista e os cercamentos. **Revista Histórias: Debates e Tendências**, v. 18, n.3, p. 408-419, set./ dez. 2018.
- ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p.7-34, jan./mar.2019.
- ANTUNES, R. Uberização do trabalho e o novo proletário da era digital. [Entrevista concedida] a Thamiris Pinheiro. **TV PUC-Rio**, Rio de Janeiro, 8 abr. 2019.
- ANTUNES, R. Uberização do trabalho e o novo proletário da era digital. [Entrevista concedida] a Thamiris Pinheiro. **TV PUC-Rio**, Rio de Janeiro, 8 abr. 2019
- BALDOVI, M. I. P.; GUERRERO, M. J. W.; ALONSO, A. S. M. La “uberización” de los centros escolares: reestructuración del trabajo pedagógico mediante las plataformas digitales de contenidos. **Educatio Siglo XXI**, v. 36, n. 2, p. 187-208, jul. / out. 2018.
- BARDHI, F.; ECKHARDT, G. The sharing economy isn’t about sharing at all. **Harvard Business Law Review**, jan. 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATISTA, E. Formas de organização do trabalho: apontamentos para uma “anti-sociologia do trabalho”. **Revista Aurora**, v.2, n.2, p.38-46, jun.2008.

BENKLER, Y. Sharing nicely: on shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **The Yale Journal**, v. 104, n. 2, p. 273 - 358, nov. 2004.

BEZERRA, L. E. R. **O sentido do trabalho para os motoristas de aplicativos de Belo Horizonte**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2019.

BIANCHI, S. R.; MACEDO, D. A.; PACHECO, A. G. A Uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 10, p. 134-156, 2020.

BRYMAN, A.; BELL, E. **Business research methods**. Oxford: Oxford University Press, 2011.

CARELLI, R.; CARELLI, B. N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 1, n. 1, p. 128-150, dez. 2018.

CASTELS, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CURITIBA. **Decreto n. 1.103/2019, 20 de agosto de 2019**. Altera o decreto nº 1.302/2017. Curitiba: Diário Oficial Municipal, 2019. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=381730>. Acesso em 14 abr. 2020.

CURITIBA. **Decreto n. 1.302, 18 de julho de 2017**. Dispõe sobre o sistema de transporte privado individual a partir de compartilhamento de veículos. Curitiba: Leis Municipais, 2019. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/curitiba/decreto/2017/131/1302/decreto-n-1302-2017-dispoe-sobre-o-sistema-de-transporte-privado-individual-a-partir-de-compartilhamento-de-veiculos?q=dados%20pessoais>. Acesso em: 14 abr. 2020.

DARGAINS, S. Uber: uma inovação com potencial infinito para polêmicas. **Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração**, v. 6, n. 2, jul./dez. 2016.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1995.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, n.spe.01, v.24, p. 37-57, 2011.

FANELLI, C. Great Lake Pirates: exploring the impacts of the gig and informal economies on the Lake Ontario, Canada, charter fishing industry. **Labour, Capital and Society**, v. 49, n. 1, 2019.

FERREIRA, N. A.; COLOMBO, C.; CELLA, J. R. Da economia do compartilhamento e a proteção de dados pessoais em matéria de aplicativos. *In: CONGRESO*

IBEROAMERICANO DE INVESTIGADORES Y DOCENTES DE DERECHO E INFORMÁTICA, 9., 2019, Montevideo. **Anais [...] Montevideo: Universidade Fasta, 2019.**

FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, v. 4, n. 1, p. 177-194, 2018.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no trabalho contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, p.27- 43, abr./jul. 2020.

FIRMINO, R. J.; CARDOSO, B. V.; EVANGELISTA, R. Hyperconnectivity and (im) mobility: Uber and surveillance capitalismo by the global south. **Surveillance & Society**, v. 17, n. 1/2, p. 205-212, 2019.

FISCH, C.; BLOCK, J. Six tips for your (systematic) literature review in business and management research. **Management Review Quarterly**, v. 68, p. 103-106, may. 2018.

FLEMING, P. The human capital hoax: work, debt, and insecurity in the era of Uberization. **Organization Studies**, v. 38, n. 5, p. 691-709, jan. 2017.

FLEMING, P.; RHODES, C.; YU, K. H. On why Uber has not taken over the world? **Journal Economy and Society**, v. 48, n. 4, p. 488-509, dez. 2019.

FONTES, F. B. **Direito do Trabalho e Tecnologias de Compartilhamento: o futuro das relações individuais e sindicais de trabalho para além da dogmática jurídica.** 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Federal de Pernambuco, Recife 2018.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de Uberização: do emprego ao trabalho. **Revista do Niep - Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, jan / jun. 2017.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17 (Edição Especial), p. 844-856, nov. 2019.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, out. 2010.

FREITAS JR, A. R.; SLOSLOBERGAS, L. B.; SILVA, V. R. The Uberization of work and the legal subordination: the Brazilian case 1. **Onati Socio - Legal Series**, v. 1, p. 136-153, 2018.

GANSKY, L. **The mesh: why the future of business is sharing.** New York: Penguin, 2010.

GARCIA, I. S. As novas tecnologias no capitalismo global: impactos da Uberização no território urbano. **Revista de Direito da Cidade**, v. 2, n. 2, p. 712-740, 2019.

GERHARD, F.; SILVA JUNIOR.; J. T.; CÂMARA, S. F. Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso. **Revista Organizações e Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 796- 814, out./dez. 2019.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista Administração de empresas**, v.35, n.3, mai. 1995.

GURINA, M. A. *et al.* Leaders of change key strategic instruments: marketplaces as the basis of the uberization model for managing global companies. **International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies**, v. 11, n. 2, 2019b.

GURINA, M. A. *et al.* The development of processes in an innovative economy: models and principles of marketplace organization. **International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies**, v. 11, n. 2, 2019a.

HAMARI, J.; SJOKLINT, M.; UKKONEN, A. The sharing economy: why people participate in collaborative consumption. **Journal of the association for information science and technology**, v. 67, n. 9, set. 2016.

HILL, S. **Raw deal**: how the uber economy and runaway capitalism are screwing

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Relatório PNAD Contínua 1º trimestre de 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

ILBIZ, E. The Uberization of the United Nations regime to prevent the online financing of terrorism: tackling the problem of obfuscation in virtual currencies. **Journal of Cyber Policy**, v. 4, n. 3, p. 404-424, set. 2019.

JACOBSEN, P. 7 razões para você usar o Google Scholar como fonte de pesquisa. **Blog da BC**. Rio Grande do Sul, 18 dez. 2017. Disponível em: https://normas-abnt.espm.br/index.php?title=Recursos_virtuais. Acesso em: 10 mai. 2020.

KAYE-ESSIEN, C. W. Uberization as neoliberal governmentality: a global south perspective. **Journal of Asian and African Studies**, v. 55, n. 5, p. 1-17, dez. 2019.

KING, N. Using Interviews in Qualitative Research. *In*: CASSEL, C.; SYMON, G.; (org). **Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research**. 1. ed. London: Sage Publications, 2004. cap. 2, p. 11-22.

KITCHENHAM, B. **Procedures for performing systematic reviews**. Keele University Technical Report TR/SE-0401, 2004. Available in: <<http://www.inf.ufsc.br/~aldo.vw/kitchenham.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2020.

KRAMER, J. C. **A economia compartilhada e a Uberização do trabalho**: utopias do nosso tempo? 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

KUMAR, K. **Da sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna**: novas teorias do mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

KUMAR, R. **Research methodology: a step-by-step guide for beginners**. 3 ed. London: Sage, 2011.

LAMEIRA, F. L. M.; RIBEIRO, T. G. Uber: trabalho precarizado em tempos de economia do compartilhamento na cidade de Belém. **Complexitas - Revista de Filosofia Temática**, v. 44, n. 1, p. 79-84, 2019.

LAZZARESCHI, N. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho. **Revista Labor**, v. 1, n.13, 2015.

LEITE, M. P. O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e Realidades. *In*: ARAÚJO, A. M. C. (org.). **O Trabalho Reconfigurado: Ensaio sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, 2009, p.67-95.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno C.H.R.**, v. 32, n. 86, p. 325-342, ago. 2019.

LOYOLA, P. R. G. Valor e mais-valia: examinando a atualidade do pensamento econômico de Marx. *Argumentos: Revista de Filosofia*, v. 1, n.2, p.130-138, 2009.

MACHADO, F. K. S.; GIONGO, C. R.; MENDES, J. M. R. Terceirização e precarização do trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**, v.1, n.36, mai./ago. 2016.

MARTINS, A. C. T.; MIRANDA, M. G. Capital social, precarização e Uberização do trabalho. **Lex Cult Revista do CCJF**, v.1, n. 1, p. 93-108, dez. 2017.

MELO, C. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. **Administradores.com**. 04 ago. 2015. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>. Acesso em 02 fev. 2021.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Revista Psicologia e Sociedade**, v. 19, Edição Especial, p. 14-20, 2007.

NERINCKX, S. The Uberization of the labor market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. **Era Forum**, v. 17, n. 2, p. 245-265, 2016.

NNAJIOFOR, P. The new sharing economy: creation of a new serfdom? **Perspectives on Global Development and Technology**, v. 16, n. 1, p. 297-314, 2017.

NORRIS, M.; OPPENHEIM, C.; ROWLAND, F. Finding open access articles using Google, Google Scholar, OAlster and OpenDOAR. **Online information Review**, v. 32, n. 6, p. 709-715, 2008.

NORUZI, A. Google Scholar: the new generation of citation indexes. **Libri**, v. 55, n. 4, p. 170-180, 2005.

NOVIKOVA, Y. Been there, done that? Social and environmental implications of shared-property models in the post-Soviet context. **Central Asia Business Journal**, v. 9, n. 1, p. 25-48, 2018.

OLIVEIRA, E. A. Superpopulação relativa e a “nova questão social”: um convite as categorias marxistas. **Revista Katálysis Florianópolis**, v.13, n.2, p. 276-283, jul./dez.2010.

OLIVEIRA, E. M. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Revista Caminhos de Geografia**, v.5, n. 11, p. 84-96, fev. 2004.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panacéia delirante. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009/ fev. 2010, 2009.

PINHEIRO, S. S. M.; SOUZA, M. P.; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. **Revista Serviço Social em Debate**, v.1, n.2, p. 53-68, 2018.

RIBEIRO, L. M. O sofrimento nos períodos da grande indústria e do pós-grande indústria, **ÂNDÉ: Ciências e Humanidades**, v.3, n. 1, p. 96-105, 2019.

RIFKIN, J. Bem-vindo à era do “almoço grátis”. **Revista Exame**, São Paulo, ed. 1094, n. 14, 29 jul. 2015 Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/bem-vindo-a-era-do-almoco-gratis/> .

RITZER, G. Automating prosumption: the decline of the prosumer and the rise of prosuming machines. **Journal of Consumer Culture**, v. 15, n. 3, 2015.

SÁ, T. “Precariedade e trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Revista de Sociologia**, v. 7, 2010.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização - o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**, v. 2, n. 2, 2019.

SCHOR, J. Debating the sharing economy. **Journal of Self-Governance and Management Economics**, v.4, n.3, p. 7-22, nov. 2015.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, A. M. A Uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 17, n. 34, p. 229-251, 2019.

SILVA, J. C. T.; CECATO, M. A. A Uberização da relação individual de trabalho na era do direito digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, n. 7, p. 257-271, 2017.

SILVA, T. S.; TONTINI, J.; CARDOSO, N. M. Economia do Compartilhamento. **Biblionline**, v. 15, n. 3, p. 20-32, 2019.

SILVEIRA, L. M.; PETRINI, M.; SANTOS, A. C. M. Z. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **Revista de gestão**, v. 23, n.4, p. 298-305, set. 2016.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2018.

SOUZA, C. A. P de.; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista Direito da Cidade**, v. 8, n.4, p. 1757-1777, 2016.

STANDING, Guy. **O precarizado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica 2014.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac, 2018.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estima empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, n. 2, p. 20-27, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Juiz da JT de Minas Gerais reconhece o vínculo entre Uber e motorista que atendia pelo aplicativo**. Belo Horizonte, [s.n.], 13 fev. de 2017. (Notícias Institucionais). Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2017/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo-13-02-2017-23-26-acs>. Acesso em 10 de fevereiro de 2021.

UBER NEWSLETTER. **The history of Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/history/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

UMSCHEID, C. A. A primer on performing systematic reviews and meta-analyses. **Clinical Infectious Diseases**, v. 57, n. 5, p. 725-734, 2013.

URBS. **Dados sobre motoristas de aplicativo cadastrados** Mensagem recebida por <fernandaferreira@alunos.utfpr.edu.br> em 20 jul. 2020.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH.**, v. 29, n. 77, p. 313-331, ago. 2016.

VENCO, S. Situação de quasi-Uberização dos docentes paulistas? **Revista da Abet**, v. 17, n. 1, p. 94-104, jan./jun. 2018.

VENCO, S. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, n. 1, 2019.

VIANNA, F. R. P. M.; MOURA, E. T. S. S. M.; CALDERARI, E. B. Crowdsourcing e Uberização: um estudo de caso sobre a startup Docway. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 17, n.2, p. 1-16, 2018.

WENTRUP, R.; NAKAMURA, R.; STROM, P. Uberization in Paris - the issue of trust between a digital platform and digital workers. **Critical Perspectives on International Business**, v. 15, n.1, p. 20-41, 2019.

ZANATTA, R. A. F.; PAULA, P. C. B. de.; KIRA, B. **Economias do Compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

ZHANG, K.; *et al.* An efficiency paradox of uberization. **SSRN Electronic Journal**, out. 2019.

ZOU, M. The regulatory challenges of 'Uberization' in China: classifying ride-hailing drivers. **International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, p. 269-294, out. 2017.

APÊNDICE 1 - RELAÇÃO DOS ARTIGOS INCLuíDOS NA RSL

Ano	Título do Artigo	Autores	Journal de Publicação
2016	<i>The 'Uberization' of the labor market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy</i>	Nerinckx, S.	Academy of European Law (ERA FORUM)
2017	<i>The human capital hoax: work, debt, and insecurity in the era of Uberization</i>	Fleming, P.	Sage Journals
2017	<i>The regulatory challenges of 'Uberization' in China: classifying ride-hailing drivers</i>	Zou, M.	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
2017	<i>The new sharing economy: creation of a new serfdom?</i>	Nnajofofor, P.	Perspectives on Global Development and Technology
2017	Capitalismo em tempos de Uberização: do emprego ao trabalho	Fontes, V.	NIEP Marx
2017	<i>Digital health and the challenge of health systems transformation</i>	Alami, H.; Gagnon, M. P.; Fortin, J. P.	MHealth
2017	Capital social, precarização e Uberização do trabalho	Martins, A. C. T.; Miranda, M. G.	Revista Lex Cult
2017	<i>The Uberization of the individual relationship of work in the digital age and the Brazilian labor law</i>	Silva, J. C. T.; Cecato, M. A. B.	Cadernos de Direito Actual
2018	<i>Been there, done that? Social and environmental implications of shared-property models in the post-Soviet context</i>	Novikova, Y.	Central Asia Business Journal
2018	Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados	Carelli, R. L.; Carelli, B. N. B.	Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano
2018	Crowdsourcing e Uberização: um estudo de caso sobre a Startup Docway	Vianna, F. R. P. M.; Souza e Moura, E. T. S.; Bianchini, E. C.	Revista Eletrônica de Sistemas de Informação

Ano	Título do Artigo	Autores	Journal de Publicação
2018	<i>Uberization of schools: restructuration of pedagogical work through digital content platforms</i>	Baldovi, M. I. P.	Educatio Siglo XXI
2018	Situação de quasi-Uberização dos docentes paulistas? A quasi-uberization of São Paulo State teachers?	Venco, S.	Revista da Associação Brasileira de Estudo do Trabalho (ABET)
2018	<i>The Uberization of work and the legal subordination: the Brazilian Case 1</i>	Freitas Jr, A. R.; Sloslobergas, L. B.; Silva, V. R.	
2018	Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural	Ferrer, W. M. H.; Oliveira, J. L.	Revista Direito UFMS
2018	Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo	Pinheiro, S. S. M.; Souza, M. P.; Guimarães, K. G.	Revista Serviço Social em Debate
2019	<i>Uberization in Paris—the issue of trust between a digital platform and digital workers</i>	Wentrup, R.; Nakamura, R. H.; Strom, P.	Critical Perspectives on International Business
2019	<i>Uberization of work: a new phenomenon among schoolteachers in São Paulo State, Brazil?</i>	Venco, S.	Caderno Saúde Pública
2019	<i>Great Lakes Pirates: exploring the impacts of the gig and informal economies on the Lake Ontario, Canada, charter fishing industry</i>	Fanelli, C.	Travail, Capital et Société
2019	<i>Uberization of labor and capitalism accumulation</i>	Franco, D.; Ferraz, D. L. S.	Cadernos EBAPE
2019	<i>An efficiency paradox of Uberization</i>	Zhang, K.; Chen, H.; Yao, S.; Xu, L.; Ge, J.; Liu, X.; Nie, Y.	SSRN Electronic Journal
2019	<i>'Uberization' as neoliberal govern mentality: a global south perspective</i>	Kaye-Essien, C. W.	Journal of Asian and African Studies
2019	<i>The development of uberization processes in an innovative economy: models and principles of marketplace organization</i>	Gurina, M. A.; Rumyantseva, Y. V.; Chernyaev, V. V.	International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering

Ano	Título do Artigo	Autores	Journal de Publicação
2019	<i>Leaders of change key strategic instruments: marketplaces as the basis of the Uberization model for managing global for managing global...</i>	Gurina, M. A.; Rumyantseva, Y. V.; Liberman, T. I.; Shchetinina, I. S.	International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies
2019	<i>The Uberization of the United Nations' regime to prevent the online financing of terrorism: tackling the problem of obfuscation in virtual currencies</i>	Ilbiz, E.	Journal of Cyber Policy
2019	A Uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI	Silva, A. M.	Revista Trabalho Necessário
2019	Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado	Abílio, L. C.	Revista Psicoperspectivas
2019	Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração	Sabino, A. M., Abílio, L. C.	Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano
2019	<i>The postmodern face of war in Hong Kong protests: How does modern technology work geography?</i>	Almeida, L. L.	International Journal of Innovative Science and Research Technology
2019	Uber: trabalho precarizado em tempos de economia do compartilhamento na cidade de Belém	Lameira, F. L. M.; Ribeiro, T. G.	Complexitas - Revista de Filosofia Temática
2019	Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade	Bridi, M. A.; Lima, J. C.	Caderno Centro de Recursos Humanos (CRH)
2019	As novas tecnologias no capitalismo global: impactos da Uberização no território urbano	Garcia, I.S.	Revista de Direito da Cidade
2019	<i>Hyperconnectivity and (im)mobility: Uber and surveillance capitalism by the global south</i>	Firmino, R. J.; Cardoso, B. V.; Evangelista, R.	Surveillance and Society
2019	<i>On why Uber has not taken the world</i>	Fleming, P.; Rhodes, C.; Yu, K-H.	Journal of Economy and Society
2019	O sofrimento nos períodos da grande indústria e do pós-grande indústria	Ribeiro, L. M.	Revista Contracampo

Ano	Título do Artigo	Autores	Journal de Publicação
2020	Plataformas digitais e Uberização: a globalização de um sul administrado?	Abílio, L. C.	Revista Contracampo
2020	Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.	Filgueiras, V.; Antunes, R.	Revista Contracampo
2020	Uberização: a era do trabalhador just-in-time?	Abílio, L. C.	Estudos Avançados
2020	A Uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social	Bianchi, S. R.; Macedo, D. A.; Pacheco, A. G.	Revista Direitos, Trabalho e Política Social

APÊNDICE 2 - ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

A – PERFIL DO RESPONDENTE

1) Nome do(a) respondente	
2) Idade	
3) Estado civil	
4) Possui filhos ou outros dependentes?	
5) Grau de escolaridade	
6) Cidade onde reside	
6) Há quanto tempo presta serviços por aplicativos?	
7) Presta serviços em quantas/quais plataformas?	

A – CATEGORIA JORNADA DE TRABALHO

- Pode me falar sobre como é sua jornada de trabalho diária?
- Considera que tem tempo para lazer?
- O que gosta de fazer nos momentos em que não está trabalhando?

B – CATEGORIA DESEMPREGO

- Poderia falar como foi seu início no aplicativo?
- Quais foram suas outras experiências profissionais?
- Como compara a atividades que executa nos aplicativos com sua última ocupação profissional?

C – CATEGORIA RISCOS DA ATIVIDADE

- Considera que a atividade que realiza nos aplicativos é de risco?
- Quais são os riscos que percebe no exercício da atividade?

D – CATEGORIA REMUNERAÇÃO

- Possui uma meta de valor diária?
- Em caso positivo, tem conseguido atingir sua meta?
- Como compara a remuneração que recebe hoje, com a recebida em sua última ocupação?
- O valor que tem obtido da atividade nas plataformas digitais é adequado para atender suas necessidades financeiras?

- Realiza corridas fora da plataforma digital?

E – CATEGORIA VÍNCULO EMPREGATÍCIO

- Sente falta de um trabalho com carteira assinada?
- Preocupa-se com aposentadoria e garantias sociais?
- Está à procura de uma oportunidade de trabalho no mercado formal?
- Com relação a entrada na Uber, quanto tempo levou o processo de adesão ao aplicativo?
- Considera importantes as exigências realizadas pelo aplicativo, tais como envio da documentação, levantamento de antecedentes criminais, dentre outras?
- Já precisou entrar em contato com o aplicativo alguma vez?

F– CATEGORIA CUSTOS DA ATIVIDADE

- Tendo em vista que é o motorista quem fornece o veículo, realiza o abastecimento do veículo, e arca com outros custos relacionados a atividade, acredita que o aplicativo deveria auxiliar nestas despesas?

G – CATEGORIA AUTONOMIA NO TRABALHO

- Sente que tem autonomia para exercer seu trabalho?
- Você possui algum tipo de opinião sobre o sistema de avaliação adotado pelo aplicativo?

H – CATEGORIA IDENTIDADE PROFISSIONAL

- Acredita ser importante um sindicato, associação ou entidade de representação dos profissionais de aplicativos?
- Como é sua relação com outros motoristas de aplicativo?
- Participa de grupos de *WhatsApp*, ou compartilha viagens com outras pessoas?
- Você gosta de atender as pessoas?

I – PANDEMIA

- Na sua opinião, a pandemia trouxe mudanças na atividade nos aplicativos?

APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



1. SOBRE A PESQUISA

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, *Campus Curitiba*, como cumprimento de requisito do curso de Mestrado.

Pesquisadora: Fernanda Santana da Silva Ferreira.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Reis Graeml.

Local da pesquisa: Curitiba e RMC

O estudo em questão refere-se à temática da Uberização do trabalho. O objetivo geral é compreender o fenômeno por meio da verificação das condições de trabalho enfrentadas por motoristas de aplicativos durante a pandemia da COVID-19. Como procedimentos metodológicos serão utilizadas entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo.

2. DA PUBLICAÇÃO DOS RESULTADOS

Os dados serão utilizados na dissertação de mestrado, cuja defesa ocorrerá de forma pública. Os mesmos, ainda, poderão compor futuras publicações científicas.

3. PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Não haverá qualquer despesa relacionada à participação na pesquisa, nem qualquer tipo de compensação financeira.

A pesquisadora declara o interesse em realizar a gravação da entrevista com o objetivo de preservar a fala do entrevistado, auxiliando na análise dos dados.

Desta forma, o (a) entrevistado (a) declara que eximiu todas as suas dúvidas relacionadas à pesquisa e aceita voluntariamente participar da mesma.

O (a) entrevistado (a), autoriza a publicação dos resultados da pesquisa, nos seguintes termos:

- autorizo a publicação dos resultados e a divulgação do nome
- autorizo a publicação dos resultados, desde que utilizados pseudônimos (nomes fictícios) quando oportuno (nome do entrevistado, organização, terceiros).

E ainda, quanto a condução da entrevista o (a) mesmo (a):

- autorizo (a) a gravação
- não autorizo (a) gravação

Curitiba, data e ano da entrevista.

Nome entrevistado: Empresa: Telefone / E-mail: Assinatura entrevistado:	
Pesquisadora: Fernanda Santana da Silva Ferreira Contato: 41 99723-3275 / E-mail: fernandaferreira@alunos.utfpr.edu.br Assinatura pesquisadora:	