

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a percepção dos motoristas de transporte por aplicativos na cidade de Goiânia.

RODRIGO BOMBONATI DE SOUZA MORAES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)

PAULO HENRIQUE SANTANA DE OLIVEIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)

SARA FERREIRA RIBEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)

JAQUELINE MARIA LINO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a percepção dos motoristas de transporte por aplicativos na cidade de Goiânia.

INTRODUÇÃO

Trabalhar quando quiser, no horário em que puder, por tempo indeterminado, sem controle explícito do chefe e necessitando de poucas habilidades técnicas ou conceituais para exercer suas atividades parecem ser requisitos muito atrativos. Por outro lado, trabalhar sem direitos trabalhistas, arcar com os custos de seus próprios meios de produção, receber quando o trabalho, de fato, tiver sido realizado, ao invés de receber um salário fixo mensal, podem parecer contrapartidas desvantajosas do ponto de vista das relações trabalhistas. Para além de um dilema, tal descrição refere-se ao que diversos autores chamam de uberização ou plataformização do trabalho (NERINCKX, 2016; ABÍLIO, 2017; FLEMING, 2017; POCHMANN, 2017; ANTUNES, 2018; CONSIGLIO, 2018; FELIX, 2018; FRANCO; FERRAZ, 2019; HUGHES; SOUTHERN, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019; MORESCHI, PERREIRA; COZMAN, 2020).

Para esses e outros estudiosos, a uberização do trabalho evidencia uma nova forma de organizar, gerenciar e controlar o trabalho. A organização do trabalho satisfaz o processo capitalista de produção, tanto por atender necessidades econômicas quanto políticas: no primeiro caso, com a intensificação da extração da mais-valia do trabalho; no segundo, com a manutenção das relações de dominação e subordinação, utilizadas para garantir a primeira (FISCHER, R. M., 1987). Decorre disso o modelo de gestão de pessoas como “a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho.” (FISCHER, A., 2003, p. 12).

No caso da uberização, ocorre a transformação do trabalhador em trabalhador *just-in-time* (ABÍLIO, 2017), logo, sem formalização das relações trabalhistas, mas com instrumentos tecnológicos sofisticados para atender aquelas necessidades econômicas e políticas. O termo uberização se deve ao sucesso da empresa Uber, que surge como uma plataforma de trabalho digital enquanto “solução remediadora do desemprego, visto o potencial de absorção de mão de obra não inserida no mercado de trabalho formal, e uma possibilidade de maior satisfação do mercado consumidor”. (FRANCO; FERRAZ, 2018, p. 854).

Diversos autores buscam classificar as plataformas digitais em termos de produção ou não de valor pelo trabalho. A possibilidade de troca ou venda por meio de aplicativos conectados à internet pode ou não estabelecer relações de produção e, portanto, de exploração do trabalho (HUWS, 2014; KENNEY; ZYSMAN, 2016; SRNICEK, 2017; BO; PETRINI, 2019; LIMA; BRIDI, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

As ideias de autonomia, independência e empreendedorismo parecem subjazer à nova forma de exploração da força de trabalho por meio dessas plataformas, intensificando e atualizando a pretérita noção de precarização do trabalho (KALLEBERG, 2009; KALLEBERG; VALLAS, 2018).

Diante desse cenário, pergunta-se: qual a percepção dos trabalhadores quanto ao trabalho organizado e gerido pelas empresas-plataformas?

Considerando a uberização ou plataformização do trabalho, bem como seu potencial para a precarização, objetiva-se, neste artigo, analisar a percepção dos motoristas de transporte por aplicativo da cidade de Goiânia quanto ao trabalho que realizam para as empresas-plataformas ou empresas-aplicativo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva com utilização do método Survey para a coleta de dados. As

respostas foram analisadas por meio da estatística descritiva e da análise fatorial (método de extração de Componentes Principais), com a utilização do software SPSS®.

Estruturalmente, este artigo, além desta Introdução, possui mais quatro seções (Referencial Teórico, Metodologia, Apresentação e Análise dos resultados e Considerações Finais), complementadas pela seção das Referências.

Espera-se que esta pesquisa contribua para o entendimento de uma parte das relações de trabalho brasileiras, alinhando-se, assim, às pesquisas de Amorim (2017) acerca das preocupações da gestão de recursos humanos no Brasil quanto a esse tema, diante da relevância do trabalho para as plataformas à realização efetiva dos negócios.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, apresentam-se e caracterizam-se os principais conceitos da pesquisa, utilizados para a análise dos resultados dos questionários aplicados, quais sejam: uberização ou plataformização do trabalho; e precarização do trabalho.

Uberização ou plataformização do trabalho

Contextualmente, a uberização ou plataformização do trabalho insere-se na lógica da *gig economy*, há muito tratada tanto pela literatura acadêmica como pelas estatísticas governamentais dos países centrais, por conta do crescente número de trabalhos informais e do incremento do desemprego estrutural (GANDINI, 2018; FLEMING, 2017). Conhecida como a “economia do bico”, caracteriza-se pela existência de trabalhadores que, destituídos de emprego formal e regulamentado, realizam trabalhos esporádicos, mal remunerados, sem direitos trabalhistas e sem contribuição previdenciária, portanto “sem futuro”. (FLEMING, 2017).

Tal cenário é intensificado pela adoção, pelas organizações de trabalho, das formas tecnológicas advindas da chamada Indústria 4.0, caracterizada, em linhas gerais, pela digitalização de todo o processo produtivo, desde a matéria-prima, passando pelas fábricas, transporte, comércio e serviços ao consumidor, com interconexão de pessoas, objetos e sistemas, a partir de uma intensa troca de dados. (SACOMANO et al., 2018).

Fruto desse avanço, as plataformas digitais de trabalho são novas e emblemáticas do futuro do trabalho, consistindo “em plataformas de trabalho digitais baseadas na Web (comumente chamadas de trabalho em grupo) e plataformas de trabalho local, em que o trabalho é alocado por meio de aplicativos de software (aplicativos)”. (ILO, 2018, p. 1, tradução nossa).

Para Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), as plataformas digitais podem assumir as seguintes formas: plataformas de trabalho digital (realização de tarefas ou microtarefas de modo remoto); plataformas de organização do trabalho presencial (realização de serviços de transporte e entrega); plataformas de trabalho digital não remunerado (inserção de informações pelo consumidor nas redes sociais ou plataformas de avaliação de serviços); e plataformas de classificados digitais (realização de locação ou venda de serviços ou produtos).

É impreciso afirmar que surgiram novos trabalhos, a partir do advento das empresas-plataformas (ILO, 2018). Serviços de transporte por táxi, classificados de casas e apartamentos para alugar ou motoboy para entrega de correspondência ou alimentos, apenas para ficar nos exemplos acima, já existiam. Contudo, vale dizer que a novidade consiste na forma como essas empresas organizam e controlam o trabalho realizado.

Por meio da tecnologia da informação, cadastramento de trabalhadores, sistema de geolocalização, avaliação e remuneração dos serviços prestados, formas de punição e recompensa do trabalho são concebidos e operacionalizados digitalmente, por meio de algoritmos informacionais, muitas vezes, incompreensíveis para quem utiliza a plataforma. Aliás, tal incompreensão ancora-se na estratégia de poder sobre o trabalho: o poder é mais eficaz quando não aparece como poder (FOULCAULT, 2007).

Outra característica desse trabalho é que ele é realizado, conforme dissemos, com os recursos próprios daqueles que o realizam. Carro, casas ou motos, smartphones, pacote de dados de internet, manutenção, alimentação de subsistência etc. são de propriedade, risco e responsabilidade daquele ou daquela que se candidata ao exercício da atividade, sendo vistos como “empreendedores de si mesmo” (ANTUNES, 2018) ou “gestores de si”. (GUALEJAC, 2007).

Para Schumpeter (2006), apenas para apresentar uma concepção de empreendedorismo muito legitimada no campo econômico e administrativo, a função do empreendedor

é reformar ou revolucionar o padrão de produção, explorando uma invenção ou, de maneira mais geral, uma possibilidade tecnológica não experimentada para produzir uma nova mercadoria ou produzir uma antiga de uma nova maneira, abrindo uma nova fonte de suprimento de materiais ou uma nova saída de produtos, reorganizando uma indústria e assim por diante. (SCHUMPETER, 2006, p. 132, tradução nossa).

Embora as empresas-plataformas propagandeiem a ideia de flexibilidade para determinação do tempo de trabalho e os benefícios do trabalho “sem patrão” enquanto elementos constitutivos do empreendedorismo dos trabalhadores, a força do conteúdo dessa formulação schumpetereana é inapelável para determinar a função do real empreendedor em uma sociedade sob o signo capitalista.

Assim, o status do empreendedorismo parece mudar em um mundo de trabalho precário, “onde todos devem possuir uma atitude empreendedora e quando as pessoas se tornam empreendedores, como resultado da terceirização, e são incentivadas a se tornarem *freelancers*.” (IKONEN, 2013, p. 470).

Como consequência, o motorista deve assumir todos os riscos do trabalho, pois o processo de execução da atividade não responsabiliza a empresa-plataforma por nenhum infortúnio que possa acometer o trabalhador. Tampouco, acidentes são compensados por convênios médicos ou seguro-saúde para o período de recuperação. Férias e descansos não são remunerados. Isso porque tal modelo de negócio, por princípio, prescinde de formalização das relações de trabalho e de fornecimento das condições adequadas para sua realização. Afinal, as plataformas autodeclaram-se empresas de tecnologia e não de transporte, acomodações ou entregas.

Na uberização ou plataformização do trabalho, “o trabalhador é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um app que liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado” (LIMA; BRIDI, 2019, p. 335), produzindo novas formas precárias de trabalho.

Precarização do trabalho

Diante da diminuição das relações de emprego formais e o incremento do nível de desemprego, os trabalhos realizados por meio dessas empresas-plataformas, mais do que ser um bico, tornou-se a fonte principal de renda de muitos trabalhadores e trabalhadoras, seja porque se encontram em situação de desemprego seja porque essas empresas, com preços mais competitivos, substituem parte da concorrência.

O tema da precarização desenvolve-se, inicialmente, no solo dos países centrais. As crises do petróleo e da moeda de meados e do final década de 1970 colocam fim a uma era considerada, concreta ou idealmente, de enorme prosperidade, de bem-estar social, de praticamente pleno emprego com condições adequadas, que fora erigida no pós-II Guerra Mundial. A motivação para o debate é justamente o surgimento de empregos parciais, temporários, mal-remunerados, exercidos em condições inadequadas quanto aos riscos ao trabalhador, ou seja, dos empregos considerados atípicos ou precários (RODGERS, 1989; HARVEY, 1994; VALLAS, 2012).

Adiciona-se a esse contexto a injunção da acumulação flexível: da produção, dos produtos e serviços das organizações, possibilitada pela tecnologia e determinada pela competição global; dos mercados financeiros, possibilitada pela desregulamentação das transações financeiras internacionais; da legislação trabalhista e das políticas sociais, em termos de Estado, possibilitada pela perspectiva neoliberal de diminuição da ação estatal na sociedade e de privatização das empresas públicas; e das relações sindicais e associativas dos trabalhadores, possibilitada pela atomização do trabalhador e pela difusão da ideologia do empreendedorismo. (HARVEY, 1994; KALLEBERG, 2009; VALLAS; PRENER, 2012).

Vallas e Prener (2012), analisando os trabalhos de Kalleberg, afirmam que inúmeras são as raízes estruturais ou causas da tendência de polarização entre empregos formais e precários, dentre elas

um movimento trabalhista cada vez mais anêmico que deixou os trabalhadores mais vulneráveis ao endurecimento das táticas dos empregadores; políticas econômicas neoliberais que enfraqueceram os regulamentos econômicos e trabalhistas e as provisões de seguro social; concorrência global mais acirrada, que mudou o equilíbrio de poder para os empregadores; e tecnologias que tornam supérfluo o trabalho não qualificado. (VALLAS; PRENER, 2012, p. 334-335, tradução nossa).

Alguns pesquisadores sociais acreditavam que o cenário de atipicidade dos empregos, por serem pouco representativos, seria passageiro, bastando a saída da crise econômica para a retomada dos trabalhos decentes, para nos valer, anacronicamente, de um conceito recente proposto pela OIT, significando aqueles que são exercidos em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (ILO, 2018). Outros pesquisadores compreenderam o incipiente emprego informal como um índice da nova era do emprego, um presságio do que se conheceria como precarização do trabalho.

Kalleberg (2018) procurou caracterizar o trabalho precário, de modo que, com maior ou menor grau, fosse possível compreendê-lo para além de um adjetivo negativo (precário), mas enquanto categoria. Propõe, para tanto, as seguintes dimensões (KALLEBERG, 2018):

- 1) Trabalho inseguro e incerto: risco de perda do emprego e incerteza quanto ao que será o trabalho, tendo em vista a falta de controle de suas condições e conteúdo;
- 2) Trabalho com limitações econômicas e de benefícios sociais: baixa remuneração e ausência de assistência médica e/ou previdenciária;
- 3) Trabalho sem direitos trabalhistas: ausência de leis trabalhistas, proteções regulatórias e direitos;
- 4) Trabalho perigoso e arriscado: exposição a situações de perigo e condições de risco;
- 5) Trabalho sem poder coletivo: baixa associação dos trabalhadores em sindicatos ou pouco poder coletivo dos trabalhadores para reivindicar a manutenção ou ampliação de direitos e garantias junto às empresas e ao Estado.

Especificamente, mudanças “tecnológicas foram uma fonte importante de trabalho precário. Os avanços na tecnologia diminuíram os ciclos de produtos e aumentaram os prêmios na obtenção de flexibilidade nos processos de fabricação”. (KALLEBERG, 2018, p. 21).

Como consequência das transformações econômicas, políticas e tecnológicas, a uberização ou plataformização do trabalho, representante das novas relações de produção, nomeia as “condições de trabalho flexíveis, desprotegidas, que nublam a relação de emprego”, uma vez que as próprias empresas não reconhecem essa relação. (LIMA; BRIDI, 2019, p. 335).

Em pesquisa realizada com motoristas da Uber da cidade do Rio de Janeiro, André, Silva e Nascimento (2019) mostram que o trabalho realizado aponta para um trabalho precário ou degradante, uma vez que está associado ao trabalho inseguro, em grande medida explorado, com incertezas, sujeição às determinações da organização, com competição entre os trabalhadores e com sequestro do tempo e da subjetividade do trabalho. Para eles, “o trabalho excessivo dos motoristas é um ponto que merece destaque e atenção, visto que torna o trabalho ainda mais degradante, podendo acarretar doenças físicas ou psíquicas [...]”. (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019, p. 29).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva com utilização do método Survey para a coleta de dados. No primeiro semestre de 2019, o questionário, adaptado de Moraes, Gonzales e Accorsi (2018), foi utilizado para obtenção das respostas junto a 99 motoristas de transporte por aplicativo na cidade de Goiânia. Especificamente, os questionários, com questões para identificação do perfil dos respondentes e para levantamento de suas percepções quanto ao trabalho para as empresas-aplicativo (etapa elaborada na escala Likert de 5 pontos – discordo totalmente a concordo totalmente), foram aplicados em local ao lado do aeroporto Santa Genoveva, onde os motoristas ficavam aguardando os passageiros que chegavam dos voos.

As respostas foram analisadas por meio da estatística descritiva e da análise fatorial (método de extração de Componentes Principais), com a utilização do software SPSS®. De acordo com Brown (2006, p. 12-13), a análise fatorial tem a intenção fundamental de “determinar o número e a natureza das variáveis latentes ou fatores responsáveis pela variação e covariação entre um conjunto de medidas observadas, comumente chamadas de indicadores”. Ainda segundo o autor, os fatores seriam variáveis não observadas, que guardam relações (de influência e de correlação) com as medidas observadas. Assim, os fatores expressam a intercorrelação entre as medidas observadas, pois, tais medidas, compartilham uma causa comum (BROWN, 2006).

Nos Componentes Principais, considera-se “a variância total e deriva fatores que contêm pequenas porções de variância única e, em alguns casos, variância de erro. A análise de componentes é preferida quando a meta principal é a redução de dados” (HAIR et al., 2009, p. 143).

O método de rotação utilizado foi a ortogonal (Varimax), sendo que os fatores são gerados para não serem correlacionados embora se acredite que haja alta correlação entre as variáveis. Ademais, as cargas fatoriais representam correlações entre os indicadores ou variáveis e os fatores latentes (BROWN, 2006).

Para mensurar a consistência interna ou o nível de confiança do questionário, utilizamos a medida Alfa de Cronbach. George e Mallery (2003) sugerem os seguintes valores para medir a confiabilidade do questionário, tendo em vista a quantidade de

questões propostas e o número de respostas: > 0,90 – confiabilidade excelente; > 0,80 – confiabilidade boa; > 0,70 – confiabilidade aceitável; > 0,60 – confiabilidade questionável; > 0,50 – confiabilidade pobre; e < 0,50 – inaceitável

O teste Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA) é utilizado para quantificar o grau de intercorrelações entre as variáveis e a adequação da análise fatorial. Assim, considera-se admirável o KMO-MSA maior ou igual a 0,8. Entre esse valor e maior ou igual a 0,70, o índice é considerado mediano. Maior ou igual a 0,60 e menor do que 0,70 é considerado medíocre. Maior ou igual a 0,50 e menor do que 0,60, o índice é considerado ruim. Abaixo de 0,50, considera-se inaceitável. Para Hair et al. (2009, p. 110): “[...] o MSA aumenta quando (1) o tamanho da amostra aumenta, (2) as correlações médias aumentam, (3) o número de variáveis aumenta, ou (4) o número de fatores diminui”.

O teste de esfericidade de Bartlett apresenta as correlações entre as variáveis, mostrando que a matriz de correlação tem correlações significantes entre pelo menos algumas das variáveis (HAIR et al., 2009). Para ser estatisticamente significativa, o nível de significância deve ser menor do que 0,05, apontando correlação entre as variáveis.

Finalmente, o índice de comunalidades foi utilizado para mensurar o poder explicativo da variável para o fator ou componente em que foi agrupada. Hair et al. (2009, p. 101) afirmam que comunalidade é a: “[...] quantia total de variância que uma variável original compartilha com todas as outras variáveis incluídas na análise”. (HAIR et al, 2009, p. 101). Espera-se que seu valor seja maior ou a igual a 0,500.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, apresentaremos o perfil dos respondentes e algumas características de seu trabalho para o aplicativo, presentes no Quadro 1 abaixo. Em seguida, apresentamos e analisamos os dados referentes às percepções dos motoristas quanto ao seu trabalho.

Quadro 1 – Perfil dos respondentes

	Perfil	Percentual (%)
Idade	18 a 25 anos	14,1
	26 a 35 anos	37,4
	36 a 45 anos	27,3
	46 a 55 anos	15,2
	56 a 65 anos	5,1
	acima de 65 anos	1,0
Sexo	Feminino	4,0
	Masculino	96,0
Estado civil	Casado	56,6
	Divorciado	10,1
	Solteiro	33,3
Escolaridade	Fundamental incompleto	8,1
	Médio incompleto	7,1
	Médio completo	39,4
	Superior incompleto	24,2
	Superior completo	21,2
Tempo em que trabalha com aplicativo	0 a 1 ano	43,4
	1 a 2 anos	33,3
	2 a 3 anos	19,2
	3 a 4 anos	4,0

Quadro 1 – Perfil dos respondentes (cont.)

Perfil		Percentual (%)
Horas trabalhadas por dia	4h a 6h por dia	8,1
	6h a 8h por dia	18,2
	mais de 8h por dia	73,7
Quantas vezes trabalha por semana	3 a 4 vezes por semana	6,1
	5 a 6 vezes por semana	47,5
	Todos os dias	46,5
Situação do veículo	Alugado.	25,3
	Próprio e financiado.	43,4
	Próprio e quitado.	31,3
Faturamento por semana	até R\$ 1.000,00	37,4
	de R\$ 1.000 a R\$ 2.000	45,5
	de R\$ 2.000 a R\$ 3.000	11,1
	de R\$ 3.000 a R\$ 4.000	5,1
	acima de R\$ 4.000	1,0
Gastos por semana	Entre R\$ 100,00 e R\$ 300,00	17,2
	Entre R\$ 300,01 e R\$ 500,00	49,5
	Entre R\$ 500,01 e R\$ 700,00	25,3
	Entre R\$ 700,01 e R\$ 900,00	5,1
	Acima de R\$ 1.000,00	3,0
Fontes de renda	Minha única fonte de rendimento.	80,8
	Um das fontes de rendimento, junto com outras atividades não fixas que exerço.	9,1
	Uma das fontes de rendimento, junto com uma atividade fixa que exerço.	10,1

Fonte: Autores (2020)

Em linhas gerais, o perfil dos motoristas da amostra é formado por jovens-adultos em sua maioria (78,8%), do sexo masculino (96,0%), casados ou divorciados (66,7%), com nível de escolaridade igual ou superior ao ensino médio (84,9%), recém-ingressos na atividade de motoristas por aplicativo (76,7% com até 2 anos de atividade). 91,9% trabalha acima de 6h diárias e 94% trabalham cinco ou mais dias por semana. 68,7% dos entrevistados possuem dívida com o veículo seja alugando-o seja pagando suas prestações. 82,9% faturam até R\$ 2.000,00 por semana e 92% possuem gastos de até R\$ 700,00 por semana. Finalmente, 80,8% possuem, na atividade de motorista por aplicativo, sua única fonte de renda, percentual que aumenta para 89,9% se somadas outras atividades não fixas exercidas para complemento de renda.

Análise fatorial ou componentes principais

A Tabela 1 abaixo apresenta os índices de KMO-MSA e o teste de esfericidade de Bartlett.

Tabela 1 – Índices de adequação da amostra		
Kaiser-Meyer-Olkin Mensuração da adequação da amostra		0,697
Teste de Esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-Quadrado	431,008
	df	120
	Sig.	0,000

Fonte: Autores (2020)

O índice de KMO está bastante próximo do mediano, posto que próximo de 0,70. Por outro lado, o teste de Esfericidade mostra significância estatística, uma vez que o resultado é 0,000.

Quanto à consistência interna ou o nível de confiança do questionário, pode-se dizer que está muito próximo do aceitável (0,70), uma vez que, pela Tabela 2 abaixo, observa-se o valor de 0,695 do Alpha de Croncha padronizado para as 16 variáveis testadas.

Tabela 2 - Nível de confiança do questionário

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach baseado nos itens padronizados	Número de itens
0,669	0,695	16

Fonte: Autores (2020)

A Tabela 3, abaixo, mostra que, após a formação dos Componentes, considerando Autovalor de corte igual a 1,000, formaram-se 6 Componentes Principais com um total de variância explicada acumulada de 68,583%.

Tabela 3 – Total da variância explicada

Componente	Autovalores iniciais			Soma da rotação das cargas quadradas		
	Total	% de Variância	Cumulativo %	Total	% de Variância	Cumulativo %
1	3,355	20,967	20,967	2,472	15,453	15,453
2	3,036	18,973	39,940	2,139	13,368	28,821
3	1,281	8,009	47,949	2,003	12,522	41,343
4	1,219	7,619	55,568	1,658	10,364	51,706
5	1,071	6,697	62,264	1,491	9,321	61,028
6	1,011	6,318	68,583	1,209	7,555	68,583

Fonte: Autores (2020)

Isso quer dizer que os 6 (seis) Componentes Principais explicam mais de 68,5% do total das variáveis empregadas na pesquisa.

O Quadro 2 abaixo, finalmente, apresenta os componentes de 1 a 6 formados com as 16 variáveis utilizadas mantidas do questionário. Percebe-se que as comunalidades são, relativamente, altas (acima de 0,50), o que mostra que as variáveis são consistentes nas respostas obtidas.

Quadro 2 – Componentes Principais, comunalidades e rótulos dos componentes

	Componentes Principais						Com.	Rótulos
	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6		
A1. Os custos que tenho com a manutenção do carro deveriam ser pagos pela Uber (ou outro aplicativo).	0,76	-0,14	0,03	0,23	0,02	0,02	0,76	Formalização do emprego
A2. Gostaria de ter carteira assinada com a empresa Uber (ou outro aplicativo).	0,73	0,12	-0,01	-0,16	0,35	0,05	0,69	
A3. Ficaria mais satisfeito se a Uber (ou outro aplicativo) me proporcionasse 13º, assistência médica e outros direitos trabalhistas.	0,72	0,08	0,02	0,31	0,22	0,03	0,70	
A4. O melhor seria que os próprios motoristas tivessem um aplicativo em forma de cooperativa para não ter que pagar tanta taxa.	0,68	-0,22	-0,10	0,13	-0,31	0,01	0,60	
A5. Se colocar na ponta do lápis, vale a pena trabalhar para a Uber (ou outro aplicativo), pois os ganhos são maiores do que os gastos.	-0,06	0,76	-0,05	0,20	-0,08	-0,07	0,70	Rendimentos
A6. Trabalhando com a Uber (ou outro aplicativo), meus rendimentos são maiores do que quando eu era funcionário de uma empresa.	-0,07	0,74	0,13	0,02	-0,10	0,15	0,67	
A7. Sinto-me um empreendedor que utiliza o aplicativo da Uber (ou outro) para prestar serviço de transporte.	0,04	0,61	0,43	0,08	0,19	0,07	0,68	
A8. Uma das vantagens da Uber (ou outro aplicativo) é que tenho total liberdade para trabalhar a hora que eu quiser, sem ser controlado/a pela empresa.	0,10	0,21	0,78	-0,08	0,10	-0,02	0,75	Autonomia
A9. A falta de vínculo de trabalho com a Uber (ou outro aplicativo) é positiva, pois não fico "preso/a" a uma só empresa.	-0,19	-0,18	0,76	0,10	-0,30	0,05	0,65	
A10. Tenho prazer em trabalhar para a Uber (ou outro aplicativo) pelos relacionamentos com os clientes.	-0,01	0,44	0,64	0,17	0,11	0,14	0,66	
A11. Acho que o desconto de minhas corridas deveria ser menor do que 25% (ou outro valor).	0,10	0,24	0,08	0,77	0,09	0,16	0,87	Perdas percebidas
A12. Caso eu seja vítima de acidente ou assalto no período de trabalho, a Uber (ou outro aplicativo) deveria arcar com as despesas do veículo e do tempo que eu ficar parado.	0,38	0,09	0,06	0,74	0,13	-0,04	0,61	
A13. Tenho trabalhado com a Uber (ou outro aplicativo), pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho.	0,13	-0,04	0,04	0,14	0,85	0,05	0,67	Oportunidade de emprego
A14. Estou procurando outra oportunidade de trabalho enquanto trabalho com a Uber (ou outro aplicativo).	0,08	-0,43	-0,19	0,43	0,53	0,00	0,63	
A15. Considero que o sistema de avaliação da empresa, feita pelo cliente, é justo, pois serve para separar os bons dos maus motoristas.	-0,07	0,17	0,24	0,02	-0,04	0,88	0,72	Avaliação do trabalho
A16. Caso eu tivesse um emprego fixo não trabalharia ou trabalharia menos para a Uber (ou outro aplicativo).	0,38	-0,08	-0,29	0,17	0,19	0,59	0,63	

Fonte: Autores (2020)

A partir dos Rótulos criados para os Componentes Principais apresentados (Formalização do emprego, Rendimentos, Autonomia, Perdas percebidas, Oportunidade de emprego e Avaliação do trabalho), é possível realizar a análise teórica de cada um deles, de modo que se possam coligar a literatura acerca da uberização e precarização do trabalho e as percepções dos motoristas de transporte por aplicativo de Goiânia. A

Figura 1, seguir, apresenta as cargas referentes às correlações das variáveis componentes de cada fator formado.

Figura 1 – Cargas dos Componentes Principais



Fonte: Autores (2020)

Verifica-se que os quatro primeiros componentes possuem correlações altas entre as suas variáveis, o mesmo não se observando nos dois últimos. Mesmo assim, percebe-se adequada possibilidade de explicação da uberização ou plataformização do trabalho com a utilização desses componentes, conforme análise a seguir.

O CP1, rotulado como **Formalização do emprego**, agrega as variáveis que tratam da relação de emprego entre as empresas-plataformas e os trabalhadores, tendo em vista a percepção que têm do trabalho realizado. Para a maior parte dos entrevistados, os benefícios e garantias das relações formais de trabalho deveriam ser estendidos a eles. Assim, 71,72% dos entrevistados possuem concordância (concordam ou concordam totalmente) que os custos de manutenção deveriam ser pagos pela empresa, 59,6% possuem concordância com a possibilidade de terem carteira assinada com as empresas, 77,78% possuem concordância com a afirmação de receberem os benefícios da legislação trabalhista e 53,54% possuem concordância com a afirmação de que a formação de uma cooperativa dos trabalhadores seria benéfica a eles.

Tais resultados nos indicam o desejo que os trabalhadores têm de diminuir as limitações econômicas, implicadas nessa atividade. Além disso, gostariam de ver ampliados os benefícios e direitos no exercício do trabalho, cujas garantias legislativas poderiam trazer vantagens adicionais. A formação de cooperativas dos trabalhadores, embora com nível de concordância inferior às demais variáveis, poderia significar uma maior proteção sobre o trabalho.

Entende-se que o CP1 orienta-se para a diminuição da precarização do trabalho, ao serem garantidos direitos e condições para a realização da atividade, conforme visto em Kalleberg (2018), anteriormente.

O CP2, rotulado como **Rendimentos**, agrega as variáveis que tratam das vantagens ou desvantagens financeiras, advindas da atividade realizada, tendo em vista a percepção dos trabalhadores.

Assim, 49,49% dos entrevistados concordam ou concordam totalmente com a afirmação de vantagem financeira para trabalhar com as empresas-plataformas. Outros 25,5% discordam (discordam ou discordam totalmente). 44,44% mostram concordância com a melhoria dos rendimentos pessoais ao trabalharem para as empresas-plataformas (Uber ou outros aplicativos). Igual número discorda ou discorda totalmente. Finalmente, 59,60% concordam ou concordam plenamente com a afirmação que aponta para o sentimento de empreendedor.

Pode-se depreender que os custos de manutenção dos próprios equipamentos utilizados para a realização do trabalho corroem os ganhos advindos da atividade. Além disso, para boa parte dos entrevistados, as atividades realizadas anteriormente traziam remuneração igual ou melhor do que o trabalho para os aplicativos. Um e outro casos mostram a insegurança ou instabilidade dos trabalhadores para a continuidade futura nesse trabalho, devido, exclusivamente, às remunerações percebidas. Conforme Antunes (2018), os trabalhos para as empresas-plataformas são mal remunerados e, adicionando os custos incorridos para sua realização, quase que inviabiliza sua realização ou os leva a ter que realizá-la por longas horas ao longo de, praticamente, toda a semana.

Isso parece estar de acordo com Oliveira (2003), para quem a tendência moderna do capital é a de suprimir o adiantamento de capital (salário): ou seja, o pagamento dos trabalhadores dependerá dos resultados das vendas dos produtos-mercadorias, portanto, de sua produtividade. Assim, quanto mais trabalharem, mais ganharão e mais gastarão com a manutenção de seus recursos.

A questão do empreendedorismo pode parecer deslocada neste Componente Principal, mas, talvez, justifica-se pela ideia de que os rendimentos recebidos derivam do trabalho realizado, mais do que pela inexistência de vínculo trabalhista formal com a empresa. Ou seja, os trabalhadores parecem identificar a questão do empreendedorismo com a remuneração e não com a capacidade de criação, inovação, auto-realização e mudança de paradigmas, de acordo com Schumpeter (2006).

Para Gualejac (2007), a sociedade hodierna difunde a ideia do *manager* enquanto um tipo ideal do homem que deve empreender, com alta capacidade de assunção de riscos, de decisão, de resolução de problemas complexos, devendo estar preparado para suportar o estresse do trabalho cotidiano, com o desenvolvimento de diversos tipos de inteligência (cognitiva e emocional), de modo que possa mobilizar todas as suas qualidades a serviço da rentabilidade.

Contudo, o sentimento percebido de ser empreendedor não parece não se objetivar. Isso porque, tais trabalhadores não possuem nenhuma ingerência sobre o trabalho, seguem apenas os protocolos criados pelos algoritmos e, caso tentem flexibilizá-los, podem ser punidos, sumariamente.

O CP3, rotulado como **Autonomia**, agrega as variáveis que tratam do sentimento de auto-organização do trabalho, percebido pelos trabalhadores. 80,81% dos entrevistados percebem que possuem plena autonomia para a realização de suas atividades, sem controle da empresa. Outros 52,53% concordam ou concordam totalmente com o aspecto positivo da falta de vínculo, pois não se sentem presos a uma só empresa. 69,70% sentem prazer em trabalhar com os aplicativos, devido ao relacionamento que estabelecem com os clientes.

É interessante perceber como essa ideia da atomização do trabalhador e suas virtuais consequências já estavam estabelecidas em Marx e Engels (1988) ao tratarem da gestão da produção e do trabalho por peça. Para os autores,

[...] dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho. [...] mesmo permanecendo constante o salário por peça, implica em si e para si uma baixa de preço do trabalho. [...] Mas a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a individualidade e, com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores, por outro lado, a concorrência entre eles e de uns contra os outros. (MARX; ENGELS, 1988, p. 141-142).

Se a analogia estiver adequada, podemos extrair três consequências para o trabalho de plataformas: 1) os trabalhadores tenderão a prolongar suas horas trabalhadas para ganharem mais, conforme identificado na análise do perfil dos motoristas e no CP2; 2) o reforço do sentimento de independência intensifica a concepção empreendedora dessa modalidade de trabalho; e 3) ocorrência de maior fragmentação dos trabalhadores das plataformas por conta da lógica do autocontrole e concorrencial a que possam aderir.

Contudo, no primeiro caso, diferentemente do trabalhador fabril, quanto mais o trabalhador da plataforma trabalhar, maiores serão os custos de manutenção e autorreprodução (veículo, pacote de dados de internet, alimentação etc.). No segundo caso, conforme analisamos anteriormente, não parece plausível admitir que sejam empreendedores trabalhadores submetidos a tantas injunções como, objetivamente, são.

No terceiro caso, o controle sobre o trabalho exercido pelas empresas-plataformas, embora não sentido enquanto tal pelos motoristas, ocorre de maneira sutil – como diria Foucault (2007) acerca do poder disciplinar –, mas bastante eficaz. Os algoritmos desenvolvidos pelas empresas-plataformas calculam não apenas o percurso realizado no atendimento de uma chamada como também o tempo decorrido da não realização de atividade alguma pelo motorista. Nesse caso, o motorista recebe mensagens, bastante descontraídas, perguntando o porquê da inatividade. Além disso, existem as avaliações feitas pelos clientes, que servem, inclusive, para “ranquear” os motoristas. Tais informações são utilizadas para premiar (fornecer clientes mais bem ranqueados ou proporcionar atendimentos em regiões mais valorizadas) ou punir os motoristas (com interrupção dos serviços para o motorista ou bloqueio total), numa verdadeira vigilância por algoritmos (ERWIN, 2015).

Diferentemente do panóptico tratado por Foucault (2007), “os sistemas de vigilância orientados por software não têm caráter panóptico, mas distributivo, classificando os corpos individuais em fluxos através de eventos de inclusão e exclusão.” (ERWIN, 2015, p. 32). E continua: “[...] a vigilância contemporânea não visa reprimir. Ela classifica.” (ERWIN, 2015, p. 41).

O trabalho dos motoristas pode ser visto como heterodeterminado, com impedimento de tomada de decisão, com padronização das atividades a serem realizadas, com ausência plena de possibilidade de exercício da criatividade, com impossibilidade de crescimento profissional e desenvolvimento de competências laborais, vigiado digitalmente.

O CP4, rotulado como **Perdas percebidas**, agrega as variáveis que tratam das despesas incorridas ou que possam ocorrer pelo motorista em suas atividades cotidianas. 93,94% dos entrevistados percebem que os descontos de suas corridas, pagos às empresas-plataformas, deveriam ser menores. 87,88% acreditam que as despesas decorrentes de incidentes, ocorridos no exercício da atividade, deveriam ser pagas pelas empresas.

A lógica seguida pelo modelo de negócio das empresas-plataformas é a transferência dos riscos para os trabalhadores que realizam as atividades (ABILIO, 2017; POCHMAN, 2017). Isso porque entendem que não haja relação de trabalho e emprego com tais trabalhadores, que são prestadores de serviço (CONSIGLIO, 2018), que, ao fim e ao cabo, alugam o aplicativo para realizarem uma atividade remuneratória.

Mais uma vez, podemos associar tal percepção à ideia de precarização do trabalho, no sentido de aumento da insegurança e de sua exposição do trabalhador a situações de perigo e condições de risco, conforme Kalleberg (2018).

O CP5, rotulado como **Oportunidade de emprego**, agrega as variáveis que tratam do início do trabalho para as empresas-plataformas, bem como a perspectiva

futura desse trabalho. 56,57% concordam com a afirmação de que passaram a trabalhar para as empresas-plataformas após perderem o emprego. 65,66% concordam ou concordam totalmente com a afirmação de estarem em busca de outro emprego enquanto trabalham com aplicativos.

A ideia de trabalho contingente, instável, temporário ou atípico, conforme visto anteriormente, parece realizar-se neste momento, com a percepção de que a necessidade fez com que procurassem essa modalidade de trabalho e as condições de trabalho que recebem os impelem a procurar outras atividades.

O CP6, rotulado como **Avaliação do trabalho**, agrega as variáveis que tratam da avaliação do consumidor ao trabalho dos motoristas, bem como da autoavaliação quanto à perspectiva de permanência nessa atividade. 48,48% concordam (concordam ou concordam totalmente) com a legitimidade da avaliação dos clientes ante 42,48% de discordância (discordam ou discordam totalmente). 60,61% acreditam que com emprego fixo trabalhariam menos com aplicativos.

Trata-se aqui de avaliação e autoavaliação que colocam em cheque a ideia de que não são controlados pela empresa e, ao mesmo tempo, que o trabalho é esporádico, um bico, apenas servindo como complemento de renda.

Na perspectiva competitiva, presente no discurso empreendedor e no site da própria Uber (2019), quanto mais trabalhadores-motoristas no mercado, melhor para o consumidor, mas pior para os próprios motoristas. Logo, a avaliação do cliente pode auxiliar a diminuir a oferta de serviços, o que impõe a necessidade de maior dedicação dos trabalhadores na prestação de serviço para serem bem-avaliados.

A busca por um emprego fixo parece apontar para a tentativa de “desprecarizar” as relações de trabalho ora vividas e experienciadas pelos motoristas das empresas-plataformas. Mesmo trabalhando muitas horas por dia e muitos dias ao longo da semana, não se pode dizer que estão realizando um trabalho de bico. Contudo, tal atividade é percebida como contingente no interregno para a recolocação em uma atividade profissional.

Em linhas gerais, o trabalho dos motoristas por aplicativos da amostra aproxima-se da precariedade, seja pela ausência de direitos trabalhistas oferecidos pelas empresas, que são percebidos como importantes pelos entrevistados (13º salário, pagamento de férias, assistência médica, entre outros), seja pela perspectiva de transitoriedade do trabalho, uma vez que buscam outras oportunidades mais estáveis de trabalho, seja pelos rendimentos percebidos pelos motoristas. Por outro lado, sentem-se confortáveis com a ideia de autonomia para trabalhar no horário que desejarem, sem a figura hierárquica do chefe ou gerente, valorizando a perspectiva empreendedora propagada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização ou plataformização do trabalho é um fenômeno bastante recente embora as relações de trabalho engendradas pelas empresas-plataformas e o próprio trabalho realizado não se configurem uma novidade. A novidade está na intensa utilização da tecnologia digital para organizar e controlar o trabalho, que passa a ser gerido por algoritmos e não mais por pessoas, diretamente.

Nesta pesquisa descritiva, realizada com noventa e nove motoristas de transporte por aplicativo que atuam na cidade de Goiânia, foi possível, por um lado, traçar o perfil da amostra e a forma de atuação pelos aplicativos e, por outro lado, verificar a percepção acerca do trabalho e das condições de sua realização.

A primeira parte do questionário permitiu identificar quantidades excessivas de dias e horas trabalhadas, comparativamente ao trabalho formal regulamentado, além de

constatar que a maior parte dos motoristas (78,7%) ou possui veículos financiados ou aluga algum carro para poder trabalhar, algo que marca a lógica desse modelo de negócio, pois os “prestadores de serviço” devem empregar seus próprios recursos, aumentando os gastos incorridos para trabalhar.

A análise das respostas às afirmações possibilitou a constituição de seis componentes principais (CPs), rotulados da seguinte maneira: Formalização do emprego; Rendimentos; Autonomia; Perdas percebidas; Oportunidade de emprego; e Avaliação do trabalho. Diante das respostas, os motoristas percebem a necessidade de obter as garantias e benefícios do trabalho formal embora as relações estabelecidas sejam informais. Entendem, ainda, que os rendimentos são baixos e que acreditam na ideia de serem empreendedores. Muito provavelmente, essa crença decorra do sentimento de autonomia para realizar o trabalho com flexibilidade de horário e ausência de uma supervisão clara e presente, ainda que os algoritmos exerçam uma eficaz vigilância de modo digital. Verificou-se ainda que, para os entrevistados, as perdas decorrentes de acidentes ou roubos deveriam ser pagas pelas empresas-plataformas, pois, sem elas, não estariam expostos aos riscos iminentes. Além disso, foi possível perceber que os trabalhadores, por estarem desempregados, começaram a trabalhar para as empresas-plataformas, mas buscam outras oportunidades de trabalho que sejam fixas, o que reforça percepção de instabilidade desse tipo de trabalho. Finalmente, embora legitime a avaliação feita pelos clientes, a autoavaliação mostra que seria preferível trabalhar em outra atividade fixa, caso tivesse oportunidade.

As vicissitudes por que a sociedade industrial tem passado nos últimos trinta anos fizeram erigir uma forma de trabalho com altos riscos de perda de emprego, com insegurança quanto ao futuro do próprio trabalho, com baixa remuneração e perda de benefícios sociais, sem direitos trabalhistas e com grande dificuldade de associação dos trabalhadores para lutarem por melhores condições de trabalho. A essa realidade, conforme trabalhado anteriormente, deu-se o nome de precarização do trabalho.

Embora as empresas-plataformas, pela forma que organizam e controlam o trabalho, não reconheçam relações de emprego com quem consideram “prestadores de serviço”, parece-nos que tais trabalhadores não realizam o trabalho de modo esporádico, como “bico”. Diferentemente, esta pesquisa mostra um trabalho realizado com habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação, o que, para o direito, constitui relação trabalhista. A análise da percepção dos motoristas também aponta para isso.

Como limite da pesquisa, devido ao tamanho e à natureza da amostra, não é possível generalizar os resultados para a totalidade dos motoristas de aplicativos tampouco extrapolar para os trabalhadores de plataformas de outras áreas. Assim, sugere-se a realização de pesquisas com trabalhadores de outros tipos de empresas-plataformas para coligir os resultados e verificar aproximações e divergências. Seria de grande relevância, no atual momento de pandemia, compreender, por meio de pesquisas qualitativas, qual o sentido do trabalho para esses motoristas, tendo em vista os riscos adicionais que correm em seu trabalho. Finalmente, ainda como fenômeno recente, e por conta das manifestações dos entregadores das plataformas digitais neste período de pandemia, seria importante compreender suas formas de organização e resistência, ainda mais pelas condições de fragmentação, atomização e concorrência que os estruturam.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra, 19 fev. 2017.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Gestão de recursos humanos e relações de trabalho no Brasil**: uma análise sob a ótica da teoria dos custos de transação em um conjunto de empresas privadas. 2017. Tese (Livre Docência em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. 'Precário não é, mas Eu Acho que é Escravo': Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BO, Gicelda Julia Dal; PETRINI, Maira. Empowering and resisting in a sharing economy: two sides of the same coin. **BAR**, Maringá, v. 16, n. 3, 2019.

BROWN, Timothy A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York-London: The Guilford Press, 2006.

CONSIGLIO, Alessia. Work in the digital economy: perspectives on an unprecedented subordination? **Labour & Law Issues**, v. 4, n.1, p. 78-116, 2018.

DAMÁSIO, Bruno Figueiredo. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, p. 213-228, 2012.

ERWIN, Sean. Living by algorithm: smart surveillance and the society of control. **Humanities and Technology Review**, v. 34, p. 28-69, 2015.

FELIX, Gil. Circulación y superexplotación del trabajo. **Sociología del Trabajo**, n. 92, p. 87-105, 19 mar. 2018.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FISCHER, Rosa Maria. Pondo os pingos nos is, sobre relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, Maria Tereza; FISCHER, Rosa Maria. **Processos relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1987.

FLEMING, Peter. The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of uberization. **Organization Studies**, New Castle, v. 38, n. 5, jan. 2017.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v.17, Ed.Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019.

GANDINI, Alessandro. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, p. 1-18, 2018.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

HUGHES, Carl; SOUTHERN, Alan. The world of work and the crisis of capitalism: Marx and the Fourth Industrial Revolution. **Journal of Classical Sociology**, v. 19, n. 1, p. 59-71, jan. 2019.

HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy**: the cybertariat comes of age. Londres: Monthly Review Press, 2014.

IKONEN, Hanna-Mari. Precarious work, entrepreneurial mindset and sense of place: female strategies in insecure labour markets. **Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought**, v. 3, p. 467-481, 2013.

ILO. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world**. Geneva: International Labour Office, 2018.

KALLEBERG, Arne L. **Precarious lives: job insecurity and well-being in rich democracies**. Cambridge, UK: Polity Press, 2018.

KALLEBERG, Arne L.; VALLAS, Steven P. (Ed.). Precarious work. **Research in the sociology of work**. v. 31. Bingley: Emerald Publishing, 2018.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. **American Sociological Review**, v. 74, p. 1-22, 2009.

KENNEY, Martin, ZYSMAN, John. The rise of the platform economy. **Issues Sci. Technol**, v. 32, n. 3, p. 61–69, 2016.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-342, ago. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O capital: crítica da economia política**. v. 1. Trad. Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. 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.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberization: advanced stage of flexibilization of work relations. **Proceedings 36th International Labour Process Conference**, Buenos Aires, 2018.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio G. The brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. **Contracampo – Brazilian Journal of Communication**, v. 39, n. 1, 2020.

NERINCKX, Stefan. The ‘Uberization’ of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. **ERA Forum**, v. 17, n. 2, p. 245-265, jun. 2016.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista: o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

POCHMANN, Márcio. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil**. São Paulo. 9 jul. 2017.

RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: the estate of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (ed.). **Precarious work in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: ILO, 1989.

SACOMANO, José Benedito et al. (Orgs.). **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalism, socialism and democracy**. London: Routledge, 2006.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. London: Polity, 2017.

UBER. Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR>. Acesso em: 12 dez. 2019.

VALLAS, Steven. **Work**. Cambridge: Polity Press, 2012.

VALLAS, Steven; PRENER, Christopher. Dualism, job polarization, and the social construction of precarious. **Work and Occupations**, v. 39, n. 4, p. 331-353, 2012.