



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO OU OPORTUNIDADE? ANÁLISE DO FENÔMENO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

FERNANDA SANTANA DA SILVA FERREIRA
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR)

ALEXANDRE REIS GRAEML
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR)

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO OU OPORTUNIDADE? ANÁLISE DO FENÔMENO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Resumo

Este artigo se refere a uma pesquisa sobre a Uberização do trabalho, que teve como objetivo principal compreender se o trabalho por aplicativos representou uma fonte de precarização ou uma oportunidade durante a pandemia da COVID-19. Partindo de uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 21 motoristas cadastrados no aplicativo Uber da cidade de Curitiba e Região Metropolitana, no período de dezembro de 2020 a junho de 2021. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, sendo investigadas oito áreas 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. O estudo demonstrou que o trabalho intermediado por plataformas digitais trouxe mais precariedade que oportunidades ao trabalhador durante a pandemia, 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.

Palavras-chave

Uberização. Precarização das relações de trabalho. Transformações do trabalho.

ABSTRACT

The present study on "Uberization" had the main objective of verifying whether the work performed based on apps could be considered a source of precariousness or an opportunity during the COVID-19 pandemic. To achieve the proposed objective, semi-structured interviews were conducted with 21 Uber drivers in the city of Curitiba and its metropolitan area, from December 2020 to June 2021. Data analysis was performed using the content analysis technique, investigating eight issues (a) working hours, (b) unemployment, (c) activity risks, (d) remuneration, (e) employment relationship, (f) activity costs, (g) autonomy at work and (h) professional identity. The study showed that digital platforms' mediated work brought more precariousness than opportunities to workers during the pandemic, given the conditions of social helplessness, instability in terms of remuneration and extended working hours, in addition to the lack of autonomy and sole responsibility for costs and risks involved in the activity.

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

1. INTRODUÇÃO

A popularização de tecnologias se apresenta como uma das principais características da sociedade contemporânea, trazendo comodidade à vida cotidiana e diferentes possibilidades para seus usuários (FERNANDES; MARIN, 2018). Neste contexto, emerge o fenômeno da “Uberização”, o qual além de representar um modelo de negócios inovador, revela-se como um novo formato de organização do trabalho.

Fundamentadas nos princípios de flexibilidade e de empreendedorismo, as empresas-aplicativo 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 (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Entre as atividades mais usuais realizadas por esses trabalhadores estão os serviços de entrega rápida e de transporte particular de passageiros (IBGE, 2020).

Apesar da rápida disseminação, o modelo tem sido criticado em virtude das condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores. Além da instabilidade de rendimentos e jornada de trabalho irregular, os críticos da Uberização alertam para o fato de os prestadores de serviço tornarem-se responsáveis por arcar com os custos e riscos associados a atividade que executam (ABÍLIO, 2019, 2020a, 2020b; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). Ademais, a falta de vínculo empregatício faz com que esses indivíduos sejam desprovidos de direitos e garantias aplicáveis ao trabalho formal, o que também pode aumentar o nível de insegurança e de desproteção social (BEZERRA, 2019; SABINO E ABÍLIO, 2019).

No contexto acadêmico a reflexão acerca da Uberização iniciou em 2015, a partir do estudo de Hill associando a precarização do trabalho nos EUA com a expansão da economia de plataforma (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Reconhecendo que se trata de um campo emergente e ainda em desenvolvimento, André, Silva e Nascimento (2019) destacam a necessidade de estudos complementares, principalmente de natureza empírica, que se dediquem a compreender as especificidades do trabalho intermediado por plataformas digitais a partir da perspectiva dos prestadores do serviço.

Buscando auxiliar na elucidação de tais lacunas, este estudo analisou se o trabalho desenvolvido por motoristas de aplicativos da cidade de Curitiba e Região Metropolitana, durante a pandemia da COVID-19, se configurou mais como um cenário de precarização do trabalho ou como uma oportunidade de obtenção de renda para os trabalhadores envolvidos. Essa investigação foi realizada com base em oito aspectos: (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.

Estruturalmente, o artigo está organizado da seguinte forma: a segunda seção apresenta algumas considerações teóricas sobre Uberização, a terceira expõe a metodologia adotada, seguida da análise dos dados e, por fim, das considerações finais.

2. QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

A Uberização do trabalho pode ser compreendida como uma nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho que está amplamente associada ao trabalho intermediado por plataformas digitais, embora não se restrinja a ele (ABÍLIO, 2020a). Trata-se uma tendência global, que abarca diferentes ocupações, níveis de qualificação e rendimentos, e que resulta de processos de transformação do trabalho que estão em curso há décadas (ABÍLIO, 2020a).

O fenômeno que ganhou visibilidade com a empresa Uber, tem se disseminado rapidamente para outros setores econômicos, sendo visto como uma alternativa de renda imediata frente ao desemprego, ou ainda, como uma oportunidade de aumentar os ganhos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). 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).

Segundo Abílio (2020a) a Uberização contribui para a consolidação do trabalhador *just in time*, reconhecido como aquele que está disponível nas plataformas digitais por longas horas, mas que tem sua força de trabalho utilizada na medida exata da demanda. Além de não possuir garantias sobre sua jornada laboral ou rendimentos, esse trabalhador encontra-se desprotegido socialmente, uma vez que não lhe são ofertados direitos associados ao trabalho formal, tais como previdência, férias, décimo terceiro salário, garantias em caso de incapacidade laboral, entre outros (BEZERRA, 2019).

Apresentando-se como intermediadoras entre a oferta e a procura, as empresas-aplicativo conseguem não apenas esquivar-se do vínculo de emprego como também transferir custos e riscos da atividade ao trabalhador (ABÍLIO, 2019, 2020a, 2020b). Nessa perspectiva, os prestadores de serviço são comparados a microempreendedores, responsáveis por estabelecer estratégias para a própria sobrevivência, além do fornecimento e manutenção de seu instrumento de trabalho (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Na percepção de Sabino e Abílio (2019) a relação entre os aplicativos e seus parceiros ultrapassa os limites da intermediação, configurando-se como um meio de subordinação e controle. Os autores compreendem que, apesar de o trabalhador poder definir sua jornada de trabalho, são as plataformas que detêm o poder de definir as regras e critérios relacionados à distribuição do trabalho, remuneração e condições em que a atividade deve ser realizada.

Ressalta-se ainda a utilização, pelas plataformas digitais, de gerenciamento algorítmico para obter em tempo real, uma ampla gama de dados de seus consumidores e prestadores de serviços (ABÍLIO, 2019). Nesse contexto, a *gamificação*, conforme proposta por Scholz (2013) transforma-se em poderosa ferramenta para converter o trabalho por aplicativo em uma espécie de jogo, em que a produtividade é estimulada e conquistada por meio de regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, o qual obtém premiações e gratificações baseadas no seu desempenho (ABÍLIO, 2019).

Conforme assinalado por Abílio (2020a, 2020b), no contexto da Uberização nada está garantido. O trabalhador “uberizado” não pode ser demitido, uma vez que não foi contratado e sim “aderiu” à plataforma digital (ABÍLIO, 2019, 2020a, 2020b). De modo similar, não possui estabilidade de rendimentos, tempo de trabalho, proteção quanto a riscos ou auxílio dos aplicativos para arcar com as despesas relacionadas ao serviço que realiza. Assim, a Uberização pode ser vista como uma crescente adesão ao trabalho informal, que em virtude da ausência de um estatuto social definido, se assemelha a uma forma de trabalho amador reconhecida por boa parte dos prestadores como uma alternativa provisória ao desemprego ou um meio de complemento de renda, dificultando a criação de uma identidade profissional no trabalhador (BEZERRA, 2019).

Considerando que o trabalho precário pode ser caracterizado como aquele que promove a degradação das condições de trabalho, seja pela perda ou redução de direitos sociais, insegurança no emprego, salários baixos ou descontinuidade da jornada laboral (SÁ, 2010), seria possível configurar o trabalho intermediado por plataformas digitais como uma forma contemporânea de precarização das relações trabalhistas?

Para Chimenti (2020), as plataformas digitais contribuem de forma positiva para o contexto de inovação, uma vez que estabelecem novos modelos de negócios e novas

oportunidades de atuação dos agentes sociais. Este posicionamento é corroborado por Sundararajan (2018), para quem o trabalho nas plataformas digitais pode ser compreendido como uma forma de empoderamento, tendo em vista que é possível a qualquer indivíduo atuar em um momento como consumidor e em outro como fornecedor de um bem ou serviço. O desequilíbrio ocorre quando as plataformas adquirem “superpoderes”, e os demais elos da cadeia, especialmente os prestadores de serviços se enfraquecem, trazendo resultados como a deterioração das condições de trabalho (CHIMENTI, 2020).

Observa-se, a partir do exposto, que a Uberização se revela como um fenômeno complexo, marcado por contradições internas e uma variedade de desafios. A discussão acadêmica desta temática é importante, considerando que só será possível promover a real emancipação do trabalhador, bem como a elaboração de diretrizes de proteção à classe trabalhadora no contexto das plataformas digitais, se as diferentes realidades e facetas do fenômeno forem compreendidas e consideradas.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando o objetivo do estudo de compreender o fenômeno da Uberização durante a pandemia de Covid-19, utilizou-se uma abordagem qualitativa, com propósito descritivo-exploratório, para analisar a percepção dos motoristas de aplicativo acerca da atividade que executam. O procedimento de coleta de dados empregado envolveu entrevistas semiestruturadas, o qual, segundo King (2004), assemelha-se a uma conversa comum orientada por um guia de tópicos a serem abordados, permitindo ao pesquisador flexibilidade para excluir ou inserir questões ao roteiro de perguntas, conforme o desenvolvimento de cada entrevista, com o intuito de melhorar o entendimento do fenômeno em estudo.

As questões do roteiro foram elaboradas com base em aspectos apreendidos de uma revisão sistemática da literatura que trata da Uberização e seus impactos no mundo do trabalho e da literatura sobre precarização e precariedade do trabalho, realizada preliminarmente.

Com o intuito de obter determinada homogeneidade entre os respondentes, foi estabelecido um perfil preferencial de entrevistados, o qual se baseou nos seguintes critérios:

- gênero masculino;
- idade igual ou superior a 30 anos;
- atuação mínima de 1 ano no aplicativo (houve duas exceções a este requisito);
- casado ou conviver em união estável;
- possuidor de dependentes.

Considerando tais aspectos, entre os meses de dezembro de 2020 e junho de 2021 foram entrevistados 21 motoristas do aplicativo Uber que trabalham na cidade de Curitiba ou na sua região metropolitana. Em virtude das restrições relacionadas à pandemia do Covid-19, a coleta de dados ocorreu prioritariamente por vídeo-entrevistas e via telefonemas, embora algumas entrevistas tenham sido realizadas de forma presencial. A entrevista piloto para testar o roteiro da entrevista foi realizada presencialmente em dezembro de 2020.

Identificou-se, desde as primeiras tentativas de realização de entrevistas, que os motoristas se sentiam mais confiantes em responder às perguntas quando indicados por outros colegas de profissão, o que levou os pesquisadores a utilizarem a estratégia bola de neve para prospecção dos participantes (BRYMAN; BELL, 2011). 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 começam a se repetir, não sendo possível acrescentar elementos novos, capazes de ampliar a compreensão sobre a temática em investigação, a partir da realização de novas entrevistas.

Para análise dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, seguindo os preceitos de Bardin (2016). Dentre as técnicas de categorização destacadas pela autora, considerou-se a análise por temas como sendo a mais adequada aos propósitos da 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).

4. RESULTADOS

Analisando o perfil dos entrevistados sintetizado no Quadro 1, 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, quatorze são casados ou vivem em união estável, enquanto sete 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 a grande maioria já era motorista de aplicativo antes do início da pandemia. Salienta-se, contudo, que dois entrevistados que aderiram à plataforma durante a pandemia foram acrescentados à amostra, uma vez que suas participações trouxeram informações novas sobre a temática em investigação, a partir da perspectiva de pessoas que estavam optando pela atuação como motorista de aplicativo em um momento que outras oportunidades estavam deixando de existir em virtude da crise sanitária.

Com relação ao grau de escolaridade verifica-se que a maior parte dos motoristas (10) possui ensino superior completo ou em andamento, oito completaram o ensino médio, um apresenta curso técnico em mecânica e dois, ensino fundamental.

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.

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

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 identificados na Revisão Sistemática de Literatura (RSL) realizada preliminarmente e da

literatura sobre precarização e precariedade do trabalho também analisada, a última categoria, denominada identidade profissional, emergiu livremente do trabalho de campo.

Quadro 1 - 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	Separado	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)

4.1 Jornada 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 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.

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.

Embora a maioria dos respondentes não reconheça a carga de trabalho que executa como exaustiva, foi 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 aumentou, levando os condutores a terem de se deslocar para outras regiões da cidade 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 remunerado, o que faz com que o trabalhador tenha que adotar diferentes tipos de estratégias no intuito de angariar mais trabalho.

Consoante ao pensamento desta 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 da maioria dos respondentes, os quais, em virtude da necessidade de trabalhar nos finais de semana e feriados, reduziram seu tempo de convívio familiar ou de lazer:

M2: Tenho que trabalhar nos horários que são bons para estar com minha família, entendeu? Por exemplo, no sábado, no domingo à tarde que a família está toda junta...então, tem que trabalhar mais.

M7: Esse ano por causa desses *lockdowns*, eu tive que diminuir o meu tempo com a família, tive que trabalhar mais para tentar ... ter uma renda maior.

M8: Hoje eu passo menos tempo com minha família. Porque antes, eu passava o final de semana inteiro em casa, né?! Hoje, eu consigo ficar sábado à tarde com eles, mas no domingo eu acordo tarde porque eu deito de madrugada.

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. André, Silva e Nascimento (2019) lembram que a clara delimitação do tempo de trabalho e de não trabalho é fundamental para proporcionar a realização profissional e pessoal dos motoristas, bem como para garantir a segurança no desempenho de suas funções, as quais exigem um elevado grau de atenção e prudência.

4.2. Desemprego

Corroborando os argumentos de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), que consideram o desemprego um dos principais fatores que explica a grande adesão de motoristas às plataformas digitais como a Uber, onze dos entrevistados relataram que a entrada nos aplicativos se deu em decorrência de terem perdido o emprego. Dentre estes, sete reconheceram a intenção de exercer a atividade como um “quebra-galho”, enquanto não conseguem uma nova oportunidade em suas áreas de atuação:

M13: 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?!

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, a ocupação secundária passou a ser reconhecida como fonte exclusiva de renda para quatro dos respondentes, após terem sido demitidos de seus empregos durante a pandemia.

Outrossim, os entrevistados M5, M8, M11 e M12 salientaram que o trabalho nos aplicativos é demarcado por elevada rotatividade, considerando que, a todo momento, observam-se novos entrantes atraídos pela possibilidade de renda imediata. Ainda neste particular, destaca-se a fala do motorista M11, o qual lembra que o trabalho nos aplicativos tem representado uma alternativa para os imigrantes que chegam ao 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...

Desta feita, não ignorando o fato de que as empresas-aplicativo se beneficiam da vulnerabilidade social decorrente da crise econômica, e mais recentemente sanitária, que acomete diversos países, para consolidar seu modo de atuação (ABÍLIO, 2019), não se pode negar que a Uberização representa uma alternativa, ainda que temporária e não completamente satisfatória ao desemprego, enquanto os trabalhadores não conseguem ser reintegrados ao mercado formal de ocupação, ou não encontram as oportunidades de trabalho almejadas. Verificou-se, ainda, que alguns dos entrevistados utilizam a flexibilidade de horários de que dispõem para estudar (M1, M7), cuidar dos filhos em tempo parcial (M12, M18), auxiliar seus pais (M5), ou desenvolver outros projetos pessoais e profissionais, o que levou a classificar a Uberização como oportunidade, com relação a este aspecto.

4.3. Riscos da atividade

Além de investigar quais são os riscos envolvidos no trabalho por aplicativos, buscou-se verificar se há algum tipo de amparo aos trabalhadores por parte das plataformas digitais, em caso de adoecimento, acidentes ou outras situações que ocasionam 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 (M5), gravar conversas ocorridas durante as viagens (M4, M6, M7, M13, M14, M20, M21), entrar de ré em ruas sem saídas (M5), avaliar a região de chamada no aplicativo e o perfil do passageiro antes de aceitar corridas

(M1, M5, M6, M20, M21), ou compartilhar, em tempo real, as viagens com outros colegas, sendo esta opção utilizada por dezesseis dos 21 respondentes.

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 pelo Coronavírus-19:

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.

Os entrevistados evidenciaram ainda que não recebem 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 o que já afirmavam 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”.

A exposição dos trabalhadores aos riscos de assaltos, acidentes, prejuízos econômicos, transmissão de doenças, entre outros são arcados exclusivamente por eles próprios, sem qualquer participação das empresas-aplicativo. Ademais, 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 inversão de responsabilidade, com relação ao que normalmente ocorre em relações de trabalho regidas pela legislação trabalhista, que atribui muitos desses riscos ao empregador, como forma de proteção do trabalhador.

Assim, é possível concluir que, no aspecto “riscos da atividade”, a Uberização contribui para a fragilização da posição do trabalhador e, conseqüentemente, a precarização do trabalho.

4.4. Remuneração

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 21 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 oscilar 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\$1.300,00, R\$1.500,00. Só que na pandemia está meio difícil chegar a R\$ 1.500,00. Antes fazia com mais facilidade, né?! Até semana

passada eu consegui fazer este valor, mas 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?!

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 sequer um salário-mínimo no final do mês.

Ao serem questionados sobre a forma de remuneração adotada pelo aplicativo, a qual é calculada com base nos quilômetros percorridos e no 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. Além disso, alerta-se para o fato de que as promoções que os aplicativos têm oferecido aos passageiros 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.

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 Poupá, em que 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 os cálculos... estão pagando para trabalhar.

M20: 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 perceber que, apesar de a remuneração média dos motoristas ser considerada razoável para o contexto socioeconômico nacional, correspondendo às demandas básicas da maioria dos entrevistados, ocorre instabilidade nos rendimentos. Outrossim, as estratégias adotadas pelas empresas-aplicativo para atrair clientes em momentos de crise contribuem para reduzir ainda mais os ganhos dos motoristas. Isto caracteriza 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, como já observava Abílio (2019).

4.5. Vínculo empregatício

Nesta categoria buscou-se verificar a percepção dos motoristas de aplicativos com relação à ausência de um contrato formal de trabalho. Onze dos respondentes indicaram não

sentir falta de um vínculo empregatício, enquanto os outros dez manifestaram o desejo de retornar ao mercado de trabalho formal, quando identificarem uma boa oportunidade.

Quatorze entrevistados 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.

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, é melhor do que nada, né?!

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. 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, conforme relatou o entrevistado M7:

M7: Você pode sair para trabalhar amanhã cedo e na hora que vai ligar o aplicativo você pode ter sido banido sem saber nem o porquê. Eles não dão nenhuma explicação. Vamos supor: você acabou de trocar o seu carro, assumiu uma prestação de 5 anos para poder continuar circulando (porque o aplicativo também exige o ano do carro), e simplesmente é bloqueado sem nenhum aviso prévio, só porque algum passageiro fez um comentário.

Sendo assim, embora os entrevistados não tenham explicitado que sentem falta de 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 optam por contribuir, 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 falta de proteção contra dispensa arbitrária e aumento da insegurança, as quais são comuns no contexto dos aplicativos, a Uberização foi considerada, também nesse tópico, como fonte de precarização do trabalho.

4.6. Custos da atividade

Foi investigada nesta categoria a percepção dos motoristas sobre a responsabilidade que assumem pelas despesas relacionadas à atividade, e se consideram importante a ajuda financeira da empresa-aplicativo com relação a isso.

Para 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 atividade. 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 caso se passe a exigir mais da empresa-aplicativo:

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 entrevistados mencionaram que as maiores plataformas de mobilidade urbana do mercado nacional conseguem descontos de 4% a 10 % em postos de combustível conveniados para motoristas de aplicativo. Todavia, na percepção de vários entrevistados, esses incentivos não somente poderiam ser melhorados, como também têm sido reduzidos ao longo dos anos. Sete respondentes lembraram que o 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 pela COVID-19, sendo que isto diferencia a empresa da concorrência.

Quando solicitados se consideram adequados os valores cobrados pela plataforma digital 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?!

Ademais, cumpre ressaltar que a maioria dos entrevistados opera nas plataformas digitais com veículos financiados ou alugados, o que acarreta custos adicionais para que possam exercer a atividade, além de aumentar o seu risco não compartilhado, como já discutido em seção anterior.

Dado o exposto, admite-se a precariedade do trabalho intermediado por aplicativos, no sentido de que, além de não possuírem garantia de remuneração estável e ajustada ao aumento dos custos de manutenção da operação que tem sido observado recentemente, os trabalhadores assumem a responsabilidade total pelos investimentos e custos relacionados à atividade que executam.

4.7. Autonomia no trabalho

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 maneira que lhe convém, ressaltando a flexibilidade que possui 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 e influenciam de forma significativa 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: 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.

No que concerne ao sistema de avaliação adotado pela plataforma digital, os participantes indicaram que a análise é mútua: o passageiro avalia o motorista pelo atendimento prestado, assim como o comportamento do usuário é submetido à apreciação de quem realiza o transporte. Todavia, na percepção da maior parte dos entrevistados, o sistema de avaliação não é eficiente, uma vez que favorece a opinião do passageiro frente à do motorista, não permitindo qualquer direito de resposta, ou explicação, por parte do motorista, de uma situação que possa ter levado a ele ser mal avaliado pelo passageiro. De acordo com os relatos dos entrevistados, o aplicativo possui autonomia para bloquear, suspender e até mesmo desligar o motorista da plataforma, sem aviso prévio ou justificativas, causando insegurança (M7, M14, M19).

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 (M5, M6, M12, M13, M14, M18, M19).

Conforme destacado por 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 estimular o aumento da produtividade dos prestadores do serviço. Como destacado pelos entrevistados 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 notória a autonomia que os motoristas têm para escolher quando e qual horário desejam trabalhar, o que faz com que alguns considerem essa flexibilidade como a maior vantagem do trabalho nas plataformas digitais (M1, M4, M5, M7, M8, M9, M12, M14, M15, M18, M19, M21). 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 obter o aumento de produtividade.

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), a identificação do trabalhador com sua atividade só é efetiva quando ultrapassa o sentido de sobrevivência, permitindo a construção de sonhos, desejos e perspectivas para o futuro. 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.

É importante destacar que essa categoria de análise foi uma categoria emergente. Não havia a intenção deliberada de avaliá-la originalmente, uma vez que ela não tinha sido evidenciada na Revisão Sistemática de Literatura como um aspecto importante a ser estudado. Contudo, a frequência com que apareceu na fala dos entrevistados motivou que fosse incluída na análise.

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?

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.

Embora as empresas-aplicativo utilizem o discurso de empreendedorismo para captar novos parceiros, por meio da ideia de que o motorista é seu próprio chefe e, portanto, responsável por estabelecer seus rendimentos e tempo de trabalho (Abílio, 2019), com exceção dos motoristas M12 e M14, os demais respondentes se reconhecem como trabalhadores independentes, incumbidos por seu próprio desempenho econômico. Também é possível identificar, nos relatos dos participantes M6 e M15, que a atividade é compreendida pelos prestadores como importante, embora alguns usuários não reconheçam o trabalho intermediado por plataformas digitais como uma 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 não 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 entre eles 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 do depoimento de dezesseis dos respondentes, em caso de emergência, é possível contar com o auxílio de outros parceiros.

No que se refere à 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 a constatação de Venco (2018) de que a flexibilização das relações trabalhistas traz, como consequência direta, o enfraquecimento dos movimentos sindicais.

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 entrevistados, 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.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na análise realizada na seção anterior, 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 dos entrevistados, 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 dos direitos ou proteção oferecidos pela legislação trabalhista em uma relação de emprego formal.

A Uberização tem se configurado como 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 de profissões ou atividades flexíveis, tais como se apresentam na contemporaneidade.

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, sem desconsiderar as novas possibilidades tecnológicas de geração de valor a partir de inovações nos modelos de negócio e organização do trabalho.

Sob uma perspectiva de interesse da sociedade, é importante garantir o equilíbrio entre os interesses dos empreendedores, que precisam ser recompensados pelo valor que trazem aos seus clientes, e os interesses dos trabalhadores que, conforme ficou evidente a partir dessa pesquisa teórico-empírica, podem encontrar na Uberização uma alternativa ao desemprego, mas de maneira fragilizada, em virtude da ausência de mecanismos de proteção aplicáveis as relações de trabalho formais.

Cumprir 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, conforme se depreendeu da fala dos entrevistados, modificou de forma substancial as condições de trabalho que os motoristas vivenciam. O fato de algumas entrevistas terem sido realizadas de modo virtual ou por telefone representa uma limitação, tendo em vista a dificuldade, quando não impossibilidade, de se observar expressões, gestos e demais comportamentos dos entrevistados, considerados relevantes nos estudos qualitativos.

Estudos futuros podem se dedicar à investigação do fenômeno em outras circunstâncias, abrangendo outros setores econômicos, além do transporte de passageiros, outros perfis de entrevistados, para avaliar se alguns dos elementos que aqui foram identificados como precarizantes não seriam percebidos de forma distinta pelos próprios trabalhadores e pelos pesquisadores.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020(a).
- 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).
- ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “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.

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BEZERRA, L. E. R. **O sentido do trabalho para os motoristas de aplicativos de Belo Horizonte**. 2019. 102 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <<https://mestrado.unihorizontes.br/o-sentido-do-trabalho-para-os-motoristas-de-aplicativos-de-belo-horizonte/>>. Acesso em 16 mai. 2020.
- BRYMAN, A.; BELL, E. **Business research methods**. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- CHIMENTI, P. A dinâmica de funcionamento de plataformas como a Rappi, Uber Eats, iFood aprofunda a precarização do trabalho, o que causa atritos regulares; há uma saída possível? [Entrevista concedida a Tissiane Vicentin]. **Revista HSM Management**, São Paulo, 03 set. 2020.
- FERNANDES, M. P.; MARIN, H. F. Uso de aplicativos móveis para o controle de dietas em adultos: uma revisão sistemática integrativa. **Journal of Health Informatics**, v. 10, n. 4, p. 119-124, 2018.
- FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no trabalho contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27- 43, abr./jul. 2020.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=25199&t=destaques>>. Acesso em: 15 mai. 2020.
- KING, N. Using interviews in qualitative research. In: CASSEL, C.; SYMON, G.; eds. **Essential guide to qualitative methods in organizational research**. 1. ed. London: Sage Publications, 2004. cap. 2, p. 11-22.
- 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, 2019.
- 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.
- SCHOLZ, T. **Digital labor: the internet as playground and factory**. Londres, UK: Routledge, 2013.
- STANDING, G. **O precarizado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.
- SUNDARARAJAN, A. **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.
- VENCO, S. Situação de quasi-Uberização dos docentes paulistas? **Revista da Abet**, v. 17, n. 1, p. 94-104, jan./jun. 2018.