

ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

**UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO COM
MOTORISTAS DE APLICATIVO NO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE/RS**



Resumo

Este estudo traz uma reflexão sobre os vínculos de trabalho na sociedade moderna, analisando o contexto de transformações geradas pelo capitalismo e avanço tecnológico. O objetivo da pesquisa foi analisar o impacto da uberização nas relações de trabalho, a partir do ponto de vista de motoristas autônomos que trabalham por meio do aplicativo uber na região de Porto Alegre. A abordagem metodológica escolhida foi qualitativa descritiva, com dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo, com uso de categorias previamente definidas com base na literatura. Os resultados mostram que a uberização é uma consequência do avanço tecnológico, que cria novos serviços e altera a lógica de consumo dos indivíduos, ocasionando em um significativo aumento na demanda deste novo tipo de trabalho. Os impactos refletem tanto os potenciais benéficos de flexibilidade e inclusão no mercado de trabalho, quanto os desafios relacionados à proteção social e a necessidade de regulamentação que protejam estes trabalhadores.

Palavras-chave: Uberização; Trabalho flexível; Relações de trabalho.

Abstract

This study reflects on labor relations in modern society, analyzing the context of transformations generated by capitalism and technological advances. The objective of the research was to analyze the impact of Uberization on labor relations, from the perspective of independent drivers working through the Uber app in Porto Alegre region. The methodological approach was qualitative and descriptive, with data collected through semi-structured interviews. The data were analyzed through content analysis, using categories previously defined based on the literature. The results show that Uberization is a consequence of technological advances, which create new services and alter individuals' consumption patterns, resulting in a significant increase in demand for this new type of work. The impacts reflect both the potential benefits of flexibility and inclusion in the labor market, as well challenges related to social protection and the need for regulations to protect these workers.

Keywords: Uberization; Flexible work; Labor relations.

1. Introdução

Autores como Horst, Cavallet, Pimenta, Soboll (2011) têm estudado sobre as novas configurações do capitalismo e as implicações que têm se gerado na sociedade e nas relações de trabalho. Eles enfatizam que, embora as novas tecnologias permitam diversas possibilidades de interações, as relações de trabalho entre as pessoas estão cada vez mais superficiais, degradantes e os vínculos cada vez mais frágeis. Com a desindustrialização, o setor de serviços abriu espaço para uma nova forma de organização, resultando em impactos nas relações de trabalho. Vem se fortalecendo a premissa da autonomia individual, reforçada por reformas fiscais e trabalhistas, redução dos gastos sociais e privatizações. Ganha relevância o discurso do empreendedor de si, utilizado no âmbito do trabalho autônomo (Rezio et al., 2022).

Segundo Franco, Ferraz e Ferraz (2023), com o avanço tecnológico desenfreado, pode-se observar o surgimento de diversas plataformas digitais, dentre as quais a mais conhecida é a uber, de onde provém o termo uberização, que se refere ao fenômeno em que plataformas tecnológicas conectam trabalhadores autônomos a clientes por meio de algoritmos, conectando o prestador de serviço a quem dele carece. A uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho do prestador de serviço (Abílio, 2020). Para muitos cidadãos esta tecnologia veio como uma possibilidade de tornar-se "empresendedor de si mesmo", optando pela informalidade no trabalho com a ideia de que serão gerentes de si, não sendo necessário vínculo empregatício com nenhuma empresa, e optando pela flexibilização de carga horária de trabalho (Abílio, 2020). É neste contexto que esta pesquisa busca responder a seguinte questão: qual o impacto da uberização nas relações de trabalho?

O presente estudo teve como objetivo geral de analisar o impacto da uberização nas relações de trabalho, a partir do ponto de vista de motoristas autônomos que trabalham por meio da plataforma uber na região de Porto Alegre. Os objetivos específicos foram: a) descrever as transformações ocorridas na vida dos profissionais a partir da uberização; b) identificar fatores que possam contribuir para a precarização do trabalho; c) identificar aspectos que possam promover ou degradar a qualidade de vida no trabalho uberizado.

A justificativa do estudo se baseia nas transformações ocorridas nas relações de trabalho, em especial ao fenômeno da uberização, e está ancorada em preocupações sociais, econômicas e laborais que têm surgido com o rápido avanço e crescimento de plataformas de trabalho digitais. Enquanto a flexibilidade pode ser um benefício significativo, a falta de benefícios e instabilidade financeira são situações a serem enfrentadas. Este estudo enfatiza os desafios significativos que a uberização apresenta, pois segundo Piccinini, Rocha-de-Oliveira e Rübenich (2005), a informalidade tende a vir acompanhada da precarização das condições de trabalho, gerando insegurança econômica dos trabalhadores, contribuindo assim, para a desigualdade econômica e social.

2. Fundamentação Teórica

A presente seção apresenta o referencial teórico utilizado na pesquisa. Foram consultados artigos e livros sobre os temas Relações de Trabalho, Trabalho Flexível e Informal, Precarização, Uberização e Qualidade de Vida no Trabalho. Estes temas formam as subseções deste segmento, apresentadas a seguir.

2.1 Relações de Trabalho

Os estudos sobre as relações de trabalho surgem junto com a própria teoria administrativa. Ao observar-se os trabalhos de Taylor e Fayol, como primeiros referenciais teóricos sobre práticas administrativas modernas, pode-se notar a preocupação com a produtividade no então inédito ambiente da indústria. Inédita pois a já complexa organização industrial resultava de uma sucessão de amadurecimento da transformação inicial da manufatura (Costa, 2011; Marx, 2017). A Revolução Industrial tinha como característica marcante a separação entre o trabalho e a vida individual ou privada dos trabalhadores (Weber, 2006). Taylor (1990, p.35) define que “a administração científica consiste fundamentalmente em certos princípios gerais ou numa filosofia, aplicável de muitos modos”. Ou seja, o ingrediente central da receita taylorista estava na organização do que hoje se denomina Relações de Trabalho.

À medida que novas abordagens organizacionais foram sendo forjadas ao longo do século XX, essa concepção mecânica e hierarquizada foi sendo relativizada. O salto de maior superação do taylorismo-fordismo é o chamado Toyotismo, com o qual se apresentava um padrão de produção mais flexível (Horts, Cavallet, Pimenta, Soboll, 2011). O Toyotismo é resumido como “um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho, inclusive dos trabalhadores” (Gounet, 1999, p.29). Há um aumento constante no ritmo de produção e uma mudança na relação homem-máquina com a necessidade de flexibilizar o trabalho por meio de um gerenciamento regido pela tensão de uma produção por demanda (Gounet, 1999).

O capitalismo flexível, conhecido também como forma de gestão flexível ou enxuta (Antunes, 1999; Faria, 2004; Heloani, 2003), corresponde ao momento histórico do capitalismo do final do século XX e início do século XXI. A introdução de novas tecnologias marca a configuração do trabalho no sistema capitalista, o qual surge em resposta à crise do modelo taylorista-fordista na década de 1960, modelo este que não foi eliminado, mas aprimorado em suas estratégias de trabalho (Faria, 2004). Segundo Antunes (1999) e Faria (2004,) uma das principais características da forma de organização flexível é o confronto entre a monotonia de tarefas automatizadas e repetidas. Sennet (1999) afirma que são pré-requisitos para empregabilidade no novo capitalismo a flexibilidade, a capacidade de estar constantemente assumindo riscos e a habilidade de manter laços de relacionamento mais frágeis, sem se desestruturar como indivíduo.

2.2 Trabalho Informal, Flexível e precarizado

Na nova sociedade do conhecimento ficam evidentes os cargos em extinção, substituídos por avanços das novas tecnologias, onde trabalhadores têm suas funções alteradas por máquinas ou softwares. As tarefas repetitivas e os trabalhos padronizados são diretamente afetados por reestruturação ou eliminação (Rifkin, 1995; Robbins, 2000). Por sua vez, a flexibilidade no trabalho surge com um contexto de, em um primeiro momento, burlar a legislação de proteção social, pela contratação de trabalhadores menos qualificados ou de trabalhadores qualificados poderem exercer suas funções em forma de prestação de serviços. O aumento dessas formas flexíveis pode ser uma forma de inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação, de trabalhadores que perderam sua qualificação e não encontram outra forma de trabalho, ou de trabalhadores qualificados que querem uma jornada de trabalho flexível e sem vínculo fixo com um empregador (Piccinini; Rocha-de-Oliveira; Rübenich, 2005).

No Brasil é clara a acentuação do processo de informalização, afinal, centenas de trabalhadores foram levados ao trabalho informal. Segundo Abílio (2019), se tornaram subordinados a empresas que executam seu gerenciamento por meio das plataformas digitais, sem a necessidade de predeterminações sobre os instrumentos de trabalho, experiência profissional, jornada de trabalho, nem mesmo definição sobre o valor da hora de trabalho (Abílio, 2019).

Segundo Araújo (2020) a precarização do trabalho é conceituada como um sistema político de submissão de trabalhadores à exploração, sendo um fenômeno complexo e multideterminado. Nas relações de trabalho foram identificadas tipologias da precarização do trabalho das quais destacam-se: a) contratos precários, sem proteção ou garantias sociais; b) terceirização; c) gestão pelo medo, caracterizado pelo assédio moral, imposição ao trabalhador de metas de produção inalcançáveis; d) insegurança e saúde no trabalho, com a omissão de informações sobre risco, periculosidade e medidas de proteção.

Com o avanço tecnológico as plataformas digitais têm se tornado presentes, seja enquanto mediadoras de transações econômicas, trocas comerciais, interações comunicativas ou divulgação de notícias. Segundo Franco, Ferraz e Ferraz (2023), a plataformização da economia tem abrangido fenômenos tratados sob diversos títulos – entre os mais notáveis está a uberização, que está ordenando as legislações trabalhistas para estabelecer novas formas de relação com o(a) trabalhador(a).

Para Slee (2017), esse tipo de relação (subordinada aos grupos tecnológicos) se notabilizou em 2013, com a empresa Uber. Todavia, não se restringe a uma única empresa ou serviço, tendo abrangido motoristas, entregadores e cuidadores, entre outros, vinculados a uma variedade de apps. A relação parece se constituir entre partes iguais e independentes, unindo seus anseios empreendedores, porém, também pode ser vista como uma forma de empresas detentoras de tecnologia mascarar responsabilidades trabalhistas e fiscais, ao mesmo tempo que oferece ao trabalhador a sensação de que ele autogere o seu trabalho (Slee, 2017).

Com foco em pessoas no ambiente de trabalho, a qualidade de vida no trabalho refere-se a percepção e ao bem estar geral dos trabalhadores considerando riscos ergonômicos, questões de saúde e segurança, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, entre outros, dos quais estão fundamentalmente estruturados no princípio da igualdade social, proteção aos vulneráveis, liberdade com autonomia, em direitos com responsabilidade e autoridade com democracia (Limongi-França, 2004). Segundo Limongi-França (2004), o stress é o grande tema do momento no mundo do trabalho, surgindo de várias fontes, incluindo: demandas de trabalho excessivas, falta de controle sobre as tarefas, pressão por metas e prazos dentre outros, que juntamente com o estilo de vida e maus hábitos tem levado vários trabalhadores a doenças físicas e psicológicas impactando negativamente o desempenho no trabalho e a satisfação geral com a vida.

2.3 Uberização

Segundo Abílio (2019) a uberização se refere a um novo modelo de negócio. Esse termo pode ser definido como uma nova maneira de gerir, organizar e controlar o trabalho, que é uma tendência global. Ela não está exclusivamente associada à empresa Uber ou a plataformas digitais, mas sim como uma nova tendência que permeia o mundo do trabalho. É equivocadamente assimilada a um novo modelo de gestão de desempregados ou fazedores de bico. No entanto, se trata de um gerenciamento do trabalho que solidifica os processos de informalização que estão mundialmente em andamento há décadas (Abílio, 2019).

Para o Uchôa-de-Oliveira (2020), a possibilidade do controle em detalhes de cada etapa do trabalho uberizado é a utilização do taylorismo em sua mais avançada versão. As plataformas digitais possibilitam dispersar o trabalho, ao mesmo tempo que mantêm o controle sobre ele. Sendo assim, a uberização atualiza as formas de controle e as desigualdades sociais. O trabalhador uberizado é levado a um autogerenciamento que é inteiramente subordinado, pois trata-se de um modelo no qual é feita uma transferência não apenas de custos e riscos do trabalho, mas também de parte da responsabilidade sobre si mesmo. O(a) trabalhador(a) passa a ser responsável por autogerenciar a sua jornada, precisa definir estratégias para sustentar medidas de segurança e saúde, administrando os instrumentos de trabalho e incumbindo-se de seu custo, definem metas para si baseados no que precisam minimamente para viver (Abílio, 2019).

De acordo com Franco e Ferraz (2019), a uberização do trabalho é um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da inserção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade. A inserção virtual do trabalho ao capital indica que o trabalhador está subordinado na relação de trabalho sob os moldes da uberização, ainda que a aparência imediata seja de autonomia e liberdade sobre a forma produtiva.

Observa-se que não há novidade na busca capitalista por resultados. O fordismo sob as condições de racionalização propiciadas pelo desenvolvimento tecnológico no

início do século XX, tornou-se o pioneiro na articulação entre coerção capitalista e consentimento da classe trabalhadora. O modelo toyotista flexível deu continuidade ao processo de racionalização capitalista com os novos avanços tecnológicos. Depois da gestão fordista e toyotista, é a vez da empresa Uber emprestar o seu nome para denominarmos o novo paradigma da gestão contemporânea: a empresa uberizada. Se nas antigas relações de trabalho o modelo sugerido era transformar o trabalhador em colaborador, agora tem-se o modelo trabalhador-empendedor.

3. Metodologia

Esta pesquisa tem classificação de caráter qualitativa exploratória e descritiva pois busca descrever impactos da uberização nas relações de trabalho. A pesquisa descritiva é caracterizada pela declaração que um determinado grupo de pessoas informa a respeito de um objeto de estudo, acontecimento ou fato (Vergara, 2005; Gil, 2010). Foram coletados dados por meio de entrevistas semiestruturadas, possibilitando aos entrevistados liberdade para relatarem realidades acerca de seus comportamentos, crenças ou opiniões sobre o assunto, bem como permitindo o aprofundamento dos dados por parte da pesquisadora.

Foram realizadas entrevistas com 8 (oito) profissionais que trabalham por meio da plataforma Uber na região de Porto Alegre. A entrevista foi guiada por um roteiro com 10 (dez) questões. As entrevistas foram realizadas no período entre 16/03/2024 e 16/04/2024. Elas foram gravadas e transcritas, criando a base de dados do presente estudo. Todos os entrevistados receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. A identidade dos entrevistados foi preservada, sendo que eles foram codificados como E1 (entrevistado 1), E2 (entrevistado 2) e assim sucessivamente, até o E8 (entrevistado 8). O quadro a seguir apresenta o perfil dos entrevistados:

Código	Data da entrevista	Modalidade	Idade	Escolaridade	Tempo integral ou parcial
E1	20/03/2024	Presencial	53	Superior incompleto	Integral
E2	25/03/2024	Virtual	29	Superior incompleto	Integral
E3	30/03/2024	Presencial	55	Superior completo	Integral
E4	29/03/2024	Virtual	38	Fund incompleto	Integral
E5	01/04/2024	Virtual	39	Superior incompleto	Parcial
E6	03/04/2024	Presencial	42	Médio completo	Integral
E7	06/04/2024	Presencial	48	Superior incompleto	Parcial
E8	10/04/2024	Presencial	35	Médio completo	Integral

A análise dos dados utilizou a técnica de análise de conteúdo que, segundo Vergara (2005), permite compreender, tratar e identificar o que está sendo dito a respeito de um tema. optou-se pela análise de conteúdo de grade fechada, na qual, segundo Vergara (2005), define-se as categorias apropriadas e observa-se na literatura os elementos que integram o material selecionado.

Foram criadas cinco categorias prévias. A categoria um (1) foi denominada “Uberização como um novo modelo de trabalho”, tendo como conceito a introdução de novas tecnologias com a subordinação e a organização do trabalho por meio de plataformas digitais, baseando-se em Franco, Ferraz e Ferraz (2023); Oliveira (2021). A categoria dois (2) foi denominada “precarização no trabalho por app”, tendo como conceito Remuneração instável; ausência de benefícios; ausência de direitos trabalhistas; controle da plataforma, fundamentada em Slee (2017); Franco e Ferraz (2019); Uchoa-de-Oliveira (2019); Abílio (2019). A categoria três (3) foi denominada “Desafios do profissional autogerenciável”, com o conceito de Responsabilidade sobre custos, instrumentos de trabalho, autodeterminação de metas, resolução de problemas, fundamentada em Abílio (2019); Franco e Ferraz (2019). A categoria quatro (4) foi denominada “Carga horária e flexibilidade”, com o conceito de dualidade entre flexibilidade de horários e controles da plataforma sobre o serviço e renda flexível, baseando-se em Piccinini; Rocha-de-Oliveira; Rübenich (2005); Uchoa-de-oliveira (2020); Abílio (2019). Por fim, a categoria cinco (5) foi definida como “Aspectos que promovem ou degradam a Qualidade de Vida no Trabalho”, com o conceito de Riscos ergonômicos, saúde e segurança, carga mental (inclusive stress), esforços repetitivos, acesso a comunicação tecnológica, fundamentada em Limongi-França (2004); Abílio (2019); Slee (2017).

Os dados foram analisados categoria a categoria, refletindo dados empíricos e literatura de forma conjunta, buscando identificar fatos e falas que reforçam ou não o que havia sido encontrado na literatura. Os resultados destas análises podem ser observados na seção a seguir.

4. Análise e Discussão dos Resultados

A análise de dados do presente estudo foi realizada com base nas categorias prévias, elencadas na seção de metodologia. O procedimento utilizado foi de análise de conteúdo, sinalizando nos dados todas as falas que se referiam a cada categoria, para posterior análise em conjunto dos dados de cada categoria, isoladamente, uma a uma.

4.1 Categoria de análise 1: Uberização como um novo modelo de trabalho

Para autores como Horst, Cavallet, Pimenta, Soboll (2011), a introdução de novas tecnologias e a nova forma de organização do trabalho por meio de plataformas traz consigo ambientes que facilitam interações, transações e compartilhamento de informações entre indivíduos, instituições e empresas. Essa transformação traz uma oferta de oportunidades de trabalho acessível e flexível. Segundo Abílio (2019) esta tecnologia tem feito que cidadãos optem por este modelo de trabalho informal. Neste

sentido, dois dos entrevistados (E1, E3) relataram ser benéfico este novo modelo de trabalho por plataforma, pois ele promove uma oportunidade de acesso rápido e flexível para aqueles que precisam gerar uma renda. Esta ideia vai ao encontro com o que apontam Piccinini; Rocha-de-Oliveira; Rübenich (2005), quando relatam que o modelo de trabalho informal também produz uma maior acessibilidade ao trabalho, pois não requer experiência prévia ou qualificação específica, trazendo consigo uma saída para aqueles profissionais que têm dificuldade de reinserção no mercado.

Observa-se que os trabalhadores neste modelo de serviço se classificam como independentes (E1, E4, E5, E7), embora a plataforma exerça organização sobre os aspectos do trabalho, como padrão de desempenho, remuneração, carga horária máxima permitida. Para Uchôa-de-Oliveira (2020), os algoritmos influenciam diretamente em todas as etapas do trabalho dos profissionais uberizados. Isto pode ser verificado quando todos os motoristas entrevistados relataram que devem manter uma taxa de aceitação alta, ou seja, aceitar a maioria das solicitações de viagem que recebem, já que recusar muitas viagens pode levar a penalidades ou até à desativação. Os motoristas precisam concluir a maioria das viagens que começam. Cancelamentos frequentes podem prejudicar a posição do motorista na plataforma. Assim como no toyotismo, hoje de uma forma mais sutil, o controle de trabalho acontece por meio das plataformas (Gounet 1999).

Em questão a autonomia notou-se um contraste. Em seus relatos, os profissionais identificam que desfrutam de certa liberdade, mas que também enfrentam uma relação de dependência com a plataforma. Os trabalhadores E3, E4 e E6 identificam que estão sujeitos às diretrizes e algoritmos que monitoram seu desempenho, configurando uma nova forma de subordinação. Destaca-se dualidade do trabalho por plataforma. Os entrevistados evidenciam a facilidade de acesso ao trabalho que ela proporciona. Ao mesmo a subordinação sutil é o que permeia esta nova organização do trabalho por plataformas, à medida que a tecnologia e as práticas trabalhistas de desenvolvem.

4.2. Categoria de análise 2: Precarização no trabalho por aplicativo

O trabalho precarizado caracteriza-se sobretudo pelo aumento da informalidade, desproteção e instabilidade dos profissionais (Araujo 2020). Os entrevistados E1, E3, E4 e E8, por um lado, reforçaram a facilidade de acesso à plataforma, proporcionada pela informalidade, permitindo que os trabalhadores entrem rapidamente ao mercado de trabalho, sem a necessidade de longos processos seletivos, certificados ou vínculos formais. Contudo, demonstram insatisfação quanto às condições instáveis e vulneráveis como remuneração baixa por Km rodado, carga horária elevada, e riscos os quais são expostos diariamente durante sua jornada de trabalho. Já o entrevistado E6 mencionou que o trabalho por aplicativo, além de oferecer autonomia, também proporciona ganhos financeiros superiores em comparação ao seu emprego anterior, onde tinha proteção da CLT.

Observando a fala dos entrevistados E3, E4, E6 e E7, nota-se que, mesmo que esteja em pauta a regulamentação dos serviços por aplicativo e transporte de passageiros, que visa proteger os direitos dos trabalhadores, os motoristas ainda resistem e questionam sua viabilidade, pois acreditam que este impacto tornará o processo mais burocrático e pouco vantajoso para a categoria. O entrevistado E6 revela que a ideia de regulamentar o trabalho por plataforma pode causar consequências negativas para aqueles que estão acostumados a gerenciar sua própria renda e despesas de uma forma independente. Ainda sobre esta discussão o entrevistado E7 mencionou ser inadequada a questão da implementação das novas regras e alternativas legais sobre este modelo de serviço, pois existe uma grande parcela de motoristas que trabalha nas plataformas buscando obter uma renda extra.

A questão da instabilidade e a imprevisibilidade dos rendimentos dos trabalhadores também são vistas como uma forma de precarização, relatados por E2 e E3, pois essa incerteza impacta diretamente os ganhos desses profissionais. O entrevistado E4 ressalta que, em relação aos ganhos, ele percebe uma mudança significativa nos últimos anos, relatando que está trabalhando mais horas devido à queda nos valores das corridas.

Os entrevistados E5, E7 e E8 relataram que a plataforma tem controle sobre os horários de maior demanda sugerindo que os trabalhadores devam se adaptar rapidamente às condições de trabalho incentivando-os a estarem disponíveis nesses períodos mais lucrativos, intensificando a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Sobre outra perspectiva analisando esta categoria, nota-se que, mesmo estando cientes da vulnerabilidade que este modelo de serviço apresenta, muitos ainda preferem se submeter a falta de segurança, ausência de benefícios, remuneração irregular e exposição a riscos em prol da autonomia e liberdade que o modelo de trabalho proporciona. Apesar de promover aos trabalhadores autonomia e ganhos financeiros, raramente os profissionais possuem algum direito ou garantia, uma vez que existe pouca ou nenhuma legislação específica, e a responsabilidade com os trabalhadores cadastrados nas plataformas é limitada, promovendo sutilmente a exploração aos subordinados neste modelo de trabalho (Franco, Ferraz e Ferraz, 2023; Abílio 2019).

4.3. Categoria de análise 3: Desafios do profissional autogerenciável

O entrevistado E2 relatou de forma negativa os altos custos assumidos pelos profissionais uberizados, tais como combustível, prestação do veículo ou aluguel, higienização, seguro, alimentação, entre outros, os quais os motoristas precisam ficar atentos para saber exatamente o quanto lucram com a atividade. Segundo Franco e Ferraz (2019), a uberização do trabalho representa um modo específico de acumulação capitalista, ao introduzir ao trabalhador, a responsabilidade pelos principais meios de produção necessários para a sua atividade.

Os entrevistados E3 e E4 referiram-se à autogestão ao destacar a conscientização necessária que os motoristas de aplicativo devem possuir. Eles ressaltam que, apesar de desfrutarem da autonomia para decidir quando parar de trabalhar, devem estar cientes de que, se não trabalharem, não geram ganhos. Esse equilíbrio entre a liberdade de escolher os próprios horários e a responsabilidade financeira é crucial para gerenciar a si mesmo no trabalho por aplicativo.

Abílio (2019) relata que os profissionais uberizados definem para si metas, baseados no que necessitam minimamente para seu sustento. Determinar metas no trabalho por plataforma é uma prática comum entre os profissionais, como relataram os entrevistados E1, E3 e E8. Eles definem tanto metas de horas trabalhadas quanto financeiras, mas reconhecem que essas metas são extremamente variáveis e nem sempre são atingíveis. Isso exige que os profissionais se adaptem continuamente às variações na demanda, ajustando seus planos conforme os dias e horários. Os entrevistados E4 e E7 destacaram que, para alcançar a meta diária estipulada, é essencial compreender o funcionamento do aplicativo e ter um raciocínio ágil para avaliar o custo-benefício de cada corrida. Isso inclui analisar quantos quilômetros serão percorridos em relação ao valor que será recebido.

Conforme Abílio (2019) os profissionais uberizados precisam desenvolver estratégias que ajudem a sustentar medidas para resolução de problemas. O entrevistado E8 relatou como exemplo a situação em que enfrentou problemas de insatisfação por parte das passageiras que entraram em seu carro, destacando a necessidade de agir rapidamente para identificar e implementar uma solução. Ele enfatizou que, frequentemente, é preciso lidar com desafios e gerenciar situações imprevisíveis sob pressão.

O entrevistado E6 ressaltou que os motoristas não recebem nenhum apoio da plataforma em relação aos seus instrumentos de trabalho, o que exige deles um cuidado redobrado. Ele menciona que, como trabalha tanto com entregas quanto com passageiros, já enfrentou situação em que uma passageira levou seu capacete e ele não conseguiu recuperá-lo devido à falta de suporte da plataforma.

Os dados obtidos nesta categoria evidenciam o estudo da Abílio (2019), onde relata que no modelo de trabalho uberizado é transferido os riscos e responsabilidades ao trabalhador, enquanto é oferecido flexibilidade e acesso a renda, impondo que os profissionais gerenciam seus próprios desafios, despesas e ferramentas de trabalho.

4.4. Categoria de na análise 4: Carga horária e flexibilidade

O entrevistado E2 mencionou que prefere trabalhar de madrugada, período em que o trânsito é mais tranquilo e os ganhos são maiores, graças à dinâmica estabelecida pelo aplicativo. Mesmo ciente dos riscos associados a esse horário, ele opta por essa carga horária em busca de maior rentabilidade. Os entrevistados E4 e E6 relatam sua preferência pelo modelo de trabalho flexível, pois não precisam se submeter diretamente à chefias nem prestar satisfações, podendo escolher seus próprios

horários. Reconhecem que são responsáveis por gerenciar seu desempenho diariamente.

No modelo de trabalho por aplicativo, é possível observar paralelos com o sistema descrito por Gounet (1999), no Toyotismo, onde o trabalhador é constantemente exigido devido ao aumento no ritmo de produção e à flexibilização do trabalho. Assim como no Toyotismo, os trabalhadores por aplicativo enfrentam a pressão de uma produção por demanda, ainda que tenham autonomia para decidirem quando querem trabalhar, quando se conectam a plataforma, a carga de trabalho é ditada pelo fluxo de solicitações, muitas vezes controlado por algoritmos.

O entrevistado E3 relatou que, em sua rotina de trabalho, se sente pressionado pelo controle da plataforma. Ele aponta que o aplicativo comete muitos erros de trajeto, e a maneira como as chamadas são apresentadas interfere na navegação pelo mapa. Além disso, ele destaca que precisa estar constantemente atento, pois, muitas vezes, antes mesmo de finalizar uma corrida, várias novas solicitações já começam a aparecer na tela do celular, dificultando sua concentração e aumentando a sensação de sobrecarga. Ele ainda destaca uma contradição em relação à flexibilidade de horários e ao controle da plataforma. Ele menciona que, embora teoricamente tenha a liberdade de escolher quando trabalhar, na prática, para garantir uma renda digna, muitas vezes, não consegue nem parar para fazer uma refeição com tranquilidade. Essa pressão de manter-se disponível para não perder oportunidades de ganho revela o lado menos flexível e mais exaustivo do trabalho por aplicativo, colocando o trabalhador em uma rotina de sobrecarga constante.

Segundo Piccinini, Rocha-de-Oliveira e Rübenich (2005), a flexibilidade no trabalho é uma característica que transforma os trabalhadores em prestadores de serviço. No trabalho por aplicativo cria-se uma relação híbrida que desafia as fronteiras tradicionais entre emprego e prestação de serviço. Os entrevistados E7 e E5 utilizam o aplicativo como uma segunda fonte de renda, e atuam como prestadores de serviço que se encontram em uma posição única. Para eles a flexibilidade do modelo de serviço é um dos principais atrativos, pois conseguem conciliar essa atividade juntamente com seus empregos principais. Como prestadores de serviço, eles podem decidir quando querem trabalhar de acordo com suas disponibilidades.

Os entrevistados E4 e E8 mencionaram que no trabalho informal, mediado pelo controle das plataformas, observa-se que, além de oferecer flexibilidade de horários, suas rendas também são flexíveis e variáveis. Essa flexibilidade financeira é influenciada por diversos fatores, como a quantidade de horas trabalhadas, a demanda de serviço em determinado momento e a capacidade de cada profissional em otimizar suas oportunidades de trabalho. Contudo, essa instabilidade pode dificultar a previsão de uma renda estável, fazendo com que os trabalhadores tenham que constantemente adaptar suas estratégias para maximizar seus ganhos, enfrentando a incerteza característica do modelo de trabalho por demanda (Abílio 2019).

4.5. Categoria de análise 5: Aspectos que promovem ou degradam a qualidade de vida no trabalho

Associado aos benefícios e a qualidade de vida, os entrevistados E5 e E6 destacam que o modelo de trabalho proporciona momentos de relaxamento mental, permitindo conhecer novas pessoas e ouvir diferentes histórias, o que, muitas vezes, traz motivação e gratidão ao escutar os relatos dos passageiros. O entrevistado E4 avalia sua rotina de trabalho no aplicativo de forma positiva desde que deixou de ser CLT, pois alcançou uma melhor qualidade de vida com sua família, graças à flexibilidade que esse modelo de trabalho oferece. O entrevistado E3 cita um exemplo simples do cotidiano, no qual ele identifica como benéfico para sua qualidade de vida o fato de estar próximo de seus familiares quando eles precisam de ajuda.

Limongi-França (2004) destaca que, com foco nas pessoas no ambiente de trabalho, a qualidade de vida tem como fundamento o bem-estar geral dos trabalhadores, promovendo tanto liberdade e autonomia quanto direitos acompanhados de responsabilidade. Nesse contexto de bem-estar e direito à segurança que todos os trabalhadores devem ter, o entrevistado E4 exemplifica a falta de proteção que enfrentou ao ser assaltado por um casal de passageiros, que roubou seu carro. Esse incidente colocou sua vida em risco e causou um prejuízo financeiro, já que ele ficou sem seu principal instrumento de trabalho, o carro.

Quando questionados sobre a saúde física, os profissionais E1, E7 e E8 relatam sentir dores e desconforto devido aos esforços repetitivos e riscos ergonômicos associados a esse modelo de trabalho. O entrevistado E7, em particular, menciona que precisou de atendimento médico devido a problemas relacionados à má realização de suas necessidades fisiológicas. Em relação à saúde emocional, a carga mental excessiva e a pressão de trabalhar no trânsito levam os entrevistados E3, E6 e E8 a relatar frequente estresse. Nesse mesmo sentido, o entrevistado E2 relata ter enfrentado problemas familiares devido ao trabalho noturno, o que resultou em grande cansaço, stress e perda da qualidade de vida familiar.

Para Limongi-França (2004) o estresse é amplamente abordado na medicina como um tema crucial no mundo do trabalho, e ele surge de diversas fontes tais como: demandas excessivas, pressão por metas e prazos dentre outras, além disso os maus hábitos e estilos de vida tem contribuído para o surgimento de doenças físicas e psicológicas afetando negativamente os profissionais em seu desempenho no trabalho e na satisfação geral com a vida.

5. Conclusão e Contribuições

O estudo objetivou descrever o impacto da uberização nas relações de trabalho, a partir do ponto de vista de motoristas autônomos que trabalham por meio do aplicativo Uber na região de Porto Alegre. Para alcançar este objetivo, foram estabelecidos três objetivos específicos.

O primeiro objetivo específico foi descrever as transformações ocorridas na vida dos profissionais a partir da uberização. Conforme identificado nos depoimentos obtidos por meio das entrevistas com motoristas, as transformações revelam mudanças profundas e extremamente pessoais para cada trabalhador. Entre os principais destaques do estudo, os motoristas enfatizaram a uberização como uma alternativa ao desemprego, oferecendo uma oportunidade de renda. Outro ponto marcante é a liberdade de escolher seus próprios horários e tarefas, o que dá aos profissionais uma maior flexibilidade. Além disso, muitos motoristas mencionaram a possibilidade de aumentar sua renda e ter mais tempo para sua vida pessoal.

Já o segundo objetivo específico foi identificar fatores que possam contribuir para a precarização do trabalho. Dentre os fatores de precarização nota-se que eles estão atrelados a uma série de questões que afetam a vida e a segurança dos trabalhadores, considerados como alguns dos principais a ausência de vínculo empregatício, o que significa que estes profissionais não têm acesso a direitos e benefícios que os demais trabalhadores formais possuem. Há também instabilidade na renda e jornadas excessivas de trabalho. Estes trabalhadores também são expostos a riscos e inseguranças causadas por violência urbana, condições adversas e acidentes os quais possam se envolver. Ainda, o controle da plataforma sobre o serviço, pode resultar em anular eventuais vantagens da autonomia.

Por fim, o terceiro objetivo específico foi identificar aspectos que possam promover ou degradar a qualidade de vida no trabalho uberizado. Por meio dos relatos dos profissionais nota-se que os aspectos que eles identificam como positivos para sua qualidade de vida, como a autonomia e flexibilidade, onde foi citado a possibilidade de estar mais próximos de seus familiares em situações cotidianas. Outra parte dos trabalhadores, embora em menor número, destacou que esse tipo de trabalho oferece momentos de relaxamento e satisfação. Eles relatam prazer em dirigir e a oportunidade de conhecer novas pessoas, o que permite uma troca de vivências e experiências, proporcionando uma sensação de bem-estar. Dentre os aspectos que degradam a qualidade de vida pode-se destacar que os entrevistados se sentem desprotegidos e temerosos, sem nenhum tipo de segurança, ou regulamentação que seja capaz de protegê-los. Ainda, a saúde física e psicológica desses profissionais também se encontra em risco por problemas ergonômicos, desgastes físicos, cansaço decorrente de longas jornadas, além da pressão emocional e estresse gerado por esse modelo de trabalho.

De forma geral, observou-se que a uberização é uma consequência do avanço tecnológico, que cria novos serviços e altera a lógica de consumo dos indivíduos. Nota-se que nos últimos anos houve um significativo aumento na demanda deste novo tipo de trabalho, onde os profissionais querem ter uma nova rotina, com autonomia nas tarefas e a flexibilidade de optarem por quando querem trabalhar. Os impactos refletem tanto os potenciais benéficos de flexibilidade e inclusão no mercado de trabalho, quanto os desafios relacionados à proteção social e a necessidade de regulamentação que protejam estes trabalhadores.

A partir dos resultados sugere-se que estudos futuros aprofundem o entendimento em três variáveis: a) como o trabalho por plataformas afeta as economias locais, especialmente em áreas urbanas de baixa renda, b) descrever como as políticas públicas e a regulamentação trabalhista afetam a uberização e as condições de trabalho em plataformas digitais, c) investigar como o capital social (rede de contatos e influência), impacta o sucesso dos trabalhadores no trabalho por plataformas.

Referências Bibliográficas

Abílio LC. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos Avançados. 2020;34(98):111-26.

Abílio LC. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas. 2019;18(3):41-51. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674

Antunes, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

Araújo-dos-S, T. et al.. Associação entre variáveis relacionadas à precarização e afastamento do trabalho no campo da enfermagem. Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, n. 1, p. 123–133, jan. 2020.

Bezerra, Lucila. Precarização: trabalhadores demitidos na pandemia se tornaram entregadores de apps. Brasil de fato, Seção Geral, São Paulo, 13 jul. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/13/precarização-trabalhadores-demitidos-na-pandemia-se-tornaram-entregadores-de-apps> Acesso em: 15 Out. 2023.

Costa, P.de.A. Novos horizontes para as relações de trabalho. Gestão de pessoas e relações de trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

Costa, S.G. Trabalho e valor pessoal na sociedade sem empregos. Gestão Contemporânea de pessoas. Porto Alegre: Bookman, 2 ed. 2010.

Faria, J.H. de. A linha de produção flexível: técnicas japonesas ou taylorismo-fordismo de base microeletrônica. Economia política do poder. Curitiba: Juruá, 2004.

Ferraz, Oltramari, Ponchirolli, Gestão de pessoas e relações de trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

Franco, D. S.; Ferraz, D. L. DA S.; Ferraz, J. de. M.. Uberization Political Economy: Worker Exploitation Regarding Three Forms of Work Intermediation in Platform Companies. Organizações & Sociedade, v. 30, n. 105, p. 360–387, abr. 2023.

Franco, D. S; Ferraz, D. Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Cadernos Ebape.Br, [S.L.], v. 17, n. , p. 844-856, nov. 2019. (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936>.

Gil, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2010 p. 46 a 64.

Gounet, Thomas. Fordismo e Toyotismo: na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999.

Heloani, R. Gestão e organização no capitalismo-globalizado. São Paulo: Atlas, 2003.

Horst, A.C, Cavallet, L.H.R, Pimenta, S.de.O, Soboll, L.A.P, Os vínculos frágeis no capitalismo flexível e o sequestro da subjetividade. Gestão de pessoas e relações de trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI- F., Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. ISBN 9788522438891.

Marx, Karl, O Capital: crítica da economia política: livro I. São Paulo, Boitempo, 2017.

Oliveira, R.C. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. Revista de Administração de Empresas, [S.L.], v. 61, n. 4, p. 1-10, abr. 2021. (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020210407>.

PICCININI, Valmiria Carolina; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; RÜBENICH, Nilson Varella. Formal, Flexível ou Informal?: reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: XXIX ENANPAD - ENCONTRO DA ANPAD. 2005, Brasília. Anais [...] . Curitiba: Anpad, 2005. p. 1-16. CD-ROM.

Rezio, L. de. A. et al.. Neoliberalism and precarious work in nursing in the COVID-19 pandemic: repercussions on mental health. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 56, p. e20210257, 2022.

Rifkin, J. O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

Robbins, S. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.

Sennet, R. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2005 [1999]

Slee, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. (cap. 4) p. 102,132, (cap 8) p. 217.

Souza D de O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Trab educ saúde [Internet]. 2021Jan;19:e00311143. Available from: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>.

Taylor, F.W. Princípios de administração científica. São Paulo: Atlas, 1990.

Uchôa-de-Oliveira FM. Somos todos empreendedores? A demanda empreendedora como dispositivo de governo neoliberal [tese]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2020.

Vergara, Sylvia Constant. Métodos de Pesquisa em Administração. 1 Ed. São Paulo: Atlas, 2005 p. 8 a 24.

Weber, M. A gênese do capitalismo moderno. São Paulo: Ática, 2006.