

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**DOUGLAS IVAM ALVES**

**O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NA CIDADE DE PONTA  
GROSSA: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO**

**PONTA GROSSA  
2021**

**DOUGLAS IVAM ALVES**

**O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NA CIDADE DE PONTA  
GROSSA: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas. Área de concentração: Cidadania e Políticas Públicas. Linha de pesquisa: História, Cultura e Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Felipe Simão Pontes

Co-orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Lenir Aparecida Mainardes da Silva

**PONTA GROSSA  
2021**

A474           Alves, Douglas Ivam  
                  O trabalho dos motoristas de aplicativos em Ponta Grossa: uma análise do  
fenômeno da uberização / Douglas Ivam Alves. Ponta Grossa, 2021.  
                  187 f.

                  Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de  
Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta  
Grossa.

                  Orientador: Prof. Dr. Felipe Simão Pontes.

                  Coorientadora: Profa. Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva.

                  1. Uberização. 2. Trabalho. 3. Motoristas. 4. Aplicativos. I. Pontes, Felipe  
Simão. II. Silva, Lenir Aparecida Mainardes da. III. Universidade Estadual de  
Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. IV.T.

CDD: 304

## TERMO DE APROVAÇÃO

*DOUGLAS IVAM ALVES*

**“O trabalho dos motoristas de aplicativos na cidade de Ponta Grossa: uma análise do fenômeno da uberização”.**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:**

Assinatura pelos membros da Banca



Prof. Dr. Felipe Simão Pontes - UEPG – PR – Presidente

---

Prof.. Dr. Jacques Mick - UFSC - SC - Membro Externo

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Silmara Carneiro e Silva - UEPG-PR - Membro Interno

---

Prof. Dr. Rafael Grohmann - UNISINOS - RS - Suplente Externo

---

Prof<sup>a</sup>. Danuta Estrufika Cantóia Luiz - UEPG-PR - Suplente Interno

Ponta Grossa, 02 de dezembro de 2021.

A  
classe trabalhadora  
especialmente aquele(a)s que  
acreditam e lutam em seu cotidiano  
por outra sociabilidade.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço os meus pais Ana e José pelo amor e incentivo recebidos que possibilitaram a superação desse desafio. Chegar até aqui só faz sentido por estar com vocês ao meu lado. Meus irmãos, Dhieimesom (*in memorian*), Gabriela e Dheividi, sou grato por estarmos juntos, apoiando um ao outro e nos realizando com cada desafio vencido em nossas caminhadas.

Ao meu namorado Cláudio, quem mais suportou as constantes dificuldades desse momento, compartilho a alegria sentida e sou grato por encontrar em você o amor, incentivo e principalmente o equilíbrio que me faltou e tanto precisei nesse momento.

Agradeço aos amigos que a pós-graduação me trouxe, sabemos quão difícil foi ser pesquisador em meio a uma pandemia e, por isso partilho essa alegria com vocês. Vivemos em intensidades diferentes dificuldades semelhantes. Gratidão aos amigo(a)s da pós, especialmente, Wica, Aline, Silvia, Helena, Estefany e Daiani.

Aos que acreditaram na minha pesquisa e me permitiram viver esse processo, também sou imensamente grato. Desde a seleção até essa etapa eu aprendi contigo professor Felipe e levo as melhores lembranças disso. Obrigado por acreditar, me incentivar, ter paciência e me orientar durante esse processo. Também agradeço à professora Lenir pelas valiosas contribuições dadas à pesquisa como coorientadora.

Agradeço a(o)s demais professore(a)s do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da UEPG, em especial aquelas que mais tive contato por participar durante os dois anos de mestrado do Núcleo de Pesquisa por elas coordenado, professoras Danuta e Silmara. O modo como ensinam me inspira e foi uma satisfação aprender com vocês durante esse período. Também agradeço à professora Lislei pelos ensinamentos, acolhimento e confiança durante o estágio de pós-graduação.

Aos membros da minha banca de qualificação também sou grato, professor Jacques e professora Silmara que contribuíram imensamente com esta pesquisa, me indicando leituras, revisões e encaminhamentos possíveis, o que permitiu aperfeiçoar este trabalho.

Agradeço também a duas mulheres, professoras e pesquisadoras que me apoiaram antes mesmo do ingresso na Pós, minha amiga e orientadora da Graduação

em Serviço Social, Angela, e Sttela, amiga e advogada com a qual tive a oportunidade de trabalhar e aprender durante a residência técnica na Universidade Estadual do Centro-Oeste.

A(o)s amigo(a)s que tiveram ouvidos e paciência para ouvir as lamentações de um pós-graduando durante a pandemia. Obrigado pelo apoio de todo(a)s, em especial Reinaldo, Guto, Dani, Patricia, Valéria, Fran, Rosilene, Clau, Noa, Millton e Rafa.

Agradeço a(o)s brasileiro(a)s que financiam a pós-graduação e a pesquisa no país por meio de impostos, o que permitiu a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) conceder-me uma bolsa de estudos, embora esta política pública no atual governo sofra seguidos cortes nas verbas, impactando a longo prazo o desenvolvimento científico e econômico do país.

Sem vocês eu não teria chego ao final desse processo em razão das dificuldades de ordem pessoal e do contexto da pandemia, Gratidão!

[...] a primeira premissa de toda a existência humana, e, portanto, também de toda a história, é a premissa de que os homens, para 'fazer história', se achem em condições de poder viver. Para viver, todavia, fazem falta antes de tudo comida, bebida, moradia, vestimenta e algumas coisas mais. O primeiro ato histórico é, pois, a geração dos meios para a satisfação dessas necessidades, a produção da vida material em si, e isso é, sem dúvidas, um ato histórico, uma condição fundamental de toda história, que tanto hoje como há milênios, tem de ser cumprida todos os dias e todas as horas, simplesmente para assegurar a vida dos homens.

(Marx e Engels, 2007, p. 50)

## RESUMO

A partir da década de 1970 diversas mudanças desencadeadas no mundo econômico levam ao acirramento da competitividade e reorganização do modo de produção capitalista, cuja marca nas relações de trabalho tem sido a flexibilização impulsionada pelo neoliberalismo. Nessa lógica, expande-se o trabalho mediado por plataforma/aplicativo, fenômeno designado na literatura contemporânea de uberização. Em face dos objetivos propostos, o objeto terá um tratamento a partir do materialismo histórico dialético e a pesquisa adotará a abordagem qualitativa. Trata-se de um estudo exploratório sobre o fenômeno da uberização do trabalho em Ponta Grossa-Pr. Adota-se o método materialista histórico dialético para entender o fenômeno de exploração do trabalho desses novos profissionais. Para atingir esse objetivo foi realizado entrevistas qualitativas com seis sujeitos que realizam trabalho como motorista de aplicativo na cidade de Ponta Grossa no ano de 2020. Os dados colhidos nas entrevistas foram analisados a partir de análise de conteúdo para compreender como a vida do trabalhador é modificada por essas novas plataformas.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho. Motoristas. Aplicativos.

## **ABSTRACT**

From the 1970s, several changes triggered in the economic world led to the competitiveness intensification and the capitalist mode of production reorganization, whose mark in labor relations has been the flexibilization promoted by neoliberalism. In this logic, the work mediated by platform/application is expanded, a phenomenon designated in different ways in contemporary literature, in this study adopting the terminology uberization. The dissertation object starts from the dialectical historical materialism framework, with a qualitative approach to analyze the application driver's work in Ponta Grossa-PR. To understand this process, qualitative interviews were conducted with six subjects who worked as an application driver in the city of Ponta Grossa in 2020. The data collected in the interviews were categorized and studied through content analysis, with the aim of understanding how the Worker's life is modified by these new platforms.

**Keywords:** Uberization. Work. Drivers. Applications. Ponta Grossa.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Produções encontradas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES sobre a categoria trabalho	50
Quadro 2 - Principais categorias pesquisadas nas produções.....	58
Quadro 3 - Categorias de análise.....	75
Quadro 4 - Perfil do(a)s motoristas de Ponta Grossa.....	81
Quadro 5 - Apresentação do(a)s entrevistado(a)s .....	81
Quadro 6 - Requisitos para ser motorista de app em Ponta Grossa .....	96
Quadro 7 - Categorias da Uber .....	99
Quadro 8 - Categorias da 99app .....	104
Quadro 9 - Categorias do app Garupa .....	111
Quadro 10 - O controle sobre o trabalho do(a) motorista de app.....	114
Quadro 11 - Categorias do trabalho mediado por apps .....	128
Quadro 12 – Subcategorias para análise da rotina .....	136
Quadro 13 - Pandemia e o trabalho do(a)s motoristas em PG.....	146
Quadro 14 - Categorias referentes aos grupos de motoristas.....	151

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Categorização das plataformas digitais de trabalho pela OIT.....	71
Figura 2 – Mapa do perímetro urbano de Ponta Grossa de 2006 .....	76
Figura 3 - Proposta de delimitação do perímetro urbano de Ponta Grossa (2019) ..	77
Figura 4 - Cadastro para motoristas Uber .....	91
Figura 5 - Chamada para cadastro como motorista inDriver .....	92
Figura 6 – Convite para cadastro 99Carona.....	93
Figura 7 - Cadastro como motorista inDriver.....	96
Figura 8 - Uber no Brasil .....	98
Figura 9 - inDriver.....	110
Figura 10 – Mensagem convocando motoristas para o trabalho no final de semana .....	121
Figura 11 – Mensagem convocando motoristas para o trabalho no Dia dos Pais..	121
Figura 12 - Mensagem para usuário(a)s tornarem-se motoristas do 99app.....	122
Figura 13 - Mensagem para estimular motoristas ao cumprimento de metas .....	122
Figura 14 – Premiações para motoristas trabalharem em certos horários .....	123
Figura 15 - Controle por avaliação .....	124
Figura 16 - Média das avaliações.....	125
Figura 17 - Tela do(a) motorista para definir metas para o trabalho .....	138
Figura 18 - Sugestão 99app de horário para o trabalho.....	138
Figura 19 - Logomarca Driver Elite Club Ponta Grossa .....	151
Figura 20 - Logomarca Driver's PG .....	152
Figura 21 - Logomarca Garupa .....	152
Figura 22 - Logomarca Elite Squad P.G.....	152
Figura 23 - Paralisação do(a)s motoristas de aplicativos em março de 2021 em Ponta Grossa .....	159

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Apps	Aplicativos
AWS	Amazon Web Service
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
DSA	Distanciamento Social Ampliado
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OT	Organização do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
TA	Taxa de Aceitação
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO 1 RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI: ESTRATÉGIAS DE EXPLORAÇÃO DO(A) MOTORISTA DE APLICATIVO</b> .....	<b>21</b>
1.1 O PONTO DE PARTIDA: TRABALHO COMO CATEGORIA ONTOLÓGICA DO SER SOCIAL .....	22
1.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS METAMORFOSES DO TRABALHO .....	33
1.3 NEOLIBERALISMO E OS MODOS DE SER DO TRABALHO NO SÉCULO XXI .....	43
<b>CAPÍTULO 2 O CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	<b>49</b>
2.1 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA PESQUISA BRASILEIRA: UM ESTUDO DAS TESES E DISSERTAÇÕES NO CATÁLOGO DA CAPES .....	50
2.2 CAPITALISMO DE PLATAFORMAS, PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO.....	59
2.3 TIPOS DE EMPRESAS E TRABALHOS POR PLATAFORMAS .....	66
<b>CAPÍTULO 3 O CONTEXTO LOCAL E O TRABALHO DO(A)S MOTORISTAS DE APLICATIVOS EM PONTA GROSSA</b> .....	<b>74</b>
3.1 O CONTEXTO LOCAL DE TRABALHO .....	76
3.2 A RELAÇÃO MOTORISTAS E PLATAFORMAS/APLICATIVOS .....	80
3.2.1 Motoristas de aplicativos em Ponta Grossa e o trabalho .....	80
3.2.2 As diferentes plataformas utilizadas para o transporte de passageiros na cidade de Ponta Grossa .....	89
3.2.2.1 Uber.....	98
3.2.2.2 99app.....	103
3.2.2.3 InDriver.....	108
3.2.2.4 – Garupa .....	110
3.2.3 Os diferentes dispositivos de controle sobre o trabalho por aplicativo .....	113
3.2.4 O trabalho mediado por aplicativos/plataformas.....	128
3.4. O COTIDIANO DE TRABALHO DO(A)S MOTORISTAS DE APLICATIVOS .....	135
3.4.1 Particularidades reveladas: a rotina do(a)s motoristas ponta-grossenses de aplicativo.....	136
3.4.2 O trabalho por plataformas durante a Pandemia de COVID-19: algumas aproximações .....	145
3.4.3 Possibilidades de lutas e resistências: grupos de motoristas e seus significados.....	150
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>161</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>164</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS COM MOTORISTAS DE APLICATIVO</b> .....	<b>178</b>

<b>APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM ADMINISTRADOR DE GRUPO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO.....</b>	<b>181</b>
<b>APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>182</b>
<b>ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....</b>	<b>184</b>

## INTRODUÇÃO

O tema de pesquisa envolve a categoria trabalho, e pretende investigar o fenômeno da uberização<sup>1</sup>. O interesse por este tema decorre da necessidade de compreender as mudanças ocorridas durante as últimas décadas no mundo do trabalho, que fazem emergir novas relações de trabalho mediadas pela tecnologia e caracterizadas pela informalidade, como é o caso do(a)s motoristas de aplicativo.

O fenômeno da informalidade do trabalho não é novidade (TAVARES, 2002). Nesse sentido, a questão do emprego ou subemprego acaba se tornando uma velha expressão da questão social. No sistema capitalista, o trabalhador tem que produzir para que o capitalista possa acumular capital (COSTA, 2010). De acordo com Tavares (2004), o desenvolvimento capitalista não anulou todas formas de organização características do trabalho humano. Com as transformações do sistema capitalista contemporâneo, as contradições capital-trabalho não foram eliminadas, mas sim desqualificadas, com isso intensificou-se as formas de trabalho resultantes da informalidade.

O sistema capitalista de produção visa o lucro através da exploração do trabalho (MARX, 2013). Essa é uma característica que se acentuou e se reconfigurou nas últimas décadas. O retrato do trabalho apresentado por Marx revelava de modo fiel o que era a sociedade burguesa, e como se constituíam as relações de trabalho no modo de produção capitalista em seu tempo. Naquele contexto, a exploração se concretizava principalmente nas indústrias, sob exigência dos detentores do modo de produção de extensas jornadas de trabalho, em ambientes muitas vezes insalubres, sem a devida proteção e mínimos direitos.

Um retrato do trabalho mais contemporâneo, ainda nos permite identificar trabalhadore(a)s em tais condições, no entanto, surgem trabalhadore(a)s que são conduzidos a um processo diferenciado de exploração. Se olharmos para os trabalhadore(a)s de plataformas/aplicativos, como é o caso do trabalhador informal motorista de aplicativo, percebemos que a exploração nesse contexto é diferente.

O mecanismo de exploração se modificou, a empresa mudou e as condições de trabalho também foram alteradas. As estratégias neoliberais que operam no modo

---

1 O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) e foi aprovado através do Parecer nº 4.015.303 liberado no dia 08 de maio de 2020.

de produção capitalista promovem mudanças no mundo do trabalho que substituem o modelo de trabalho anteriormente delineado. Essa tendência está intimamente relacionada à propagação do ideal neoliberal, que enfatiza a necessidade de flexibilização, a individualização das relações e muda o significado dado ao trabalho.

Essa flexibilidade, ao invés de assegurar maior liberdade, estabelece novos controles sobre o trabalho cada vez mais difíceis de entender (SENNETT, 2009). Por isso, é necessário apreender as contradições do trabalho na contemporaneidade para entender como o surgimento de novas tecnologias gera as novas ocupações - como é o caso do motorista de aplicativo -, e como surgem novas formas de controle do trabalho, do tempo e da liberdade desses trabalhadores.

A exploração, que até então aparecia externa ao trabalhador, operada pelos detentores do modo de produção capitalista, modelo esse que passa a ser significativamente reduzido com o processo de desregulamentação das relações capital-trabalho, ressignificação que o neoliberalismo traz para o trabalhador sob a denominação de empreendedorismo (HAN, 2018).

O homem empreendedor é o homem neoliberal, competitivo, imerso na ideologia da competição mundial. Contemporaneamente, as condições em que se constroem as relações de trabalho sob a perspectiva neoliberal procura "[...] moldar os sujeitos para torná-los empreendedores que saibam aproveitar as oportunidades de lucro e estejam dispostos a entrar no processo permanente da concorrência" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 136).

Nesse contexto, podemos afirmar que as relações de trabalho foram modificadas e ampliaram o segmento de trabalhadore(a)s informais, como é o caso daqueles que desempenham seu trabalho no setor de serviços, mediados pelo uso da tecnologia, de plataformas e aplicativos, sendo importante entender a forma pela qual tais relações se materializam na sociedade (ANTUNES, 2018).

Entre os novos proletários de serviços que Antunes (2018) aponta, encontram-se os motoristas de aplicativos, que para realização do seu trabalho, se conectam por meio de seu celular às plataformas e aplicativos que intermediam seu acesso ao trabalho, de transporte de passageiros ou até mesmo serviço de entrega de algum bem.

As relações de trabalho cada vez mais são moldadas pelo uso de novas tecnologias que tornam mais fácil o acesso ao trabalho, disponível a todo(a)s em seus aparelhos celulares, pelo qual insistentemente são convidados a obter renda extra,

controlar seus horários, trabalhar de modo flexível, ser o próprio chefe, entre outras promessas, sem deixar às claras as consequências disso como a precarização das condições de trabalho, a inserção em um trabalho absolutamente desregulamentado e desprotegido, incapaz de assegurar com tais vínculos a mínima segurança social a este(a) trabalhador(a) (SCHOLZ, 2016).

O fenômeno da uberização, segundo Abilio (2017, doc. online) "[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho".

De maneira geral, o acesso ao trabalho se concretiza por meio de aplicativos e plataformas digitais sem qualquer forma de proteção, vez que a relação que é formada entre empresa e trabalhador não dispõe de nenhum sistema regulatório que reconheça, minimamente, alguma proteção a desigualdade decorrente da relação capital/trabalho (ABÍLIO, 2017).

O Objeto deste estudo, portanto, é a realidade de trabalho do(a)s motoristas de aplicativos no município de Ponta Grossa. E, para conhecê-la, do ponto de vista qualitativo, foram entrevistado(a)s cinco trabalhadore(a)s de aplicativos e um administrador de grupo de motoristas no segundo semestre do ano de 2020 para saber como organizam suas rotinas e seu metabolismo corporal para enfrentamento de uma situação de desregramento das relações de trabalho.

O método escolhido para o desenvolvimento da pesquisa é o materialista histórico-dialético de Marx, que pensa o trabalho como processo de emancipação humana. Para leitura dessa realidade através desse método foi fundamental compreender algumas categorias que apoiam a análise sobre o fenômeno da uberização, e outras que o próprio objeto revelou.

A técnica adotada para a coleta de dados foi a entrevista semi-estruturada com o(a)s trabalhadore(a)s informais motoristas de aplicativo do município de Ponta Grossa. Essa técnica de pesquisa

[...] parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vá surgindo à medida que se recebem as respostas do informante (TRIVIÑOS 2008, p. 146).

Para a realização das entrevistas foi utilizado um roteiro (Apêndice 1 e 2) que nos remete ao alcance dos objetivos. Segundo Minayo (2004) o roteiro constitui um

instrumento utilizado para orientar uma conversa que possui finalidade, funcionando como um facilitador da comunicação.

O principal intuito da pesquisa e da metodologia escolhida foi obter por meio das entrevistas informações que permitissem uma aproximação com o cotidiano de trabalho do(a)s motoristas de aplicativo para extrair elementos da fala sobre o cotidiano desses trabalhadores que revelassem as condições em que trabalham, como determinam suas jornadas, quanto recebem pelo labor diário, quantas vezes na semana dedicam ao ofício de motorista, se conciliam essa atividade com outra forma de obter renda e como eles se percebem enquanto realizam seus ofícios.

No início, a pesquisa de campo seria realizada em determinados locais onde o(a)s motoristas costumam reunir-se para, nesse momento, convidar o(a)s interessado(a)s para contar sobre suas experiências com o trabalho por aplicativos e, simultaneamente, estar em contato com o cotidiano desse(a)s trabalhadores.

Porém, o contexto vivido em 2020 exigiu que a forma de realização da entrevista fosse repensada, tendo em vista que o período pandêmico trouxe recomendações de isolamento e distanciamento social. Como alternativa, optou-se pela realização de entrevistas de maneira remota, ou seja, a aproximação com o(a)s motoristas de aplicativo da cidade de Ponta Grossa exigiu outra forma de abordagem do(a)s entrevistado(a)s. Em todas elas, o primeiro contato foi realizado por meio telefônico através do aplicativo *Whatsapp*.

Foram entrevistados seis motoristas da cidade. Para condução das entrevistas adotou-se dois roteiros. O roteiro n. 1 foi aplicado para um dos motoristas que atua como um “administrador” de um dos grupos de motoristas de aplicativos da cidade com a finalidade de explorar e conhecer o que fazem os grupos e sua importância para o coletivo de motoristas da cidade. O roteiro n. 2 foi utilizado na condução da conversa com os outros cinco motoristas para explorar o cotidiano do trabalho destas pessoas.

A primeira entrevista foi realizada por meio remoto e era uma entrevista teste que acabou incorporada neste estudo. Na sequência, para chegar a(o)s demais motoristas, foi utilizado o *Facebook* para encontrar algum grupo da cidade composto por motoristas de aplicativos. Na ocasião, foram identificados dois grupos, um deles denominado D.E.C CAVEIRAS PG e o outro Uber - Ponta Grossa.

Após solicitação para participação dos grupos, no grupo denominado D.E.C. CAVEIRAS PG havia o contato telefônico do administrador do grupo e, após algumas

trocas de mensagens por *Whatsapp*, foi estabelecida uma data para a entrevista remota. Na data marcada, não foi possível realizar a entrevista devido a outros compromissos do entrevistado, que concordou em reagendá-la, mas, a pedido dele a entrevista foi realizada de modo presencial<sup>2</sup>.

A partir da entrevista com o Administrador do Grupo (A1), ele sugeriu outro(a)s motoristas que poderiam colaborar com a pesquisa e conceder a entrevista, no entanto, apesar das tentativas realizadas para realização das entrevistas, não houve retorno sobre o interesse em participar da pesquisa.

Diante disso, novamente por intermédio do aplicativo *Whatsapp*, foram encaminhadas mensagens em grupos que o pesquisador participa composto por pessoas que residem em Ponta Grossa visando encontrar outros motoristas da cidade. Por meio desses contatos, foram sugeridos outro(a)s motoristas com os quais foi feito contato para averiguar o interesse dessas pessoas em participar da pesquisa.

Foi realizado contato via *Whatsapp* com mais seis motoristas indicados por membros desses grupos, dos quais, apenas quatro deles concordaram em falar sobre suas experiências com os aplicativos na cidade. Com dois desse(a)s motoristas (2 e 4) a entrevista também ocorreu de maneira remota. No entanto, duas pessoas (Motoristas 3 e 5) solicitaram conversar pessoalmente, pois não estavam confortáveis em conversar por meio de celular ou computador sobre o tema.

As entrevistas realizadas presencialmente foram gravadas com o consentimento dos participantes com registro de áudio por meio de um celular/smartphone. E, as entrevistas que aconteceram remotamente, foram realizadas com apoio da ferramenta *Google Meet* registrando áudio e vídeo da conversa. Em todas elas, o(a)s entrevistado(a)s expressamente consentiram com a gravação.

Entre o(a)s entrevistado(a)s, tentou-se selecionar pessoas de diferentes perfis, como era o intuito do projeto de pesquisa. Buscou-se variedade de perfis para obter os relatos sobre o trabalho com aplicativos na cidade por homens e mulheres motoristas, diferentes faixas etárias, empregado(a)s ou desempregado(a)s, para uma maior aproximação com a realidade local.

---

<sup>2</sup> As entrevistas que foram realizadas de modo presencial seguiram todos os procedimentos recomendados pelas autoridades de saúde para a garantia da integridade do(a)s entrevistado(a)s e do pesquisador.

Não há neste estudo um levantamento de dados quantitativos sobre os trabalhadores de aplicativos na cidade de Ponta Grossa. O número de entrevistado(a)s permite uma aproximação com o trabalho para “[...] evidenciar o que essas pessoas vivenciam no cotidiano” e “igualmente dar-lhes a palavra” (POUPART, 2012, p. 220). Apesar da baixa diversidade de perfis que compõem o estudo, ele revela a vivência do(a)s trabalhadore(a)s de aplicativo na cidade, sendo este o propósito da pesquisa.

Sobre os dados colhidos nas entrevistas, realizou-se a análise de conteúdo com a finalidade de ir além dos conteúdos da fala, da aparência do que foi comunicado para “[...] compreensão dos significados no contexto da fala [...] objetividade e cientificidade tentam ultrapassar o alcance meramente descritivo da mensagem, para atingir, mediante inferência, uma interpretação mais profunda” (MINAYO, 2004, p. 307).

Delimitou-se como objetivo geral desta pesquisa analisar o trabalho dos motoristas de aplicativos no município de Ponta Grossa - PR. E, como objetivos específicos: 1. Compreender o trabalho para a ontologia do humano (como isso acontece na sociedade capitalista e neoliberal); 2. Entender o fenômeno da uberização no contexto do capitalismo de plataformas; e 3. Conhecer o cotidiano de trabalho do(a)s motoristas de aplicativos em Ponta Grossa – PR.

Desse modo, a partir do objetivo geral traçado que é a análise do trabalho dos motoristas de aplicativo da cidade de Ponta Grossa, este estudo desdobrou-se em três capítulos.

O primeiro deles intitulado “Relações de trabalho no século XXI: estratégias de exploração do(a) motorista de aplicativo” discute o trabalho e busca sustentação teórica para compreendê-lo a partir da obra de Marx e teóricos marxistas mais contemporâneos, refletindo sobre seus limites no Modo de Produção Capitalista, principalmente no século XXI sob orientação da perspectiva neoliberal.

No segundo capítulo denominado “O contexto da uberização do trabalho”, reflete-se sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, inicialmente, a partir das pesquisas desenvolvidas sobre a temática encontradas no catálogo de teses e dissertações da CAPES. Discute-se, na sequência, a conversão de empresas em plataformas e aplicativos que exploram trabalhadore(a)s por meio dos aplicativos e as particularidades decorrentes dessa relação entre empresa/aplicativo e trabalhador(a).

O último capítulo, tem como foco conhecer o cotidiano de trabalho do(a)s do(a) motorista de aplicativo em Ponta Grossa, pois é na vida cotidiana que a vida do homem acontece e, todos a vivem dentro a divisão do trabalho, seja ele intelectual ou físico (HELLER, 1985). Nesse capítulo, revelam-se alguns dos aspectos da vida do(a)s motoristas de aplicativo em Ponta Grossa, tais como a organização do trabalho e da vida privada, lazer, descanso e outros elementos que são partes orgânicas da vida cotidiana deste(a)s trabalhadore(a)s.

Acompanham a presente pesquisa: os roteiros de entrevista semiestruturada aplicado ao administrador de grupo e a(o)s motoristas de aplicativo; o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; e o parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa.

Os resultados obtidos com a pesquisa contribuem para desvelar as mudanças relacionadas ao mundo do trabalho, conhecer as particularidades pelas quais a expropriação do trabalho, a exploração pelas plataformas e o estranhamento se materializam no cotidiano de trabalho do(a)s motoristas de aplicativo.

## **CAPÍTULO 1**

### **RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI: ESTRATÉGIAS DE EXPLORAÇÃO DO(A) MOTORISTA DE APLICATIVO**

O ponto de partida desta pesquisa é o trabalho d(o)as motoristas de aplicativo em Ponta Grossa. Por meio da aproximação com o cotidiano desse(a)s trabalhadore(a)s, busca-se analisar a sociedade, por entender que reside, principalmente no trabalho, os meios que estruturam e determinam as relações sociais.

Adota-se como referência as obras de Marx, Engels e Lukács com o objetivo de sustentar que o trabalho é o eixo fundamental da sociabilidade humana e identificar as principais categorias utilizadas pelos autores para explicar as relações sociais que se materializaram na sociedade, sob às determinações do Modo de Produção Capitalista (MPC). Compreende-se o trabalho como “criação, motor de civilização e fonte de realização das potencialidades da natureza social do homem que ao criar o trabalho é recriado e modificado pela atividade a que deu vida” (GRANEMANN, 2009, p.228)

A realidade, segundo Marx, não é estática e está em constante movimento. Como suporte teórico para analisar o trabalho na contemporaneidade, adota-se a obra de Ricardo Antunes (1998; 2018), David Harvey (1992; 2004), Maria Augusta Tavares (2004), Giovanni Alves (2007), Ivo Tonet (2018) e outros autores marxistas, com a finalidade de compreender as configurações que o trabalho apresenta na atualidade.

Em seguida, oferece-se uma análise das constantes mudanças impostas à organização do trabalho pelo processo de reestruturação produtiva, com a explicação das principais características do Taylorismo, do Fordismo, do Toyotismo e da fase contemporânea de acumulação flexível e Uberização.

Para entender as determinações que o neoliberalismo traz para a realidade concreta e, mais propriamente para o trabalho, busca-se na obra de Dardot e Laval (2018) e David Harvey (2014) compreender como a lógica neoliberal foi implementada e constituiu uma nova razão para construção das subjetividades e racionalidades, o que interfere diretamente no modo de organização da vida do(a)s trabalhadore(a)s.

Em síntese, pretende-se explorar tais pontos nas seções seguintes para identificar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, na esfera da produção e reprodução da sociedade burguesa e capitalista, e como a razão neoliberal adquire materialidade e propõe novos modos de domínio e controle sobre o(a) trabalhador(a).

## 1.1 O PONTO DE PARTIDA: TRABALHO COMO CATEGORIA ONTOLÓGICA DO SER SOCIAL

O trabalho, segundo uma perspectiva ontológica social, é a base do ser social devendo ser apreendido como “[...] antes de tudo, em termos genéticos, o ponto de partida para o tornar-se homem do homem, para a formação das suas faculdades, sendo que jamais se deve esquecer o domínio sobre si mesmo” (LUKÁCS, 2013, p. 242).

Pensar o trabalho como elemento fundador da sociabilidade humana significa reconhecer que as relações sociais construídas pela humanidade sempre estiveram assentadas no trabalho, constituindo ele o “fundamento da própria reprodução da vida dado que, por meio de tal atividade, produziram os bens socialmente necessários a cada período da história humana” (GRANEMANN, 2009, p.226)

O trabalho, segundo Marx, é o primeiro ato de sujeitos que, para sua sobrevivência, transformam a natureza, sendo esse o ponto de partida para entender a realidade. Em suas palavras

Os pressupostos de que partimos não são pressupostos arbitrários, dogmas, mas pressupostos reais, de que só se pode abstrair na imaginação. São os indivíduos reais, sua ação e suas condições materiais de vida, tanto aquelas por eles já encontradas como as produzidas por sua própria ação. Esses pressupostos são, portanto, constatáveis por via puramente empírica (MARX, 2013, p. 86-87).

Ou seja, Marx dedicou-se a analisar a realidade considerando “os indivíduos reais e ativos, que se encontram em determinadas condições materiais de vida, condições essas, por sua vez, que já são resultado da atividade passada de outros indivíduos e que continuam a ser modificadas pela atividade presente” (TONET, 2018, p. 81).

É a realidade em seu processo, que foi construída pelo ser humano e que permanece em construção, que nos fornece os elementos para entender como se dá o intercâmbio entre o homem e a natureza, relação essa fundamental para a autoconstrução humana. Como diz Marx, o ser social resulta da integração que acontece entre o natural e social, articulação essa que acontece pelo trabalho (TONET, 2018). Nas palavras de Marx

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião ou pelo que se queira. Mas eles mesmos começam a se distinguir dos animais tão logo começam a produzir seus meios de vida, passo que é condicionado por sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material (MARX, 2013, p. 87).

Ao explicar o processo de trabalho, Marx apresenta sua concepção sobre ele e aponta quais são os elementos que o compõem e de modo bastante simples diz que “[...] a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho” e prossegue

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural [Naturmacht]. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio. (MARX, 2013, p.188)

O uso da força de trabalho visa produzir para os seres humanos bens que sejam fundamentais para a satisfação das suas necessidades através da transformação da matéria natural. Reforçando a importância que o trabalho tem na transformação do homem e da própria humanidade, Engels (1990) no texto “O papel do trabalho na transformação do macaco em homem” indica que foi por meio do trabalho que o homem se diferenciou dos demais animais, ou seja, foi o trabalho que criou o próprio homem, e a partir dele que o homem passou a estabelecer novas relações e domínio sobre a natureza.

Embora também existam animais que trabalhem e produzam meios de vida, há uma importante distinção entre seu trabalho e o trabalho humano. Ambos o realizam como uma atividade vital, mas o animal não se distingue dela, enquanto o ser humano faz dela o objeto da vontade e da consciência (MARX, 2008).

Engels (1990) além de destacar a relevância do trabalho para a transformação do ser humano, explica que em decorrência do trabalho novas necessidades surgiram e determinaram progressos no desenvolvimento desse homem. Ele diz:

O desenvolvimento do cérebro e dos sentidos a seu serviço, a crescente clareza de consciência, a capacidade de abstração e de discernimento cada vez maiores, reagiram por sua vez sobre o trabalho e a palavra, estimulando mais e mais o seu desenvolvimento. Quando o homem se separa definitivamente do macaco, esse desenvolvimento não cessa de modo algum, mas continua, em grau diverso e em diferentes sentidos entre os diferentes povos e as diferentes épocas, interrompido mesmo às vezes por retrocessos de caráter local ou temporário, mas avançando em seu conjunto a grandes passos, consideravelmente impulsionado e, por sua vez, orientado em um

determinado sentido por um novo elemento que surge com o aparecimento do homem acabado: a sociedade. (ENGELS, 1990, p. 12-13)

Ou seja, a partir da incorporação processual dessas mudanças que tiveram como origem o trabalho, surge a sociedade, resultado da aproximação entre os homens pela necessidade de ajuda mútua e do desenvolvimento da linguagem, que passa a ser desenvolvida e simultaneamente desenvolve o próprio ser humano

O trabalho implica mais que uma relação sociedade/natureza: implica uma interação no marco da própria sociedade, afetando os seus sujeitos e a sua organização. O trabalho através do qual o sujeito transforma a natureza (e, na medida em que é uma transformação que se realiza materialmente, trata-se de uma transformação prática), transforma também o seu sujeito: foi através do trabalho, que de grupos primatas, surgiram os primeiros grupos humanos – numa espécie de salto que fez emergir um novo tipo de ser, distinto do ser natural (orgânico e inorgânico): o ser social. (NETTO; BRAZ, 2007, p.34)

Entender o ser humano e sua existência requer entendê-lo na sua produção e reprodução da vida material. Compreendê-lo em sua totalidade, exige extrair das condições materiais da existência humana em sociedade o real sentido do viver do Homem (LARA, 2011).

O trabalho para Marx pode ser pensado para além da regulação que sofreu na lógica capitalista, ele pode ser considerado independente de qualquer forma social determinada, como trabalho que pertence exclusivamente ao homem. Os elementos que compõem o processo de trabalho para ele são finalidade, objeto e seus meios. (MARX, 2013)

O texto de Engels (1990) também indica esses elementos apresentados por Marx e que caracterizam o trabalho, como o uso de instrumentos como meios para execução do trabalho e ação sobre a natureza, que representa o objeto sobre qual recai o trabalho, bem como a intencionalidade que somente o homem apresenta ao desempenhar essa ação.

A finalidade, é explicada por Lukács, como pôr teleológico, característica própria do trabalho, e, portanto, que distingue o homem dos animais, pois sua realização concretiza uma vontade orientada para um fim de transformar ou reformar a natureza. Ele diz:

Somente no trabalho, no pôr do fim e de seus meios, com um ato dirigido por ela mesma, com o pôr teleológico, a consciência ultrapassa a simples adaptação ao ambiente – o que é comum também àquelas atividades dos animais que transformam objetivamente a natureza de modo involuntário – e

executa na própria natureza modificações que, para os animais, seriam impossíveis e até mesmo inconcebíveis. O que significa que, na medida em que a realização torna-se um princípio transformador e reformador da natureza, a consciência que impulsionou e orientou tal processo não pode ser mais, do ponto de vista ontológico, um epifenômeno (LUKÁCS, 2013, p. 48).

Portanto, o ser humano é o único que tem a possibilidade de estabelecer seus próprios fins e de orientar a atividade no sentido de alcançá-los. Os animais jamais poderão alterar conscientemente o processo de trabalho. Marx (2013) exemplifica isso a partir da comparação entre a colmeia construída por uma abelha e o trabalho de um arquiteto. As abelhas o fazem por necessidade biológica enquanto o homem por um ato consciente, teleológico.

Para Lukács, há três esferas ontológicas distintas: a inorgânica, que tem por essência o tornar-se outro (mineral); a orgânica, caracterizada por repor o mesmo da reprodução da vida; e o ser social, que tem como particularidade a incessante produção do novo pela transformação do mundo de forma consciente e orientada. (LESSA, 2015)

Sobre isso, diz Marx no processo de trabalho, portanto, a atividade do homem, com ajuda dos meios de trabalho, opera uma transformação do objeto do trabalho segundo uma finalidade concebida desde o início (MARX, 2013, p. 190).

O objeto, por sua vez, corresponde a tudo aquilo sobre a qual incide o trabalho humano. “Todas as coisas que o trabalho apenas separa de sua conexão imediata com a totalidade da terra são, por natureza, objetos de trabalho preexistentes (MARX, 2013, p. 189). Ele explica que o objeto tanto pode ser a matéria natural bruta (exemplo do peixe quando retirado da água), como a matéria que já foi filtrada por um trabalho anterior por exemplo o minério que foi extraído da mina e será lavado). Neste caso, ele designa esse objeto que já foi modificado pelo trabalho anterior como matéria-prima.

Por sua vez, os meios de trabalho compreendem tudo de que se apropria o homem como instrumentos, ferramentas, instalações, etc., e a própria terra, que pode ser considerada um meio universal de trabalho. O meio de trabalho é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto. (MARX, 2013).

O processo de trabalho a medida que passa a se desenvolver, igualmente passa a exigir meios de trabalho previamente elaborados, sendo esta característica própria do processo de trabalho humano, embora existente como germe em certas

espécies animais. Por isso, Franklin citado por Marx classifica o homem como um animal que faz ferramentas (MARX, 2013). Tal é a importância dos meios de trabalho que ele afirma:

O que diferencia as épocas econômicas não é “o que” é produzido, mas “como”, “com que meios de trabalho”. Estes não apenas fornecem uma medida do grau de desenvolvimento da força de trabalho, mas também indicam as condições sociais nas quais se trabalha (MARX, 2013, p. 190).

Com os instrumentos, exclusivamente fabricados pelo homem, ele obtém da natureza com seu trabalho a conversão de elementos materiais em bens para o provimento das necessidades sociais humanas (GRANEMANN, 2009).

Lukács (2013) ressalta ainda que sem o chamado pôr teleológico, seja o meio de trabalho como o objeto de trabalho são coisas naturais sujeitas à causalidade natural. Apenas por meio daquele, podem receber o “pôr” socialmente existente no processo de trabalho.

Ele enfatiza que teleologia e causalidade são, embora heterogêneos, partes de uma unidade indissolúvel no processo de trabalho. A teleologia se caracterizaria por estabelecer uma direção consciente aos fins a serem atingidos. E, causalidade é o que caracteriza a natureza, regida por leis independentes de qualquer consciência (LUKÁCS, 2013)

Porém, esses fins não são criação autônoma da subjetividade, pois ela própria é um produto social, que articula individualidade e gênero. E também, a objetividade nela interfere, pois põe o campo de possibilidades a partir do qual a subjetividade faz suas escolhas. (TONET, 2018). Logo, o pôr do fim, embora se constitua como um ato livre é também ato concretamente delimitado. Lukács, a partir de Marx, enfatiza ainda o estatuto ontológico da teleologia e da causalidade, onde a consciência tem um papel fundamental no salto ontológico do ser natural ao ser social (LUKÁCS, 2013).

Segundo ele, a novidade reside na capacidade do ser social de “realização do pôr teleológico como resultado adequado, ideado e desejado” diferente do que ocorre na natureza onde “existe apenas realidades e uma ininterrupta transformação de suas respectivas formas concretas, um contínuo ser-outro” (LUKÁCS, 2013, p. 47).

Consolidado este salto “o momento predominante do desenvolvimento não mais será constituído por leis de caráter natural, mas, cada vez mais, por leis de caráter social” (TONET, 2018, p. 87).

Lukács diferencia ainda, pôr teleológico primário e secundário. Por primário, pode-se entender o pôr dirigido à transformação da natureza, ou seja, o processo de troca entre os homens e o ser natural. Já o pôr teleológico secundário, decorre do desenvolvimento do trabalho e da divisão do trabalho e pode ser entendido como meios de convencimento de outros indivíduos ou meios de persuasão utilizados para influenciar na escolha das alternativas levando os sujeitos a agirem de determinado modo, e não de outro. Tal característica, faz com que os sujeitos coloquem pores que não são deles e trabalhem por finalidades que não são as suas. (LESSA, 2015).

Logo, o trabalho deve ser visto como um processo histórico e reconhecido que foi por meio dele que a humanidade se constituiu como tal. (NETTO; BRAZ, 2007). A estrutura do ser social foi sintetizada nas seguintes determinações:

1. realizar atividades teleologicamente orientadas; 2. objetivar-se material e idealmente; 3. comunicar-se e expressar-se pela linguagem articulada; 4. tratar suas atividades e a si mesmo de modo reflexivo, consciente e autoconsciente; 5. escolher entre alternativas concretas; 6. universalizar-se; e 7. socializar-se (NETTO; BRAZ, 2007, p. 41)

São tais capacidades que particularizam o ser social e identificam o modo de ser do homem e da mulher, que só existe como tal em sociedade. Importante destacar ainda que “o ser social se revela não como uma forma eterna e atemporal, a-histórica, mas como uma estrutura que resulta da auto-atividade dos homens e permanece aberta a novas possibilidades [...]” (NETTO; BRAZ, 2007, p. 42).

Marx (2013), a partir da análise do ato de trabalho, reconhece no ser social o caráter histórico como desdobramento de sua natureza. Ou seja, compreendê-lo exige entender sua construção histórica, em uma realidade que está em constante movimento. Para ele “o ser social seria um complexo indissolúvel de essência e fenômeno, ambos resultantes do processo histórico (TONET, 2018).

Engels (1990), a partir de diversos exemplos, explica que o domínio que o ser humano realizou sobre a natureza e como executou as primeiras experiências relacionadas a produção, subverteu as condições sociais de produção e reprodução em todo o mundo. E ao referir-se especificamente sobre as consequências sociais, ele diz

Os homens que nos séculos XVII e XVIII haviam trabalhado para criar a máquina a vapor não suspeitavam de que estavam criando um instrumento que, mais do que nenhum outro, haveria de subverter as condições sociais em todo o mundo e que, sobretudo na Europa, ao concentrar a riqueza nas mãos de uma minoria e ao privar de toda propriedade a imensa maioria da população, haveria de proporcionar primeiro o domínio social e político à

burguesia, e provocar depois a luta de classe entre a burguesia e o proletariado, luta que só pode terminar com a liquidação da burguesia e a abolição de todos os antagonismos de classe. (ENGELS, 1990, 25-26)

Ademais, afirma que todas as formas de produção que decorreram dessa transformação do homem conduziram à divisão da população em classes diferentes, e no antagonismo entre dominantes e oprimidos, sendo o elemento propulsor da produção os interesses da classe dominante, que encontra sua expressão mais acabada no modo de produção capitalista (ENGELS, 1990).

Marx (2013), ao analisar o processo de produção e reprodução da vida material em seu tempo, reconheceu na indústria o local onde o capital por meio da exploração do trabalho humano obtém o valor. E para entender a história da humanidade é necessário estudá-la relacionando-a com o desenvolvimento material. Segundo Marx e Engels (2007, p. 87)

Tal como os indivíduos exteriorizam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, pois, com sua produção, tanto com o que produzem como também com o modo como produzem. O que os indivíduos são, portanto, depende das condições materiais de sua produção.

Pela perspectiva materialista-histórica não se pode ver a sociedade como contrária ao indivíduo, sendo ele a prova da vida social, e simultaneamente subjetividade e objetividade. Explica Marx (2004, p. 107):

Acima de tudo é preciso evitar mais uma vez a “sociedade” como abstração frente ao indivíduo. O indivíduo é o ser social. Sua manifestação de vida - mesmo que ele também não apareça na forma imediata de uma manifestação comunitária de vida, realizada simultaneamente com os outros - é, por isso, uma externalização e confirmação da vida social. A vida individual e a vida genérica do homem não são diversas [...].

Para compreender a sociedade, é necessário pensá-la dentro do modo de produção capitalista, e que o trabalho é uma categoria ontológica que funda a sociabilidade burguesa, e os modos de ser desses homens na sociedade (NETTO; BRAZ, 2007).

Ao refletir sobre o processo de trabalho nos limites da sociedade capitalista, Marx ressalta duas características peculiares que podem ser observadas nesta relação: “o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho” e “o produto é propriedade do capitalista, e não do produtor direto, do trabalhador” (MARX, 1983, p. 304).

Pode-se evidenciar que a sociedade capitalista se caracteriza pela divisão em classes sociais, e a luta de classes é inerente a esse sistema, pois os interesses que as classes dominantes defendem se contrapõe àqueles que almejam a classe trabalhadora, sendo a luta de classes uma importante categoria que pode ser extraída da realidade do trabalho dentro da sociedade burguesa e capitalista.

É a realidade social, o cotidiano e as contradições das relações sociais da sociedade burguesa que importam, onde são estabelecidos os modos de produção e reprodução social que desencadeiam às inúmeras expressões da questão social. Por questão social pode-se entender

[...] às expressões de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa exigir outros tipos de intervenção, mais além da caridade e repressão. (IAMAMOTO, CARVALHO, 1998, p. 77)

Compreender essa dinâmica é essencial pois “a questão social expressa a subversão do humano própria da sociedade capitalista contemporânea, que se materializa na naturalização das desigualdades sociais e na submissão das necessidades humanas ao poder das coisas sociais – do capital dinheiro e de seu fetiche” (IAMAMOTO, 2007, p. 125).

Para o capitalista “o processo de trabalho é apenas o consumo de mercadoria, força de trabalho por ele comprada [...] o processo de trabalho é um processo entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem” (MARX, 1983, p. 304). Tal perspectiva

Condensa a banalização do humano, que atesta a radicalidade da alienação e a invisibilidade do trabalho social – e dos sujeitos que o realizam [...]. A subordinação da sociabilidade humana às coisas – ao capital-dinheiro e ao capital mercadoria – retrata, na contemporaneidade, um desenvolvimento econômico que se traduz como barbárie social (IAMAMOTO, p. 125, 2007).

Essa forma que assume o trabalho de mercadoria acarreta repercussão na subjetividade pois ao efetivar o trabalho o trabalhador se desefetiva, desrealiza e se estranha no processo de trabalho (ANTUNES, 2018), e assim explica Marx:

A objetivação tanto aparece como perda do objeto que o trabalhador é despojado dos objetos mais necessários não somente à vida, mas também dos objetos do trabalho. Sim, o trabalho mesmo se torna um objeto, do qual o trabalhador só pode se apossar com os maiores esforços e com as mais extraordinárias interrupções. A apropriação do objeto tanto aparece como estranhamento (*Entfremdung*) que, quanto mais objetos o trabalhador

produz, tanto menos pode possuir e tanto mais fica sob o domínio do seu produto, do capital (MARX, 2004, p.80-81).

Há duas categorias importantes que necessitam ser destacadas e diferenciadas para a crítica a sociedade capitalista, o estranhamento e a alienação. Por estranhamento, pode-se entender “[...] os obstáculos sociais que impedem que aquela atividade [o trabalho] se realize em conformidade com as potencialidades humanas” (RANIERI, 2006, p. 1). Neste sentido ainda:

[...] o trabalho estranhado é a síntese de um estranhamento genérico que penetra em todas as esferas da socialidade humana, pois a totalidade da apropriação do trabalho é uma realidade efetiva ancorada na falta de equilíbrio histórico entre produção, apropriação e redistribuição dos produtos da atividade do trabalhador. Confirma-se, nesse caso, a realidade do estranhamento do trabalhador do produto de seu trabalho como algo alheio a ele, que se lhe defronta como um poder hostil. Igualmente, do ponto de vista humano, a amplitude da contradição do sistema do capital em geral faz eclodir como manifestações genéricas do estranhamento aquelas consequências que afetam diretamente o conjunto do ser social, consequências que vão desde o embrutecimento resultante do caráter genérico da crise, até o desemprego estrutural, resultado “necessário” do caráter não difundido da otimização tecnológica concentrada. (RANIERI, 2006, p.3).

O estranhamento, portanto, decorre do fato de que no modo de produção capitalista, a classe que produz é distinta da classe que se apropria dos bens produzidos, e essa distinção entre apropriação e expropriação funda a distinção socioeconômica e política entre classes (RANIERI, 2006).

Trata-se de um fenômeno histórico, pois surge em determinadas condições sociais, porém estas condições não são eternas, podendo ser alteradas pela ação do próprio homem. Para Lessa, o estranhamento pode ser entendido como

[...] a criação, pelos próprios homens, no fluxo da práxis social, de obstáculo a plena explicitação do gênero humano (e, portanto, das individualidades). Ao contrário da exteriorização, que corresponde ao momento de afirmação do humano, a alienação constitui um momento socialmente posto de negação do humano, uma negação social do ser humano. (LESSA, 2015, p. 89)

Já a alienação, segundo Antunes (2018, p. 95), pode ser entendida também como exteriorização, e como tal, parte ineliminável da atividade humana. Ranieri (2006, p. 1) a explica como “uma exteriorização que o autoproduct e forma no interior de sua sociabilidade. Em outras palavras, a alienação é inerente ao trabalho em sua forma ontológica pois é parte constituinte do modo de produção ao qual o trabalho está submetido.

O estranhamento, portanto, tem uma conotação mais negativa e tem suas raízes na divisão social do trabalho e na propriedade privada dos meios de produção que caracteriza o jeito de ser na sociedade capitalista e marca as expressões materiais e ideais de toda a sociedade, deixando de promover a humanização do homem (NETTO; BRAZ, 2007).

A apropriação privada dos bens produzidos coletivamente constitui a base desse estranhamento

a forma última (mais complexa) do estranhamento aparece como sendo a posição do trabalho no interior da relação entre trabalho assalariado e capital. O foco recai sobre a relação do trabalho social com a forma de sua apropriação e, conseqüentemente, com o seu produto, portanto, a relação social aparecendo como uma relação coisal. Especificamente, a relação social entre os homens enquanto relação de intercâmbio entre os seus produtos. (RANIERI, 2006, p. 02)

O modo de produção capitalista inseriu ao trabalho a apropriação do produto deste trabalho pelo capitalista, e o estranhamento é o resultado dessa expropriação. Ou seja, a desumanização do trabalho é reflexo do processo de estranhamento que o modo de produção incorporou ao trabalho produtivo.

Há uma estreita relação entre trabalho e valor. O valor de uma mercadoria decorre do tempo de trabalho necessário para sua produção, é a partir dessa lógica que Marx elabora sua lei do valor onde “É [...] o quantum de trabalho socialmente necessário ou o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso o que determina a grandeza do seu valor” (MARX, 1983, apud NETTO; BRAZ, 2007, p. 49). Logo, o trabalho além de constituir a riqueza social é também fonte primária do valor.

Embora o trabalho determine o ser social, este é muito mais que apenas trabalho, e existem inúmeras outras objetivações por ele materializadas que podem ser entendidas pela categoria designada de práxis, a qual permite

[...] para além das suas objetivações primárias, constituídas pelo trabalho, o ser social se projeta e se realiza nas objetivações materiais e ideais da ciência, da filosofia, da arte, construindo um mundo de produtos, obras e valores – um mundo social, humano enfim, em que a espécie humana se converte inteiramente em gênero humano (NETTO; BRAZ, 2007, p. 44)

A práxis, segundo Tonet (2018, p.73) “é exatamente o conceito que traduz a forma como se articulam subjetividade e objetividade, sob a regência desta última, em todas as atividades humanas”. Marx entende a práxis como atividade humana

sensível, composta por dois momentos que constituem uma unidade indissolúvel, a subjetividade e a objetividade. Ela pode ser entendida como a atividade mediadora que conjuga esses dois elementos do qual se origina a realidade social (TONET, 2018). Como diz Kosik (1989, p. 202)

[...] práxis na sua essência e universalidade é a revelação do segredo do homem como ser ontocriativo, como ser que cria a realidade (humano-social) e que, portanto, compreende a realidade (humana e não humana, a realidade na sua totalidade). A práxis do homem não é a atividade prática contraposta à teoria: é determinação da existência humana como elaboração da realidade.

Foi o olhar de Marx para as condições materiais de existência que lhe permitiu afirmar

Na produção social da sua existência, os homens estabelecem relações determinadas, necessárias, independentes da sua vontade, relações de produção que correspondem a um determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas materiais. O conjunto destas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base concreta sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem determinadas formas de consciência social. O modo de produção da vida material condiciona o desenvolvimento da vida social, política e intelectual em geral. Não é a consciência dos homens que determina o seu ser; é o seu ser social que, inversamente determina a sua consciência (MARX, 2008, p. 47).

O ser social, portanto, condensa a genericidade humana em que todos os membros da sociedade são portadores, pois a recebem pelos mecanismos de sociabilização (educação, interação social e autoeducação) e (re)criadores, vez que é agente de suas próprias objetivações que atualizam e renovam o ser social (NETTO; BRAZ, 2007).

Quando o desenvolvimento histórico da sociedade é marcado pelo estranhamento, ou seja, onde ocorre a exploração do homem pelo homem devido a propriedade privada dos meios de produção e a divisão social do trabalho, a possibilidade de incorporação do ser social sempre é posta de modo desigual para os homens singulares (NETTO; BRAZ, 2007).

A propriedade privada como uma característica da divisão social do trabalho implica um caráter estranhado à realidade social, pois aparece para os homens não como

O poder social, isto é, a força de produção multiplicada que nasce da cooperação dos diversos indivíduos condicionada pela divisão do trabalho, aparece a esses indivíduos, porque a própria cooperação não é voluntária mas natural, não como seu próprio poder unificado, mas sim como uma

potência estranha, situada fora deles, sobre a qual não sabem de onde veio nem para onde vai, uma potência, portanto, que não podem mais controlar[...] (MARX, 2013, p, 38)

Ou seja, até hoje o desenvolvimento do ser social não expressou como igual desenvolvimento de todos os homens, o que somente seria possível em um tipo de sociedade que haja superado a divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção (NETTO; BRAZ, 2007).

Os homens nascem como singularidades e se tornam indivíduos sociais através do processo formativo-social. É nesse processo, e de acordo com as condições que lhe são oferecidas que cada homem se apropria das objetivações existentes na sociedade e nesse processo reside a construção de sua subjetividade (NETTO; BRAZ, 2007).

Se não há as mesmas condições de sociabilização não poderá existir as mesmas condições para que os homens se desenvolvam. Somente uma sociedade livre da exploração é capaz de “[...] garantir tanto a superação do individualismo quanto a oportunidade de todos os homens e mulheres singulares se construírem como indivíduos sociais (NETTO; BRAZ, 2007, p. 48).

Para entender as relações de trabalho é fundamental saber o que significa isso numa sociedade capitalista, e o trabalho hoje nessa sociedade “[...] apresenta um processo multiforme, no qual informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da lei do valor” (ANTUNES, 2018, p.33).

## 1.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS METAMORFOSES DO TRABALHO

Ao longo da história da humanidade, se analisado o modo como foi organizado a produção, pode-se identificar nas relações sociais a exploração do homem pelo homem, do escravismo ao feudalismo e, contemporaneamente no capitalismo. O capital ao dominar a produção torna a sociedade capitalista. Isto significa que a força de trabalho nesta lógica torna-se mercadoria e o assalariamento a base da sociedade. (TAVARES, 2009).

A existência de classes antagônicas historicamente aparece nas diferentes formações sociais, embora a existência de dominantes e dominados e a divisão da sociedade em classes não seja algo natural, pois “a natureza não produz possuidores

de dinheiro e de mercadorias, de um lado, e simples possuidores de suas próprias forças de trabalho, de outro” (MARX, 2013, p.181).

As relações de trabalho no modo de produção capitalista sofreram alterações e certas formas de exploração do trabalhador foram aperfeiçoadas. Nesta seção busca-se discutir tais mudanças no que se refere ao trabalho desde Fordismo, Taylorismo, Toyotismo até à Uberização, vez que o fim capitalista de acumulação permanece em tais relações.

Antes de tratar especificamente destas mudanças, vale lembrar que o estabelecimento da sociedade capitalista burguesa não ocorreu repentinamente, foram anos e diferentes estratégias para acumular que trouxeram as transformações sociais que subjugaram o trabalho ao capital. Aproximadamente entre 1780 e 1870, as transformações promovidas e que estabeleceram as formas capitalistas da sociedade liberal, ficaram conhecidas por capitalismo industrial ou concorrencial da sociedade liberal. (TAVARES, 2009).

Nesse período “a atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo e no mesmo lugar para produzir a mesma espécie de mercadoria, sob o comando do mesmo capitalista, constituiu historicamente o ponto de partida da produção capitalista” (MARX, 2013, p. 275).

Nessa fase do capitalismo concorrencial, a empresa ainda era familiar, para atender um mercado local ou no máximo nacional, e por isso teve como característica um desenvolvimento incipiente da acumulação capitalista (TAVARES, 2009). E, da fase concorrencial a monopolista

[...] foram necessários apenas cem anos, aproximadamente, porque a essa altura já tinha se tornado possível, por um lado, a concentração de capital, como resultado do processo acumulativo de cada capital e, por outro, a centralização de capital, reunindo e transformando muito pequenos capitais em uns poucos grandes (TAVARES, 2009, p. 250)

A fase monopolista, a partir de 1870, abre caminho para a indústria moderna e finanças capitalistas. A concentração e centralização do capital aparecem com o surgimento das sociedades anônimas, cartéis entre outras formas. O capital na fase dos monopólios amadurece e abrange “o aumento de organizações monopolistas, a internacionalização do capital, a divisão internacional do trabalho, o imperialismo, o mercado mundial do capital, as mudanças na estrutura do poder estatal” (TAVARES, 2009, p. 251).

Observar tais mudanças no que se refere à acumulação de capital e seus rebatimentos nas formas de exploração do trabalho é fundamental, pois “à medida que o capitalismo vai se desenvolvendo, muda a empresa, o mercado, o processo de produção, a gestão do trabalho e, também, os mecanismos mediante os quais o Estado cumpre o seu papel de “comitê dos negócios da burguesia” (TAVARES, 2009, p.250).

Busca-se aqui elucidar características do trabalho em determinados períodos históricos que revelam a contradição entre capital/trabalho e demonstram como o uso das tecnologias tem acentuado a subsunção real do trabalho ao capital. Compreender a sociedade a partir do pensamento marxista exige perceber as formas historicamente utilizadas pelo capital para subordinar o trabalho com o fim de acumulação, de um lado gerando riqueza e, por outro, miséria, sendo inerentes a esse sistema de acumulação as desigualdades sociais (TAVARES, 2009).

Os métodos de produção e organização do trabalho (OT), portanto, responsável, por exemplo, pela divisão de tarefas, repetição, controle, comando etc, pode constituir-se como um elemento responsável pelas diversas mudanças que foram acontecendo nas relações sociais de produção no modo de produção capitalista.

A indústria automobilística, e os métodos de produção ali inaugurados foram estratégicos para acumulação capitalista. Para refletir sobre algumas formas de organização do trabalho que foram estabelecidas pela cultura dominante no modo de produção capitalista pode-se citar o fordismo-taylorismo, adotados pelos sistemas produtivos de quase todo mundo até os anos 1970, sendo parcial ou totalmente substituído por outro modelo, toyotismo, cada qual com características impostas as relações de trabalho como o fim de obter melhores resultados na produção para atender os interesses capitalistas em obter/aumentar seus lucros.

Marcaram esse período algumas características impostas às relações de trabalho como o fim de obter melhores resultados na produção para atender os interesses capitalistas em aumentar seus lucros. Para isso, é preciso analisar os diferentes modelos de organização e gestão do trabalho com o objetivo de compreender que características possui o uso da força de trabalho em diferentes períodos históricos e como essas características foram substituídas, incorporadas ou intensificadas a medida que se complexifica os modos de ser do trabalho.

Um desses modelos foi proposto pelo psicólogo industrial Frederick W. Taylor. A lógica proposta por Taylor caracterizou-se pela separação entre o trabalhador manual daqueles que exercem o comando em uma empresa, que pode ser um gestor, administrador ou engenheiro da produção. Essa característica expropria a atividade intelectual daquele que de fato executa o trabalho e aprofunda a divisão social do trabalho (ANTUNES, 2018).

Os trabalhadores, de acordo com o taylorismo “[...] deveriam ser controlados com rigidez pelos tempos e movimentos [...] os engenheiros concebem e os trabalhadores manuais – que certa vez Taylor denominou “gorilas adestrados” - executam” (ANTUNES, 2018).

Segundo Taylor, a grande complexidade da fábrica ou de uma grande empresa não deveria ser preocupação dos trabalhadores manuais, eles não deveriam ser distraídos pela compreensão do projeto todo, sendo mais eficientes ao concentrar-se em seus próprios serviços. Propõe a partir de seus estudos a administração do tempo-movimento, como o fez com um cronômetro, para controlar as frações de segundo necessárias para execução de uma determinada atividade e assim extrair a maior eficiência/exploração do trabalho (SENNETT, 2009).

Ou seja, o tempo de trabalho que é apropriado pelo capitalista do trabalhador - mais-valia - foi aperfeiçoado por Taylor com foco na produtividade e obtenção de lucro. A mais-valia tanto pode ser absoluta, correspondente ao tempo total de trabalho, quanto relativa que atua sobre a intensidade de trabalho em um determinado espaço temporal, a qual é explorada ou pelo método (formas de organização) ou por meio de instrumentos (exemplo a tecnologia) (MARX, 2013). Taylor consumou no espaço da produção a extração da mais-valia relativa por meio da alteração na organização que repercutiu diretamente na intensidade do trabalho.

Essa engenharia pensada por Taylor aliou-se aos interesses de um outro modelo que regulou a produção denominado de fordismo. Sennett (2009, p.43) afirma que “os receios que Adam Smith e Marx tinham do tempo de rotina passaram para nosso século no fenômeno chamado fordismo”. Sobre o fordismo, pode-se explicá-lo como

[...] a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela existência do trabalho parcelar e

pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho. pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (ANTUNES, 1998, p. 17).

O fordismo, a partir da aplicação da lógica da produção em massa de bens homogêneos para consumo, aplicou a engenharia de Taylor para ampliar os lucros da produção automotiva consolidando a sociedade de massa do século XX (ANTUNES, 2018). A visão de Ford da produção para consumo em massa exigiu “[...] um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho[...]” (HARVEY, 1992, p. 121).

Assim, a indústria automobilística de Henry Ford trouxe uma nova cultura para o trabalho com formas específicas de relações no espaço fabril, por meio do trabalho disciplinado dentro da racionalidade do controle de tempo e do movimento, o que caracterizou essa fase como reacomodação do capitalismo com inegável resposta às necessidades do capital.

As mudanças implementadas pelo Taylorismo/Fordismo retiraram do trabalhador o controle sobre seu corpo e movimentos no trabalho, ou seja, da intensidade do seu trabalho, pois a máquina passou a definir o tempo e a velocidade da produção predominando os interesses de extração da mais-valia relativa às custas da maior exploração do trabalhador.

Para o trabalhador isso significou “[...] a ampliação e generalização das formas de estranhamento e reificação que marcaram fundo o exercício da subjetividade do trabalho no espaço produtivo, inicialmente fabril e depois para a totalidade dos espaços geradores de valor.” (ANTUNES, 2018, p. 101).

Esse sistema de reprodução da força de trabalho entra em crise no início dos anos 1970, e a consequência para a classe trabalhadora foi o aumento do desemprego. Em “A corrosão do caráter”, Sennett (2009) ilustra em sua narrativa as mudanças que vão acontecendo nas relações de trabalho contextualizando as mudanças que foram determinando a história de dois personagens: o jovem Rico, que representa o trabalhador flexível e seu pai Enrico que tem sua vida marcada por uma longa trajetória de trabalho de certo modo, mais estável que a trajetória do filho. O autor aponta que

Na geração de Enrico, após a segunda Guerra Mundial, essa desordem [as oscilações do ciclo comercial que pouca segurança ofereciam às pessoas] foi de algum modo posta sob controle na maioria das economias avançadas;

sindicatos fortes, garantias do Estado assistencialista e empresa em grande escala combinaram-se e produziram uma era de relativa estabilidade. Esse período de mais ou menos trinta anos define o “passado estável” hoje contestado por um novo regime. (SENNET, 2009, p.23)

Esse novo regime tem início com as mudanças ocorridas no início da década de 1970 e que determinaram alterações significativas nas relações de trabalho. Foi a crise estrutural que atingiu as economias capitalistas centrais no começo dos anos 1970 que desencadeou a reestruturação capitalista em escala global, impondo significativas mudanças no processo de produção e de trabalho (ANTUNES, 2018).

Para apoiar o capital industrial e financeiro em meio à crise, foi necessário a implementação de uma política visando a reestruturação produtiva do capital, comandada pelos governos Thatcher na Inglaterra e Regan nos estados Unidos. (TAVARES, 2009). Para isso

a longa fase de acumulação do período fordista, a introdução de novas tecnologias e o apoio dado ao capital industrial e financeiro pelos principais Estados capitalistas, sob a forma de políticas de liberalização, desregulamentação e privatização, prepararam o terreno para a movimentação do capital em âmbito internacional. Com isso, a globalização da economia, assumida pela quase totalidade dos governos ocidentais, adquire proporções gigantescas, sendo apresentada como se estivéssemos frente a um processo em relação ao qual a sociedade mundial contemporânea, em seus diversos componentes – os países e, entre esses, as classes sociais –, não teria opção a não ser se adaptar (TAVARES, 2009, p. 253).

A reestruturação produtiva, de modo geral, pode ser entendida como o movimento realizado para obter maior flexibilidade na utilização do capital e do trabalho, ocorrida a partir dos anos 1970, com a finalidade de reduzir ao máximo os custos devido a ociosidade dos meios de produção e riscos devido às instabilidades dos mercados, cuja origem surgem das mudanças nos rumos das economias capitalistas avançadas (OLIVEIRA, 1998). Segundo Alves (2007, p. 155):

O desenvolvimento do modo de produção capitalista-industrial ocorre através de intensos processos de reestruturação produtiva. Há pouco mais de duzentos anos, o capitalismo moderno é atingido por processos de reestruturação produtiva que alteram objetividade (e subjetividade) do mundo do trabalho. No século XX, a reestruturação produtiva do capital foi marcada pelas inovações fordistas-tayloristas. [...] o que surge hoje, com o novo complexo de reestruturação produtiva, o toyotismo, é tão somente mais um elemento compositivo do longo processo de racionalização da produção capitalista.

O Toyotismo é o terceiro modo de organizar o trabalho, que se contrapõe aos modelos taylorista e fordista dominantes no século XX. Seu surgimento está ligado

ao período de recessão de 1973, devido à crise do petróleo e pôs em movimento o período de reestruturação econômica e reajustamento social e político (HARVEY, 1992). Havia interesse da sociedade em destruir os males da rotina a partir da criação de instituições mais flexíveis, e para isso foi necessário superar as formas estabelecidas pelo modelo fordista (SENNETT, 2009).

Segundo Antunes (1998), emergem novos processos de trabalho nos quais a flexibilização da produção passa a substituir o cronômetro e a produção em série e de massa. Esse modelo mescla-se ou até mesmo substitui o fordista em várias partes do mundo globalizado e, como desdobramentos disso, os direitos do trabalho passam a ser desregulamentados ou flexibilizados, com a finalidade de conferir ao capital os mecanismos necessários para se adequar à nova fase.

Tavares (2004) explica que essa expansão do trabalho orquestrada pelos fios (in)visíveis da produção capitalista faz surgir uma categoria de trabalhadores invisíveis, que na informalidade executam seu trabalho, em uma condição cada vez mais precária. Ou seja, devido a essa morfologia do trabalho que acarreta o surgimento de uma enorme quantidade de trabalhadores invisíveis se maximiza os mecanismos geradores do valor às custas dos velhos mecanismos de intensificação do trabalho. E devido a essa invisibilidade do trabalho oculta-se a real geração do mais-valor às diversas formas de exploração que ocorrem no mundo do trabalho. A autora destaca:

A flexibilização munuiu o capital de mecanismos que permitem maximizar a exploração e também extrair mais-valia, mediante relações informais que se verificam na empresa, no trabalho autônomo, no trabalho domiciliar, nas cooperativas etc, com que se amplie o domínio do trabalho abstrato (TAVARES, 2004, p.78).

Essas alterações, confirma Harvey (1992, p. 140), apoia-se na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” e compreendeu rápidas mudanças relativas ao desenvolvimento desigual “criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego do chamado setor de serviços”. No toyotismo, a produção é determinada pela demanda. Segundo Antunes (1998, p. 26):

Ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o

contrário, como se procede na produção em série e de massa no fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo.

Esse novo período de precarização estrutural do trabalho, segundo Antunes (2018, p. 76) tem como características:

- 1) A erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”;
- 2) a criação das “falsas” cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de trabalho;
- 3) o “empreendedorismo”, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa;
- 4) a degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global. (ANTUNES, 2018, p. 76)

Esse movimento designado por Antunes (2018) de empresa flexível em relação ao trabalho significou flexibilidade, informalidade e intermitência como partes constitutivas do ideário e da pragmática da empresa em âmbito global. Esse sistema de organização da produção passa a ser imposto a todos os países capitalistas, no entanto, nem todos os países colheram os mesmos resultados advindos dessa mudança pois

Os países com maior capacidade de centralização e concentração exploram as desigualdades nacionais e aproveitam todas as vantagens oferecidas pela re-estruturação produtiva do capital, enquanto os demais se submetem a uma hierarquia econômica e política e sofrem os efeitos dessa dominação (TAVARES, 2009, p. 253)

A imposição advinda da globalização da economia não igualou as realidades tão diferentes existentes entre os países. O Brasil, por exemplo, enquanto “o capitalismo europeu já estava na fase monopolista, o brasileiro acumulava mediante o trabalho escravo”. Os beneficiados com tais mudanças foram os países centrais que levaram adiante seus interesses em expandir e explorar outros mercados e mantiveram ou aprofundaram as desigualdades mediante tais políticas (TAVARES, 2009).

De um processo de industrialização acompanhado por um conjunto de políticas públicas para conciliação do conflito capital/trabalho, os mecanismos de proteção, nesse outro período conhecido por acumulação flexível passaram a ser vistos como entraves à expansão do capital. A terceirização surge como uma das mudanças

técnico-organizacionais inerentes a flexibilização. Ela impacta a classe trabalhadora ao enfraquecer o acesso a direitos,

Sob o discurso de que o trabalho flexível gera mais oportunidades para a classe trabalhadora, capital e Estado criam mecanismos que enfraquecem a forma contratual de trabalho com carteira assinada e proteção social, substituindo-a por formas aparentemente autônomas, como a cooperativa, o trabalho domiciliar, a prestação de serviços, o trabalho parcial, temporário etc., transferindo custos variáveis e fixos para o trabalhador e ainda, em muitos casos, usurpando direitos sociais (TAVARES, 2009, p. 254)

Tais características marcam o capitalismo na contemporaneidade onde o vínculo de trabalho entre trabalhador e empresa é mistificado, ocultando a real precarização que advém da aproximação com formas mais autônomas de trabalho, de empreendedorismo, de um suposto trabalho cooperativo.

Nessa conjuntura a ideologia tem um papel fundamental. Tratar trabalhadores como empreendedores, parceiros, cooperados é mais uma estratégia adotada pela classe que explora para mantê-los sob seu domínio. É interesse da classe dominante conformar as massas por mecanismos ideológicos ao seu projeto social e político (SCHLESENER, 2016).

Logo, a legislação protetora do trabalho passou a ser atacada e corroída para permitir novas autorizações para velhas formas de exploração, como a recente contrarreforma trabalhista do governo Temer em 2017 (ALVES; PRATES, 2018).

Tais perdas de direitos podem ser vistos como resposta a preceitos neoliberais. Sennett (2002, p.9), já no início da implementação de tais mudanças, apontava “Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam risco continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais”.

Em tempos de acumulação flexível, a incerteza do dia seguinte é a certeza imposta a(o) trabalhador(a). O “capitalismo flexível”, termo utilizado por Sennett (2002) se caracteriza pelo combate à “rigidez” (proteção) das relações trabalhistas visando a flexibilização e para o(a)s trabalhadore(a)s poderem moldar suas vidas.

Nesta lógica de desproteção ao trabalho surge o que vem se denominando de capitalismo de plataformas. Para Srnicek (2018), as plataformas e aplicativos que intermediam o trabalho devem ser olhados no contexto histórico e econômico para notar o modo pelo qual obtém lucro, pois “faz diferença vermos as tecnologias

emergentes como a inauguração de um novo regime de acumulação ou como continuação de regimes anteriores” (SRNICEK, 2018, p. 14).

Entre as principais características que marcam a plataformização do trabalho, pode-se destacar a ruptura com qualquer forma de proteção ao trabalho, vez que a relação que é formada entre empresa e trabalhador não dispõe de nenhum sistema regulatório que reconheça, minimamente, alguma proteção à desigualdade decorrente da relação capital/trabalho (KALIL, 2019).

A uberização aparece como uma de suas expressões, no qual o acesso ao trabalho se concretiza por meio de aplicativos e plataformas digitais que conectam trabalhadore(a)s aos mais variados modos de trabalho (GROHMANN, 2020).

A expressão “uberização” tem sido mais recorrente para refletir sobre a relação de trabalho que se estabelece entre motoristas e as empresas mediadas por uma base tecnológica como plataformas/aplicativos. O fenômeno da uberização pode ser entendido como “uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho” (ABILIO, 2019).

Nesse sistema, trabalhadore(a)s passam a ser incorporados(as) como prestadores de serviços, parceiros, autônomos, deixando cada vez mais no passado a possibilidade de acesso a um trabalho formal, tornando o trabalhador proletário de si mesmo, como indica Antunes (2018). A ele, restou o privilégio de permanecer na servidão, à margem daquela estrutura protetiva que a poucos protegia, mas ainda assim, caracterizou a organização do trabalho no predomínio dos modelos taylorista-fordista de exploração. O trabalho e as condições para sua realização por meio dos apps

Aceleraram a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos. Antes como depois, o interesse central do capital prossegue sendo a extração e a captura do mais-valor (FONTES, 2017, p. 55).

Isso revela como a vigência de uma organização do trabalho na lógica da gestão flexível contemporânea acarreta fenômenos sociais regressivos como consequência de formas peculiares de servidão no mundo do trabalho flexibilizado, o que implica na quebra de valores éticos e ataque à dignidade desse(a)s trabalhadore(a)s (SILVA, 2011).

### 1.3 NEOLIBERALISMO E OS MODOS DE SER DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

A obra “A nova razão do Mundo” de Dardot e Laval (2016) indica os fundamentos que explicam como a ascensão do neoliberalismo acarretou uma nova racionalidade à sociedade, cuja principal característica foi a ampliação da lógica capitalista a todas as esferas da vida. Para dialogar com os autores sobre o neoliberalismo, busca-se na obra de Harvey (2014) intitulada “O neoliberalismo: história e implicações” e de Han (2015) “Sociedade do Cansaço” contextualizar tais mudanças, visando compreender como seus impactos nas relações sociais condicionam o mundo do trabalho.

Dardot e Laval (2016) entendem o neoliberalismo como uma lógica normativa global. Não se trata de uma ideologia específica, ou apenas de um tipo de política econômica, mas de um sistema normativo que levou sua influência ao mundo inteiro. Isso significou a ampliação do princípio da concorrência para estabelecer um novo modo de governo sobre os homens. O neoliberalismo, por esta concepção, consiste na imposição por parte dos governos, na economia, na sociedade e no próprio Estado, da lógica do capital até se converter em subjetividades e normas das existências (DARDOT; LAVAL, 2016).

Han (2015) diz que a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar - de Foucault - mas uma sociedade do desempenho. Nessa sociedade, os habitantes não são mais “sujeitos de obediência” mas sujeitos de desempenho e de produção, empresários de si mesmos. Ou seja, não existem mais os muros das instituições disciplinares, fábrica por exemplo, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal.

Esse modelo que engendra profundas mudanças na sociedade, vem promovendo a reorganização do modo de produção capitalista para ampliação da concorrência/competitividade e pode ser entendido como

[...] teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada, livres mercados e livre comércio (HARVEY, 2014, p. 12).

Para um pensamento tornar-se dominante, exige-se um aparato conceitual apto a mobilizar sensações, instintos, valores e desejos das pessoas e suas possibilidades

em relação à sociedade. “Se bem-sucedido, esse aparato conceitual se incorpora a tal ponto ao senso comum que passa a ser considerado como certo e livre de questionamento” (HARVEY, 2014, p. 15).

O neoliberalismo foi instaurado por forças e poderes que se apoiam uns nos outros em nível nacional e internacional, como oligarquias burocráticas e políticas, multinacionais, atores financeiros e grandes organismos econômicos internacionais, formando uma coalização de poderes concretos que exercem certa função política em escala mundial (DARDOT; LAVAL, 2016).

Harvey (2014) diz que seus defensores ocuparam diferentes posições em instituições-chave do Estado, bem como instituições internacionais como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio, o que contribuiu para sua organização e funcionamento.

O Estado, nesse contexto, tem a prerrogativa de criar e garantir uma estrutura capaz de assegurar o funcionamento apropriado dos mercados, estabelecendo as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legislação para garantir direitos de propriedades individuais. As intervenções do Estado devem ser mínimas na ótica neoliberal. (HARVEY, 2014)

Han (2015) explica tais mudanças como uma transição da sociedade disciplinar para uma sociedade do desempenho. Ou seja, ao invés de proibir, mandar ou legislar para regulamentar direitos, defende-se a ideia de que o sujeito precisa ter iniciativa, motivação e correr atrás de seu projeto. Ao refletir sobre a questão da organização da produção na sociedade do desempenho, Han diz:

Para elevar a produtividade, o paradigma da disciplina é substituído pelo paradigma do desempenho ou pelo esquema positivo do poder, pois a partir de um determinado nível de produtividade, a negatividade da proibição tem um efeito de bloqueio, impedindo um maior crescimento. A positividade do poder é bem mais eficiente que a negatividade do dever. Assim o inconsciente social do dever troca de registro para o registro do poder (HAN, 2015, p. 15).

A propagação do ideal neoliberal a inúmeras instâncias sociais visa consolidar a hegemonia neoliberal interferindo no modo cotidiano como as pessoas interpretam, vivem e compreendem o mundo. A lógica da troca do mercado é posta em movimento como uma ética que serve de guia a toda ação humana, podendo substituir qualquer outra crença ética. Segundo esta perspectiva, todas as ações humanas podem ser enquadradas no domínio do mercado. (HARVEY, 2014).

Essa perspectiva na organização do trabalho capta a subjetividade do trabalhador fazendo-o internalizar a ideia de ser um empresário de si mesmo, como explicam Dardot e Laval (2016). São as implicações do neoliberalismo para as relações sociais.

As situações de rivalidade, precariedade, incerteza, empobrecimento afetaram a própria sociedade nas últimas décadas por imposição do neoliberalismo. A generalização da concorrência, seja nas economias, seja no trabalho assalariado, afetou sensivelmente a condição das pessoas assalariadas, fragilizando as defesas coletivas da sociedade, perdendo, os sindicatos, nesse movimento, força e legitimidade (DARDOT; LAVAL, 2016).

Uma vez que as pessoas são submetidas a um regime de concorrência em todos os níveis, a ação coletiva torna-se difícil. Nesse contexto, Antunes (2018) também destaca que eles promovem o rompimento de laços solidários entre os trabalhadores favorecendo a individualização e solidão no local de trabalho. Diferente do contexto que antecede a década de 1980, onde os laços de solidariedade poderiam acionar estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores.

A estratégia neoliberal foi trazer a lógica da empresa para a modulação de um novo sujeito, o homem empresarial. Assim, o trabalhador que passa a se perceber como empreendedor torna-se responsável por gerenciar suas atitudes no trabalho, fazendo com que ele trabalhe para a empresa como se estivesse trabalhando para si mesmo (DARDOT; LAVAL, 2016).

A racionalidade neoliberal subverte a relação entre governantes e governados, questionando toda a cidadania construída desde o século XVIII. Questiona-se a proteção social, historicamente construída pela lógica da democracia política e o que se tem apregoado nesse cenário é “nada de direitos se não houver contrapartidas”, (DARDOT; LAVAL, 2016).

Esse ajuste neoliberal em solo brasileiro tem início com a eleição de Collor em 1989, e tem o intuito de levar adiante um projeto de Estado que paulatinamente vai se isentando de seu papel de garantidor de direitos, reduzindo cada vez mais suas responsabilidades sociais e transferindo tal incumbência a sociedade civil. Tal escopo está alinhado ao projeto globalizante de adequação das sociedades ao modelo neoliberal forjado pelo Consenso de Washington. (DAGNINO, 2004).

Nesse contexto, adquire centralidade o mercado que passa a ser visto como um processo subjetivo que busca modificar os sujeitos e a ser concebido como “um

processo de autoformação do sujeito econômico, um processo subjetivo autoeducador e autodisciplinador, pelo qual o indivíduo aprende a se conduzir. O processo de mercado constrói o seu próprio sujeito” (DARDOT; LAVAL, p. 140, 2016).

Tal característica de defesa da liberdade do mercado requer a redução de qualquer intervenção estatal, ou seja, um Estado mínimo para os direitos e máximo para o mercado. Nele, os indivíduos são os agentes dotados de “espírito comercial, à procura de qualquer oportunidade de lucro que se apresente e ele possa aproveitar, graças as informações que ele tem e os outros não” (DARDOT; LAVAL, p. 145, 2016).

As marcas da racionalidade neoliberal tem de um lado as constantes regressões nos direitos sociais basta observar as seguidas mudanças nas leis trabalhistas, por exemplo, que visam unicamente a manutenção da reprodução ampliada do capital, deixando cada vez mais desprotegida a classe trabalhadora. E, de outro, conceber uma sociabilidade que valorize o acesso ao trabalho por outras formas, como o empreendedorismo, o trabalho autônomo, em que os sujeitos sejam os responsáveis pelo seu êxito ou fracasso, sem que haja a mínima proteção social ou contraprestação estatal.

Tornar-se cidadão nas redefinições neoliberais significa integrar-se individualmente ao mercado, seja como produtor ou consumidor, para fortalecer tal propósito, uma série de programas é implementada para facilitar a aquisição da cidadania, ou seja, ensinar os cidadãos a criar suas microempresas ou se qualificar para os poucos empregos ainda disponíveis (DAGNINO, 2004).

Logo, os direitos sociais conquistados e garantidos passam a constituir-se em entraves ao livre funcionamento do mercado e os direitos trabalhistas passam a ser eliminados, flexibilizados, em uma conjuntura em que o Estado passa a isentar-se de seu papel de garantidor de direitos e o mercado vai se colocando como instância substituta para a cidadania (DAGNINO, 2004).

O avanço do Neoliberalismo e a redução do papel do Estado reflete nas políticas sociais cada vez mais atingidas pela escassez de recursos públicos que é a elas destinadas e sua formulação acaba se restringindo as demandas emergenciais de determinados setores sociais (DAGNINO, 2014).

Aos poucos a figura do cidadão imbuído de uma responsabilidade coletiva vai sendo substituída pelo homem empreendedor, que não se caracteriza apenas pela condição de consumidor, mas por se tratar daquele sujeito que a “a sociedade não deve nada”, que “tem de se esforçar para conseguir o que quer” e precisa “trabalhar

mais para ganhar mais” sendo estes alguns dos exemplos desse novo modo de governo (DARDOT; LAVAL, 2016).

O empreendedorismo, em verdade, serve para ocultar uma forma de trabalho assalariado sob a ilusão de um trabalho autônomo. Tal mistificação do real é constitutiva do social “[...] uma vez que o/a “empreendedor/a” se imagina, por um lado, como proprietário/a de si-mesmo, enquanto em sua concretude e efetividade se converte em proletário/a de si-próprio”. (ANTUNES, 2018, *apud* ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 40).

A grande inovação da tecnologia neoliberal é conectar a maneira como um homem é governado ao modo como ele próprio se governa. De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 327), “trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar inteiramente envolvida na atividade que se exige que ele cumpra”.

Han (2015) considera que a sociedade do desempenho fez emergir o sujeito de desempenho que está “livre” da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que o explora. Porém a retirada dessa instância dominadora não conduz à liberdade, pelo contrário, faz com que o explorador seja ao mesmo tempo o explorado.

Assim, o trabalhador que passa a se perceber como empreendedor torna-se responsável por gerenciar suas atitudes no trabalho, fazendo com que ele trabalhe para a empresa, no caso deste estudo às plataformas e aplicativos, como se estivesse trabalhando para si mesmo.

Se a exploração do trabalho anteriormente ocorria predominantemente de modo externo ao trabalhador, por regras e práticas a ele impostas pela empresa, a organização de trabalho contemporânea e o ideal neoliberal a organizar o modo de produção capitalista, faz o trabalhador aderir ao pôr teleológico empresarial, sob a ilusão de que ao trabalhar para a empresa está trabalhando para si mesmo, está empreendendo.

Neste capítulo, foram apresentadas algumas categorias teóricas que nos permitem analisar o trabalho como ponto de partida da formação do ser social e entender na sociedade burguesa capitalista como se consolida a produção e reprodução da vida social, culminando nos processos de exploração da classe trabalhadora. Foi tratado também acerca do processo de reestruturação produtiva e das características impostas ao trabalho pelo Fordismo, Toyotismo Taylorismo, e que determinações decorrem da lógica neoliberal para as relações sociais e de trabalho.

A seguir, busca-se uma aproximação com o fenômeno da uberização e suas mudanças para o trabalho.

## **CAPÍTULO 2 O CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

A conjuntura atual é resultado de tendências de longo prazo e movimentos cíclicos de uma sociedade capitalista que tem por parâmetro a competição e a busca por lucros (SRNICEK, 2018). O mundo do(a)s trabalhadore(a)s nas últimas décadas tem sido profundamente remoldado a partir do avanço tecnológico e do uso das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) para viabilizar o trabalho.

Da mesma maneira que o taylorismo, fordismo e toyotismo marcaram o modo de produção e a organização do trabalho nos diversos movimentos de reestruturação produtiva, expande-se uma nova lógica sobre o trabalho impulsionada pelo neoliberalismo associada ao uso de tecnologias que remodelam a gestão, organização e controle sobre o trabalho.

A ideia do trabalho por meio de plataformas congrega uma ampla área de estudos. A ideia nesta seção é entender mais sobre as características que as relações de trabalho têm no capitalismo de plataforma devido à influência das tecnologias de informação e comunicação.

Procura-se refletir sobre as condições contraditórias da relação capital/trabalho materializadas por meio das plataformas digitais às custas de condições precárias de trabalho. As formas contemporâneas pelas quais se concretiza no cotidiano do trabalhador a exploração não são novas, mas o meio utilizado ou a materialidade de como essa exploração acontece está diferente.

O cotidiano, segundo Heller (1977, p. 7) é o “mundo da vida que se produz e reproduz dialeticamente num eterno movimento [...] é o mundo das objetivações”. Tem relação com o que é vivido e com a vida social dos indivíduos sociais. O existir humano acontece na existência da vida cotidiana, não sendo possível dissociá-los. Heller (1985) diferencia ainda cotidiano de rotina. A rotina é a repetição de atos sem dar-se conta de seu significado e importância. Já por cotidiano pode-se entender a vida em sua justaposição, numa sucessão aparentemente caótica de fatos, relações sociais, acontecimentos, história e assim por diante (HELLER, 1977).

Para entender as mudanças que aconteceram no mundo do trabalho e impactaram e continuam a impactar o trabalho desenvolvido por esses trabalhadores, analisa-se a temática da uberização por meio de um estudo das teses e dissertações do Catálogo da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

(CAPES). Em seguida, a uberização é analisada como um fenômeno pertencente ao conjunto de mudanças decorrentes do movimento histórico da ordem capitalista, que tem sido chamado de Capitalismo de Plataformas e acarreta a plataformização do trabalho.

## 2.1 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA PESQUISA BRASILEIRA: UM ESTUDO DAS TESES E DISSERTAÇÕES NO CATÁLOGO DA CAPES

Para o estudo sobre as mudanças no mundo do trabalho foi realizado o estado da arte sobre a uberização do trabalho presente nas teses e dissertações encontradas na base da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) no período de 2009 a 2020, com recorte em produções em língua portuguesa.

Os resultados referente a pesquisa no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, disponível no endereço eletrônico: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>, em consulta realizada em julho de 2021, utilizando como filtro a expressão “uber”, no campo “título”, obteve como resultado 36 (trinta e seis) dissertações e 2 (duas) teses sobre o assunto.

Desse total, foram desconsideradas 13 (treze) dissertações e 1 (uma) tese porque não possuíam vinculação com a temática, afinal, não discutiam o fenômeno uberização relacionado ao trabalho. Assim, restaram 23 (vinte e três) dissertações e 1 (uma) tese organizadas de acordo com o ano e analisadas para identificar o problema e objetivos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa, de forma a subsidiar este estudo.

Quadro 1 - Produções encontradas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES sobre a categoria trabalho

(continua)

<b>N.</b>	<b>PALAVRA-CHAVE</b>	<b>ANO</b>	<b>AUTOR</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PROGRAMA</b>
01	“uber”	2020	BARLETA, Márcia Christina Ferreira	Um estudo sobre os sentidos do trabalho na Uberização em São José dos Campos	Mestrado em Administração PUC-SP
02	“uber”	2020	SCAPINI, Ezequiela Zanco	Nem chefe, nem escritório? Controle e subordinação na uberização do trabalho	Mestrado em Sociologia UFRGS

Quadro 1 - Produções encontradas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES sobre a categoria trabalho

(continuação)

03	“uber”	2020	CARNEIRO, Larissa Saraiva Garrido	As questões afetas ao precariado no contexto da uberização nas relações de trabalho: (des)caracterização do vínculo empregatício, precarização do trabalho e dumping social	Mestrado em Políticas Públicas UFMA
04	“uber”	2020	MORSCH, Cassia Juliana	As relações de trabalho na sharing economy: uberização e precarização	Mestrado em Direito UNISINOS
05	“uber”	2020	CASTRO, Viviane Vidigal de	As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber	Mestrado em Sociologia UNICAMP
06	“uber”	2019	OLIVEIRA, Yuri Barreto Cabral de	O impacto do UberX sobre fatalidades no trânsito nas cidades brasileiras	Mestrado em Economia UFPE
07	“uber”	2019	SANTOS, Kleber Soares de Oliveira	O instituto da mediação como meio alternativo à resolução de conflitos de consumo na economia compartilhada: uma análise do caso da UBER	Mestrado em Direito UFRN
08	“uber”	2019	SURINI, Kate de Oliveira Moura	O papel do estado regulador brasileiro frente às inovações disruptivas: uma análise do caso Uber na perspectiva do direito concorrencial	Mestrado em Direito UFRN
09	“uber”	2019	COSTA, Soraya Nurieh Auzier	Estudo ecossistêmico sobre o aplicativo uber na cidade de Manaus: mobilidade urbana, redes e cibercidades	Mestrado em Ciências da Computação UFAM
10	“uber”	2019	ARGENTINO NETTO, Vicente	Uma crítica às relações de consumo colaborativo em mercados emergentes: um estudo com usuários da Uber	Mestrado em Administração PUCSP
11	“uber”	2019	COSTA, Juliana de Castro	Uber: impacto jurídico e análise da regulação do transporte individual privado no município de Fortaleza – CE	Mestrado em Direito Constitucional UNIFOR
12	“uber”	2019	CANNAS, Fábio Ramos	A influência das tecnologias da informação e comunicação - TIC's nas relações sociais (de trabalho) entre motoristas e a Uber	Mestrado em Política Social e Serviço Social UFRGS
13	“uber”	2018	LEME, Ana Carolina Reis Paes	Da máquina à nuvem: Caminhos para Acesso à Justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber	Mestrado em Direito UFMG
14	“uber”	2018	GAIA, Fausto Siqueira	As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “uber”	Doutorado em Direito PUC/SP

Quadro 1 - Produções encontradas no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES sobre a categoria trabalho

(conclusão)

15	“uber”	2018	GUIMARÃES, Tiago da Costa	Disrupção destruidora: as práticas comunicacionais do aplicativo UBER e Porto Alegre	Mestrado em Comunicação Social PUC/RS
16	“uber”	2017	RODRIGUES, Priscila Silva	Oferta de trabalho dos taxistas e efeito UBER: uma análise das regiões metropolitanas de Porto Alegre e Fortaleza	Mestrado em Economia UFC
17	“uber”	2017	MÉDICI NETO, Mário Garrastazu	Motoristas parceiros do Uber: Natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidas pela economia colaborativa	Mestrado em Direito UFRGS
18	“uber”	2017	KRAMER, Josiane Caldas	A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo	Mestrado em Direito UFPR
19	“uber”	2017	ROSA, Prisciane Raupp da	Uber: de onde viemos, onde estamos e para onde vamos?	Mestrado Profissional em Economia UFRGS
20	“uber”	2017	DAL BÓ, Gicelda Julia	Perspectiva de empoderamento e de resistência em um modelo de economia compartilhada na ótica da teoria das transições: caso Uber no contexto brasileiro	Mestrado em Administração PUC/RS
21	“uber”	2016	SEIFERT, Frederick	How can companies capture value from na innovation? From value creation to value capture: case study: Uber	Mestrado Profissional Executivo em Gestão Empresarial FGV
22	“uber”	2016	PUGLIESE, Carlotta Maria Barracosa	Creating value with digital platforms: the cases of uber and airbnb	Mestrado em Gestão Empresarial FGV
23	“uber”	2016	FARIAS, Fernando Meister Vieira de	Avaliação da percepção de qualidade da prestação do serviço de transporte individual de passageiros do Distrito Federal: táxi e Uber	Mestrado em Transportes UNB
26	“uber”	2016	TELÉSFORO, Rachel Lopes	Uber: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória	Mestrado em Direito da Regulação FGV

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações

Org.: O autor

A temática está cada vez mais presente no debate acadêmico. Os primeiros trabalhos aparecem no ano de 2016 (4 produções), e em 2017, dobra o número de

pesquisas envolvendo o tema (8 produções), decaindo em 2018 para 3 produções. Os anos de 2019 e 2020 aparecem com o mesmo número de produções 7 ao total. A seguir apresenta-se as principais contribuições das pesquisas constantes no quadro.

Barleta (2020) busca compreender os sentidos do trabalho para o(a)s motoristas de aplicativo na cidade de São José dos Campos-SP, por meio de questionários e entrevistas realizadas com o(a)s trabalhadore(a)s. Segundo seus achados, a utilidade social, a autonomia e o horário de trabalho conveniente são os fatores que apresentam maior sentido. De relevância mediana estão a possibilidade de ter bons relacionamentos interpessoais e a oportunidade de novos aprendizados. E, foram considerados como insatisfatórios a segurança relacionada à integridade física, riscos de assalto e a baixa remuneração. A autora identifica certa ambiguidade entre os fatores que dão sentido ao trabalho por aplicativos e o baixo índice de satisfação com os sistemas de remuneração das plataformas, sistemas de avaliação dos passageiros e com as empresas de aplicativos de transporte (BARLETA, 2020).

Scapini (2020) enfoca na subordinação e controle no trabalho do(a)s motoristas de aplicativos, entendendo esses controles e formas de subordinação como camuflados pelo meio tecnológico e pelo discurso do empreendedorismo e da informalidade. Em seu estudo, conclui que o controle é impessoal e por algoritmos das plataformas e não mais pela figura de um gerente. Tal controle ultrapassa as fronteiras dos países e mostra-se funcional ao capital. Quanto à subordinação é ainda pior, pois deixa de ser hierárquica e passa a ser uma subordinação econômica. Ou seja, é a sobrevivência desse(a)s trabalhadore(a)s que garantirá a efetividade da subordinação.

A dissertação de Carneiro (2020) analisa questões da economia do compartilhamento e modelos de negócios a partir da empresa Uber. Entende o(a)s trabalhadore(a)s dessas empresas como um novo segmento do proletariado emergente, ao qual designa de precariado. Procura identificar o perfil destes(as) trabalhadore(a)s e verificar a existência de vínculo empregatício entre eles(as) e as empresas. Conclui como possível o enquadramento do(a)s motoristas de aplicativos no conceito de empregado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que o modelo de negócios de empresas como a Uber pode configurar um *dumping* social<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> O *dumping* social segundo o Enunciado n. 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) pode ser

Morsch (2020) analisa o fenômeno da *sharing economy* (economia do compartilhamento) a partir do estudo da plataforma Uber, com enfoque no campo nas relações de trabalho. Seu estudo explorou aspectos conceituais relacionados a este fenômeno, relacionou-o à tendência do capitalismo monopolista e à questão da uberização e precarização das relações de trabalho, com a finalidade de oferecer subsídios para o debate e enfrentamento das “novas” relações de trabalho.

Castro (2020) estuda a uberização a partir das trajetórias pessoais e profissionais de homens e mulheres que atuam como motoristas de aplicativos na região metropolitana de Campinas e na cidade de São Paulo, procurando entender como ocorre o controle, gerenciamento e a organização trabalho destes trabalhadores.

Oliveira (2019) investiga o efeito da entrada do serviço UberX nas cidades brasileiras sobre o número de fatalidades relacionadas ao trânsito. Constata que houve uma redução de 0.412 mortes relacionadas ao trânsito por 100 mil habitantes devido ao aplicativo de transporte e atribui a redução de fatalidades à redução da frota de veículos após a chegada do aplicativo.

Santos (2019) busca conhecer as características e benefícios do instituto da mediação, enquanto uma solução para conflitos sem envolvimento do Poder Judiciário e examinar os efeitos decorrentes da sua aplicabilidade em face dos conflitos de consumo envolvendo a empresa Uber.

O estudo de Surini (2019) tem como preocupação entender a possibilidade de concorrência entre Uber e Táxi face à nítida assimetria regulatória de regimes jurídicos, refletindo acerca dos desafios para o Estado Regulador Brasileiro de regular e se, como e quando intervir diante dessa situação.

Costa (2019) buscou entender como a presença da empresa Uber em Manaus desde 2017 possibilitou novas dinâmicas sociais relativas à mobilidade urbana. O aplicativo conta com trezentos e oitenta e dois mil usuários na cidade, interferindo em redes e conexões não apenas digitais, mas urbanas, econômicas, sociais e culturais da sociedade manauara.

---

entendido como “As agressões reiteradas e inescusáveis aos direitos dos trabalhadores [que] geram dano à sociedade, pois com essa prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência” (ANAMATRA, 2007 p. 1).

Argentino Netto (2019) analisa as percepções dos usuários da empresa Uber via reclamações registradas na plataforma online Reclame Aqui e identifica como principais causas que geram impactos negativos na relação estabelecida com a empresa a excessiva delegação pela Uber em um esquema padronizado e inflexível para usuários e motoristas; forte pressão de controle e monitoramento sobre o motorista interferindo em seu comprometimento com a empresa; e gestão do relacionamento por algoritmos, com decisões automatizadas e simplificadas.

O estudo de Costa (2019) tem por enfoque entender o impacto e a regulação do transporte individual de passageiros na cidade de Fortaleza – CE intermediado por meio da plataforma digital Uber. Apresenta também os dois modelos de transporte individual de passageiros existentes na cidade e o impacto concorrencial efetivado pela Uber.

Cannas (2019) realiza um estudo das características das relações sociais de trabalho decorrentes do uso da Tecnologia da Informação e Comunicação - TICs entre trabalhadore(a)s motoristas de aplicativo e a empresa Uber e conclui que formas clássicas de assalariamento estão presentes nessa relação, tornando o motorista de aplicativo, em algumas situações, um trabalhador produtivo que produz um valor excedente que é apropriado por uma ou mais empresas capitalistas. Ele ressalta também o surgimento de novas demandas de Políticas Sociais, novas expressões da questão social que demandam preocupação com a Proteção Social da classe trabalhadora.

Da máquina à nuvem: caminhos para acesso à justiça via direitos dos motoristas da Uber (LEME, 2018), desenvolve-se a partir da análise sobre o acesso à justiça, e debate sobre as vias legítimas para solucionar conflitos do trabalho na era da intermediação eletrônica. Segundo a autora há uma exploração em uma roupagem sedutora que precisa ser descortinada para que os motoristas consigam o acesso à justiça pela via dos direitos.

Guimarães (2018) analisa os principais impactos das organizações disruptivas - empresas pautadas em uma busca por inovação que causam rupturas em modelos sociais preestabelecidos. Realizando um estudo de caso sobre a Uber Technologies, uma das empresas mais representativas desse novo modelo de negócio característico do capitalismo contemporâneo, discute as práticas comunicacionais da empresa enquanto organização inovadora.

A tese de Gaia (2018) foi a única encontrada que discute o trabalho na contemporaneidade baseado no desenvolvimento de novas tecnologias, a dinâmica das novas formas de trabalho, em especial, a relação de motoristas e as empresas que conectam passageiros via aplicativos. Sua preocupação central é avaliar se a plataforma tecnológica Uber representa uma forma de transferência dos riscos do empreendimento econômico e se constitui como um meio para dissimular a existência de relação empregatícia. Ele conclui que a intermediação do trabalho humano por meio de aplicativo de transportes transfere para o trabalhador os riscos do empreendimento e busca dissimular as relações de trabalho.

Rodrigues (2017), por sua vez, analisa as características do mercado de trabalho para os taxistas, buscando identificar se, após o início das operações do aplicativo Uber nas regiões Metropolitanas de Fortaleza e Porto Alegre, houve alguma mudança na oferta de trabalho dos taxistas, bem como impacto na quantidade de horas trabalhadas e seus rendimentos. O estudo revela que nessas regiões a presença do aplicativo Uber não apresentou significância estatística quanto a oferta de trabalho dos taxistas e quantidade de horas trabalhadas.

O estudo intitulado “Motoristas parceiros do Uber: natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidas pela economia colaborativa”, (MÉDICI NETO, 2017), procura explicar as novas formas de trabalho a partir da chamada economia colaborativa, com especial enfoque ao aplicativo Uber e a relação de trabalho que se estabelece entre o motorista e a empresa. O autor buscou situar, ainda, se a natureza deste trabalho prestado pelos motoristas amoldar-se-ia a uma relação de emprego, regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou se ela caracterizaria uma atividade autônoma, ou se ela se encontra em uma zona cinzenta, carente de uma definição jurídica. Conclui que, embora não haja no direito pátrio o reconhecimento do trabalho prestado pelos motoristas como relação de emprego, aponta duas decisões externas ao Brasil, uma da Califórnia e outra do Reino Unido, em que há reconhecimento da relação de trabalho entre motoristas e a Uber, ainda que, até a conclusão do estudo, não tenham consolidação como decisões definitivas sobre o tema.

A dissertação “A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo” (KRAMER, 2017) discute as contradições do mercado de trabalho no modo de produção capitalista. Realiza sua análise a partir da economia compartilhada como estratégia alternativa, que deveria levar os trabalhadores a uma

condição de vida e de trabalho mais dignos, analisando especificamente o caso da empresa Uber, que acaba desviando o sentido/essência da economia compartilhada, conduzindo os trabalhadores a uma relação mais precarizada de trabalho.

A expressão economia do compartilhamento, ou economia colaborativa

[...] surge em meados dos anos 2000 e assume que todos somos consumidores e fornecedores simultaneamente, visto que o acesso a determinado bem ou serviço é mais importante que a posse. Possui um apelo supostamente comunitário e sustentável ao sugerir a divisão e compartilhamento de recursos humanos ou físicos (HALL, 2016, *apud* FRITZEN; MISOCZKY, 2018, p. 1746)

Embora proponha o compartilhamento em que todos ganham, onde o(a) trabalhador(a) obtém renda rápida e mais fácil, o usuário paga menos por um produto e serviço, há uma empresa por detrás que aufero lucro. Segundo Hall (2016 *apud* FRITZEN; MISOCZKY, 2018, p. 1747) não há compartilhamento de acesso a bens e serviços, mas cobrança por organizações por este acesso a bens e serviços que ocorre por plataformas. Elas detém e controlam com a intenção de criar cadeias de fornecimento transnacionais globais, que usam sistemas de baixo custo (aplicativos) para explorar trabalhadore(a)s.

Rosa (2017) pesquisa o que são plataformas digitais e analisa especificamente o caso da empresa Uber. Elenca os principais fatores que permitiram seu surgimento, busca definir o que é a Uber e que serviços ela presta, aborda seus ganhos e problemas enfrentados referentes à regulamentação e aponta as perspectivas para a economia compartilhada com base no debate sobre as plataformas digitais.

Dal Bó (2017) discute como estão organizadas as estruturas de poder no modelo de economia compartilhada a partir de um estudo da empresa Uber. Identifica os discursos de agentes do sistema sociotécnico de mobilidade urbana, verificando os veículos de mídia e de sites especializados. Discute ainda, de modo breve, questões relacionadas à regulação.

Seifert (2016) realiza um estudo de caso sobre a empresa Uber para entender as oportunidades que uma empresa tem de capturar valor por meio da inovação, habilidade necessária para se estabelecer no negócio. Ele investiga as oportunidades que a Uber, tem de criar e capturar valor por meio da inovação. Conclui apontando a necessidade de diversificar os portfólios de serviços, criação de mecanismos para

evitar o uso de aplicativos concorrente por parte dos motoristas e inovação no que se refere a área de carros autônomos.

A pesquisa desenvolvida por Farias (2016) analisa a qualidade dos serviços de transporte individual de passageiros a partir da perspectiva dos usuários dos serviços de taxi e uber. Os resultados demonstram que o serviço Uber obteve avaliação próxima ao maior desempenho possível (excelente) do que o tradicional serviço de táxi que este mais próximo ao nível neutro (ou indiferente).

Por fim, Telésforo (2016) discute a regulação do sistema de transporte individual de passageiros advindo da economia de compartilhamento, como é o caso do dispositivo Uber. Estuda padrões de ciclos de regulação no transporte individual de passageiros de 23 megacidades do mundo e compara a regulação já existente para serviços semelhantes como o de táxis, com o objetivo de entender como está regulado o serviço oferecido pela empresa Uber no Brasil.

Após esse levantamento, as pesquisas foram agrupadas de acordo com as categorias principais investigadas em seus estudos, resultando no seguinte quadro:

Quadro 2 - Principais categorias pesquisadas nas produções

(continua)

<b>CATEGORIAS</b>	<b>AUTORES</b>	<b>ANO</b>
Regulação do serviço	1. Telésforo	2016
	2. Rosa	2017
	3. Costa	2019
	4. Dal Bó	2017
	5. Surini	2019
Comparação taxi e uber	1. Farias	2016
	2. Rodrigues	2017
	3. Costa	2019
	4. Surini	2019
Estruturas de poder	1. Dal Bó	2017
Práticas comunicacionais	1. Guimarães	2017
Geração de mais valor	1. Pugliese	2016
	2. Seifert	2016
Direitos do trabalhador/ Novas formas de trabalho/ Relações de trabalho	1. Médiçi Neto	2017
	2. Kramer	2017
	3. Leme	2018
	4. Gaia	2018
	5. Cannas	2019
	6. Castro	2020
	7. Carneiro	2020
	8. Morsch	2020
	9. Scapini	2020
Qualidade dos serviços	1. Farias	2016
Urbanização/ Mobilidade Urbana/cibercidades	1. Costa	2019
	2. Oliveira	2019

Quadro 2 - Principais categorias pesquisadas nas produções

(conclusão)

Economia Compartilhada	1. Argentino Netto	2020
	2. Carneiro	2020
	3. Barleta	2020
	4. Morsch	2020
	5. Santos	2019

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações  
Org.: O autor

Entre as principais categorias discutidas pelos autores estão: comparação entre o serviço de taxi e o serviço oferecido pela Uber; regulação do serviço de transporte de passageiro por meio de aplicativo; direitos do trabalhador decorrente das novas formas de trabalho; compreensão sobre a geração de mais valor em tais atividades; como se estabelece as práticas comunicacionais; estruturas de poder; qualidade dos serviços em tais relações; urbanização/mobilidade urbana e economia compartilhada.

A maioria dos estudos encontrados reconhece as mudanças existentes na trajetória do capitalismo, momento no qual ocorre o fenômeno da uberização, que se mostra como um motor gerador de novas formas de exploração do trabalho humano, nas quais os limites físicos da fábrica são rompidos e o trabalhador é permanentemente acompanhado por mecanismos que exercem o controle de sua força de trabalho. Como alerta Antunes “O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais” (ANTUNES, 2018, p. 37).

## 2.2 CAPITALISMO DE PLATAFORMAS, PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO

Desde os anos 1970, mudanças intensas e progressivas ocorreram nas relações de trabalho. Aconteceu uma migração de empregos com mais segurança e estabilidade para outros mais flexíveis e em empresas classificadas como “enxutas”. Nos anos 1990, esse processo se exacerbou com a revolução tecnológica que atraiu investimentos maciços na nova indústria da internet (SRNICEK, 2018).

A sociedade brasileira constitui-se pela divisão em diferentes classes sociais. Nela materializa-se a exploração do trabalho, mas às formas dessa exploração foram modificadas no transcorrer da história. As mudanças operadas no mundo do trabalho impactam a vida do(a)s trabalhadore(a)s pois são chamados ao trabalho não mais para relações de emprego com direitos e garantias sociais, mas para empreender, ser parceiro da empresa, ser um terceirizado prestador de serviço de empresas que não assumem os vínculos existentes com os trabalhadores, denominando-se empresas de tecnologia, empresas-plataforma, ou meramente aplicativos.

O fetiche das empresas-aplicativos inerente ao processo de desenvolvimento capitalista que provoca transformações no mundo do trabalho oculta as relações entre os seres humanos produtores de mercadorias (MARX, 2013). A uberização do trabalho, é mais um exemplo da manifestação deste processo de fetichização, que no contexto das plataformas e aplicativos ocorre pelo “mascaramento das relações sociais capitalistas como uma relação entre coisas que produz, contudo, uma dominação que, além de objetiva, é também subjetiva, pois diz respeito ao enclausuramento da consciência do trabalhador (FRITZEN; MISOCZKY, 2018)

Na conjuntura atual, as empresas-aplicativos, como chama Abílio (2019), consolidam a subsunção do trabalhador que além de ser pressionado pela organização do trabalho também o é pelo contexto socioeconômico de concorrência e escassez de trabalho (FRANCO; FERRAZ, 2019). Essa forma, denominada por Antunes (2018) e Abílio (2017) como uberização, está disputando espaço para tornar-se uma tendência do trabalho no século XXI. A uberização não deve ser vista apenas como um modo de gestão e organização do trabalho mas como uma profunda transformação no modo de vida da classe trabalhadora.

A expressão “uberização” tem sido usada com mais recorrência para denominar relação de trabalho que se estabelece entre motoristas e as empresas mediadas por uma base tecnológica de plataformas/aplicativos. A uberização pode ser entendida como “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e da exploração do trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 348)

Pesquisar o fenômeno da uberização requer entender também outros fenômenos que conformam o trabalho no cenário econômico contemporâneo que é a Economia Digital, o capitalismo de plataformas e a plataformização do trabalho.

A Economia Digital “se refere aquelas empresas que dependem cada vez mais de tecnologia da informação, dados e internet para seus modelos de negócios” (SRNICEK, 2018, p. 12). Trata-se de uma expressão utilizada para explicar um fenômeno bastante presente na realidade que é o fato de que cada vez mais as empresas utilizam tecnologias da informação para executar seus modelos de negócios (SRNICEK, 2018). Grandes e pequenas empresas têm cada vez mais migrado para realização de suas atividades por meio da internet, dados e tecnologias da informação, e o período pandêmico pode ter acelerado esse processo.

Plataformas podem ser entendidas como as “infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizadas por meio de coleta sistemática, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados” (POELL; NIEBORG, VAN DIJCK, 2020, p.4). Nick Srnicek (2018) entende por plataformas as infraestruturas digitais que permitem dois ou mais grupos interagirem, configurando-se como intermediária que conecta consumidores, usuários a prestadores de serviços e fornecedores.

O funcionamento das plataformas, depende de várias formas de trabalho vivo e diferentes maneiras de extração de valor, podendo ser vistas como meios de organização da atividade do trabalho, processo esse que passou a ser designado de plataformização do trabalho (CASILLI e POSADA *apud* GROHMANN e QIU 2020).

A plataformização, portanto, pode ser entendida como “a penetração de infraestruturas, processos econômicos, e estruturas governamentais de plataformas em diferentes setores econômicos e esferas da vida” (POELL; NIEBORG, VAN DIJCK, 2020, p.5).

O capitalismo de plataformas, conseqüentemente, é um modelo de negócios decorrente de um novo tipo de empresa: a plataforma. Seu surgimento decorreu de necessidades internas para trabalhar com dados tornando-se uma forma eficiente de extrair, analisar e usar uma grande quantidade de dados (SRNICEK, 2018). São exemplos desse modelo de empresas que incorporaram plataformas: “[...] empresas de tecnologia (Google, Facebook e Amazon), start-ups dinâmicas (Uber, Airbnb),

empresas líderes industriais (GE, Siemens) e as principais empresas agrícolas (John Deere, Monsanto)” (SRNICEK, 2018, p. 45).

As plataformas, de um lado, “concretizam a acumulação e extração de valor a partir dos mecanismos de dados e das mediações algorítmicas” ao mesmo tempo que estão “infiltrando-se nas práticas sociais com a promessa de oferecer serviços personalizados ao mesmo tempo que causam dependências de suas infraestruturas na *web* (HELLMOND, 2015, *apud*, GROHMANN, 2020, p. 111)

Já os algoritmos que compõem essas infraestruturas digitais podem ser entendidos como “uma unidade básica da área da computação voltado à resolução de problemas, de um conjunto automatizados de instruções que transforma “dados em resultados desejados” (VAN DIJCK, POELL, DE WALL, 2018; GILLESPIE, 2018a *apud* GROHMANN, 2020, p. 108).

Há décadas às lógicas algorítmicas tem governado diversas dimensões da vida social. Basta pensar nas relações de trânsito, alimentação, amor, transporte e trabalho, sendo importante entender que nas construções dos artefatos tecnológicos, há também concepções de mundo envolvidas, logo não podemos entendê-las como construídas no vazio ou de maneira neutra. (COLDRY, MEJIAS, 2019; BUCHER, 2017; PASQUALE, 2015, *apud* GROHMANN, 2020).

Entender o trabalho a partir da compreensão de que o fenômeno da uberização está inserido na lógica do capitalismo de plataforma é assumir um olhar crítico sobre o modo como essas atividades econômicas vem sendo explicadas. Não se entende o fenômeno como parte de uma economia do compartilhamento. Slee (2017) reconhece uma contradição no uso dessa expressão:

Existe uma contradição em torno do nome “Economia do Compartilhamento” (*sharing economy*). Nós pensamos no compartilhar como uma interação social, entre iguais, sem caráter comercial. O conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. “Economia” sugere trocas de mercado - a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços. Já houve muito debate sobre se “Economia do Compartilhamento” é o nome correto a se usar para descrever essa nova onda de negócios, e um bocado de outros nomes foram aventados: consumo colaborativo, economia em rede, plataformas igual-para-igual, economia dos bicos, economia da viração, serviços de concierge, ou - um termo cada vez mais usado - economia sob demanda. (SLEE, 2017 p. 24).

Logo, o uso da expressão economia do compartilhamento não parece apropriada, vez que não pode conciliar a noção de compartilhamento, que envolveria

a troca de ideais de solidariedade e igualdade, com a forma que é pensada a economia, mediada por dinheiro, e pela busca da valorização do valor – de mais-valia.

Sobre a plataformização do trabalho, é importante também ressaltar que nesse universo de trabalhadores que desempenham o trabalho digital, deve-se considerar o recorte de gênero, raça e classe social, pois nem todos os trabalhadores são da mesma forma afetados pela plataformização, perpetuando-se a desigualdade como marca do trabalho no mundo que produz e reproduz a lógica capitalista (GROHMANN e QIU, 2020).

A plataformização do trabalho na realidade brasileira ocorre de modo bastante diferenciado que nos países centrais. O Brasil, assim como outros países pertencentes ao Sul Global, não possui as mesmas características das grandes metrópoles que absorveram em suas economias a plataformização do trabalho, no sentido da *Gig Work*, como um bico, ou uma atividade complementar, pois na realidade brasileira a informalidade é a regra e não a exceção (ABÍLIO, 2020).

Por causa das particularidades tanto do Brasil como dos demais países latino americanos, é fundamental entender as transformações que vem se consolidando no mundo do trabalho, e como ela ratifica a flexibilização do trabalho tendo a tecnologia da informação e comunicação como intermediária. O mundo do trabalho aqui é informal, explorado e precário para a maioria do(a)s trabalhadore(a)s.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) da PNAD Contínua, no país, no primeiro trimestre de 2020, mostra que a força de trabalho que é composta pelas pessoas aptas ao trabalho, foi de 106,1 milhões, incluindo ocupados e desocupados. Na população ocupada encontram-se 93,7 milhões de brasileiros, sendo que 40,6% vivem na informalidade e 11,5 milhões sem a carteira de trabalho assinada. A taxa de desocupados no período foi de 11,6%, com 12,3 milhões de desempregados no Brasil.

Portanto, no Brasil, o número de trabalhadores na informalidade é expressivo, aproximadamente a metade da população apta para o trabalho, sendo uma marca do cotidiano do trabalho brasileiro a precariedade, antes mesmo da disseminação das Tecnologias de Informação e Comunicação - TICs (GROHMANN e QIU, 2020).

Se a informalidade no Brasil já era uma realidade para quase metade da população apta para o trabalho, o contexto da pandemia de COVID-19 certamente acarretou um expressivo aumento nas taxas de desemprego, e aumento de

trabalhadores no setor informal de trabalho, inclusive no trabalho digital mediado por plataformas e aplicativos.

Um estudo conduzido pela OIT denominado *“Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo 2021”* realizado com 12.000 trabalhadores de plataformas de 100 países diferentes revelou que o número de plataformas online, quer seja de trabalho realizado exclusivamente online, quer seja trabalho por localização, como é o caso do(a)s motoristas de aplicativos e entregadore(a)s, aumentou de 142 em 2010 para mais de 777 em 2020. (OIT, 2021).

Desde o início da Pandemia de COVID-19, a oferta de trabalho em grandes plataformas online aumentou significativamente. A demanda pelos trabalhos em cinco plataformas via web advém principalmente dos países desenvolvidos, enquanto que a oferta de mão de obra encontra-se predominantemente em países em desenvolvimento (OIT, 2021).

Nesse contexto, pode-se afirmar que as relações de trabalho foram modificadas, ampliando-se o segmento de trabalhadores informais, como é o caso daqueles que desempenham seu trabalho no setor de serviços, mediados pelo uso da tecnologia, de plataformas e aplicativos, sendo importante entender as formas pelas quais tais relações se materializam na sociedade. Antunes explica:

[...] estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TIC's, que conectam, pelos celulares as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI. (ANTUNES, 2018, p. 30)

Entre os novos proletários de serviços que Antunes (2018) aponta, encontram-se o(a)s motoristas de aplicativos, que para realização do seu trabalho se conectam por meio de seu celular às plataformas e aplicativos que intermediam seu acesso ao trabalho de transporte de passageiros ou até mesmo serviço de entrega de algum bem.

Como especificidades do trabalho por aplicativo das demais formas de trabalho digital está: a realização das atividades pelo acionamento do aplicativo; posse pelo trabalhador de algumas das ferramentas de trabalho, como o carro e o celular; intermitência quanto ao trabalho; remuneração vinculada às flutuações da demanda. (AMORIM; MODA, 2020)

A intermitência do trabalho, uma das características que marca o trabalho por aplicativo, é apontada por Antunes (2020) como uma das estratégias mais corrosivas da proteção ao trabalho, resultado de lutas históricas por parte da classe trabalhadora.

Ser trabalhador intermitente para o(a)s motoristas de aplicativo é ficar muitas vezes horas do dia aguardando uma chamada pelo *smartphone* e receber estritamente pelo que realizou sem qualquer rendimento pelo tempo de espera. Além disso, o trabalhador intermitente convive com a incerteza quanto ao efetivo rendimento que poderá obter com seu trabalho, já que não há qualquer garantia sobre o valor que atingirá pelas horas que efetivamente trabalhar.

Já, Filgueiras e Antunes (2020) identificam como características comuns presentes nestas relações materiais que impactam o trabalho:

1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade). (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p.31)

São tais características que evidenciam a relação de trabalho materializada cotidianamente por esses trabalhadores, pois não dispõem de garantias efetivas quanto a existência efetiva de um trabalho para obtenção de renda, vez que sua atividade está condicionada a eventuais demandas.

Empresas como a Uber, 99app, Indriver e Garupa são exemplos emblemáticos dessa condição. O não acesso ao trabalho formal tem mantido uma imensa parcela de trabalhadora(a)s a disposição deste mercado de trabalho digital que se expande e conduz à precariedade total do trabalho (ANTUNES, 2018). O autor exemplifica quão precarizado tem se apresentado as relações de trabalho para o(a) motorista de aplicativo, ao mesmo passo que se mostra vantajosa para a empresa que disponibiliza o aplicativo:

[...] trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza, etc, enquanto o “aplicativo” - na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado apropria-se do maior valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. (ANTUNES, 2018, p. 35)

Essa tendência está intimamente relacionada à propagação do ideal neoliberal que enfatiza a necessidade de flexibilização mudando o significado dado ao trabalho. Essa flexibilidade, ao invés de assegurar maior liberdade como se propunha, estabelece novos controles sobre o trabalho cada vez mais difíceis de compreender pelos(as) trabalhadores(as) (SENNETT, 2009).

### 2.3 TIPOS DE EMPRESAS E TRABALHOS POR PLATAFORMAS

As plataformas digitais podem ser consideradas um novo tipo de empresa segundo Srnicek (2018). Ser empresário ou proprietário de uma plataforma explica o autor “é ser proprietário de software (os 2 bilhões de linhas de código do Google, ou os 20 milhões de linhas de código do facebook) e hardware (servidores, centro de dados, smartphones, etc.) construídos com base material de código aberto [...]”<sup>4</sup> (SRNICEK, 2018, p. 49 tradução nossa).

As plataformas digitais, segundo Srnicek (2018), tem pelo menos quatro características que as distinguem das empresas tradicionais. A primeira característica consiste na infraestrutura utilizada para mediar grupos diferentes. No lugar de construir um mercado desde o início, a plataforma apenas se posiciona como a base sobre a qual as atividades acontecem entre os usuários. Elas podem operar em qualquer lugar em que ocorra interação digital.

Outra característica, as plataformas digitais tanto produzem como são dependentes dos efeitos de rede, ou seja, quanto mais usuários existem na plataforma mais valiosa ela se torna. O Google, por exemplo, torna-se mais útil para os usuários a medida que mais pesquisas são nele realizadas e favorecem seus algoritmos de pesquisa. Isso implica em uma tendência de monopolização (SRNICEK, 2018).

Uma terceira característica das plataformas digitais é o uso de subsídios cruzados. Tal característica possibilita às empresas/plataformas reduzir o preço de um serviço ou bem ou até fornecê-lo de graça pois de outro modo pode compensar essas perdas. Por exemplo, o Google pode fornecer gratuitamente o serviço de e-mail e compensar isso por meio da publicidade (SRNICEK, 2018).

---

<sup>4</sup> “Ser propietario de una, a su vez, es ser propietario de software (las 2.000 millones de líneas de código de Google, o las 20 millones de líneas de código de Facebook) y hardware (servidores, centros de datos, *smartphones*, etc) construídos con material open-source [...]” (SRNICEK, 2018, p.49)

Uma última característica das empresas/plataformas, elas são projetadas de forma a atrair usuários variados. Isso significa que, embora queiram parecer espaços neutros, vazios ou apenas de mediação, incorporam uma política. A posição de intermediária dessas empresas garante acesso a dados, controle e governança sobre as regras do jogo. A Uber, por exemplo “prevê onde a demanda por motoristas ocorrerá e aumenta os preços antes da demanda real, ao mesmo tempo que cria táxis fantasmas para dar a ilusão de maior oferta”<sup>5</sup> (SRNICEK, 2018, p. 48 tradução nossa).

As plataformas entendidas como empresas organizadas para gerar lucros, embora estejam voltadas a atender demandas diversas, foram organizadas em cinco tipos diferentes por Srnicek (2018): plataformas de publicidade, plataformas de nuvem, plataformas industriais, plataformas de produtos e plataformas enxutas.

Embora sejam assim classificadas não significa que exclusivamente se destinem a uma única atividade. A Amazon, por exemplo, embora seja mais conhecida por ser uma empresa de comércio eletrônico está se espalhando por outros mercados e chega a disputar mercado em quase todas as categorias (SRNICEK, 2018).

Entre as plataformas de publicidade estão, por exemplo, o Google, o Facebook, que “extraem informações sobre os usuários, realizam um trabalho de análise e, em seguida, usam os produtos desse processo para vender espaço publicitário”<sup>6</sup> (SRNICEK, 2018, p. 50 tradução nossa).

Essas plataformas podem ser consideradas as primeiras tentativas de construção de um modelo adequado à era digital. De forma resumida, tanto Google como Facebook exploram o “trabalho livre” ou seja, os dados e conteúdos que seus usuários produzem e acabam sendo coletados e vendidos a anunciantes interessados (SRNICEK, 2018). Por exemplo, se o usuário publica imagens com um animal de estimação ou pesquisa sobre isso, a plataforma coleta essa informação e vende a algum anunciante que queira oferecer um bem ou serviço a esse usuário por meio da plataforma.

As plataformas de nuvem são as proprietárias de *hardware* e *software* de empresas que dependem do digital e o alugam conforme as necessidades dessas empresas. Um exemplo desse tipo de plataforma é a *Amazon Web Services* – AWS,

---

<sup>5</sup> “Predice dónde va a estar la demanda de conductores y sube los precios antes de que produzca la demanda, además de que al mismo tiempo crea taxis fantasma para dar la sensación de una mayor oferta” (SRNICEK, 2018, p.48)

<sup>6</sup> “extraen información de los usuarios, llevan a cabo un trabajo de análisis y luego usan los productos de esse proceso para vender espacio publicitario.” (SRNICEK, 2018, p. 50)

que surgiu de necessidades internas da crescente logística complexa da empresa. Para operar e por novos serviços em funcionamento de modo rápido, construiu a infraestrutura que lhe possibilitasse isso, e também percebeu o potencial em alugar tais serviços para outras empresas. (SRNICEK, 2018).

A vantagem para plataformas de nuvem como a AWS é que esse modelo de aluguel lhe permite coletar constantemente muitos dados e, se o Facebook e o Google construíram as primeiras plataformas de extração de dados, a Amazon construiu a primeira plataforma capaz de alugar um meio de produção cada vez mais requerido para os negócios contemporâneos (SRNICEK, 2018).

O terceiro tipo são as plataformas industriais como a *Siemens* ou *General Electric* (GE) que “constroem o hardware e o software necessários para transformar a manufatura tradicional em processos conectados à internet que reduzem os custos de produção e transformam bens em serviços”<sup>7</sup> (SRNICEK, 2018, p. 50 tradução nossa

Cada vez mais plataformas são introduzidas no campo da fabricação tradicional devido ao barateamento da coleta, armazenamento e análise de dados. A tentativa mais expressiva disso tem sido denominada de “internet industrial das coisas” que, de maneira resumida, pode ser entendida como o processo de incorporação de chips e sensores no processo de produção e logística conectados entre si através da internet, onde componentes do processo de produção são capazes de se comunicar com máquinas de montagem sem a necessidade de trabalhadores ou gestores. Esse processo está sendo anunciado como Indústria 4.0 na Alemanha (SRNICEK, 2018).

Essa proposta foi concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo (em sentido amplo), estruturado a partir das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC) e, apresenta como principal consequência para o mundo do trabalho:

[...] a ampliação do trabalho morto, para recordar Marx, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas”, a inteligência artificial, a impressora 3D, o *big data* etc. - como dominante e condutor de todo o processo produtivo, com a consequente redução do trabalho vivo, viabilizada pela substituição de atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital (ANTUNES, 2020, p.14).

---

<sup>7</sup> “producen el hardware y el software que se necesita para transformar la manufatura tradicional en procesos conectados por Internet que bajan los costos de producción y transforman bienes en servicios.” (SRNICEK, 2018, p. 50)

A medida que as fabricas passam a implementar componentes para a internet industrial, torna-se um desafio estabelecer um padrão comum de comunicação garantindo a interoperabilidade e, para isso, surgem as plataformas industriais “funcionando como a estrutura básica do núcleo para ligar os sensores e atuadores, fábricas e fornecedores, produtores e consumidores, software e hardware”<sup>8</sup> (SRNICEK, 2018, p. 64 tradução nossa).

As plataformas que geram receita por meio de outras plataformas, transformando bens tradicionais em serviços e cobram aluguel ou taxa de inscrição, como *Spotify*, por exemplo, são consideradas plataformas do quarto tipo, ou seja, de produtos (SRNICEK, 2018).

A plataforma *Spotify* utilizada para ouvir música que recebe pagamento tanto de ouvintes como das gravadoras e anunciantes, foi responsável por reviver a indústria da música que no final dos anos 1990 sofreu com a baixa de sua margem de lucro devido à possibilidade dos usuários de baixarem músicas gratuitamente por meio da instalação de um programa (SRNICEK, 2018).

O quinto tipo são as plataformas enxutas, Uber, 99, iFood, Airbnb etc. que lucram reduzindo seus custos o máximo possível, bem como reduzindo sua propriedade de ativos ao mínimo possível (SRNICEK, 2018).

O sistema enxuto das plataformas representa um retorno ao modelo de “crescimento antes do lucro” comum na década de 1990. Essas plataformas variam bastante de empresas especializadas em algum tipo de serviço (limpeza, serviços médicos entre outros) e mercados mais gerais como a *Amazon Mechanical Turk* que oferece uma variedade de serviços.

Refletindo sobre o porquê de ser considerada uma plataforma enxuta

A resposta está em uma observação frequentemente citada: ‘Uber, a maior empresa de táxis do mundo, não possui veículos [...] e o Airbnb, o maior provedor de alojamento, não possui propriedade.’ Parece que estas são empresas sem ativos; podemos chamá-los de plataformas virtuais. No entanto, a chave é que elas possuem o ativo mais importante: a plataforma de software e análise de dados. As plataformas enxutas operam por meio de um modelo hiper terceirizado, onde os trabalhadores são terceirizados, o capital fixo é terceirizado, manutenção/ custos são terceirizados e o treinamento é terceirizado. Tudo o que resta é um mínimo extrativo básico - o controle sobre a plataforma que permite ganhar um aluguel monopólico.<sup>9</sup> (SRNICEK, 2018, p. 72 tradução nossa)

<sup>8</sup> “funcionando como la infraestructura central básica para que se vinculen sensores y activadores, fábricas y proveedores, productores y consumidores, software y hardware.” (SRNICEK, 2018, p. 64)

<sup>9</sup> La respuesta se puede encontrar en una observación muy citada: ‘Uber, la empresa de taxis más grande del mundo, no es propietaria de ningún vehículo [...] y Airbnb, la mayor proveedora de

A empresa não tem as mesmas características que possuía no passado, ela se metamorfoseou e se apresenta como uma plataforma. Igualmente, do trabalhador passou-se a exigir novas habilidades, flexibilidade para o trabalho, inserção em ocupações informais, exclusivamente pelo tempo em que o trabalho é executado e tantas outras mudanças a seguir exploradas.

A condição posta para acessar o trabalho não depende exclusivamente do trabalhador. Ela é determinada principalmente pelas condições materiais que viabilizam o acesso ao trabalho. É nesse cenário construído por uma perspectiva neoliberal que o trabalho por plataforma se concretiza.

Os trabalhos desempenhados via plataforma e aplicativos vêm sendo denominados de trabalhos digitais, moldados pela lógica que permeia o capitalismo de plataforma e que vai trazendo novos contornos para as relações de trabalho.

Grohmann e Qiu (2020) explicam que na literatura há duas vertentes que buscam explicar o que vem a ser o trabalho digital. A primeira, reconhece que ele está presente em inúmeras atividades da cadeia global de valor. Ou seja, reconhece-se que desde o trabalho da extração de minérios do Leste do Congo, passando pela produção de celulares da Foxconn na China até o trabalho dos designers do Vale do Silício nos Estados Unidos, há trabalho digital.

Sobre esse ciclo, inclusive, Huws (2014) diz que esse trabalho viabilizado pelas TICs é dependente de uma grande cadeia de trabalho anterior muitas vezes obscurecida, pois realizada fora do campo de visão da maioria das pessoas, e que se constitui a uma base material para o trabalho virtual. Ela comenta:

A internet não poderia ser acessada por ninguém sem a geração de energia, cabos, satélites, computadores, telefones celulares e milhares de outros produtos materiais, sem a extração de matérias-primas que formam essas mercadorias, sem o lançamento de satélites ao espaço para carregar seus sinais, sem a construção de edifícios nos quais essas mercadorias são projetadas e montadas e de onde são vendidas, e a manufatura e operação de veículos nos quais são distribuídas. A produção física de mercadorias materiais é ainda o método preferido do capitalismo para gerar lucro [...] (HUWS, 2014, p. 18)

---

alojamiento, no es titular de ninguna propiedad'. Parecería que estas son empresas sin activos; las podríamos llamar "plataformas virtuales". Pero la clave es que sí son dueñas del activo más importante: la plataforma de software y análisis de datos. Las plataformas austeras operan a través de um modelo hiperterceirizado, en el que los trabajadores están deslocalizados, el capital fijo, los costos de mantenimiento y el *training* están deslocalizados. Todo lo que queda es el mínimo extractivo básico - el control de la plataforma que permite ganar una renta monopólica-. (SRNICEK, 2018, p.72)

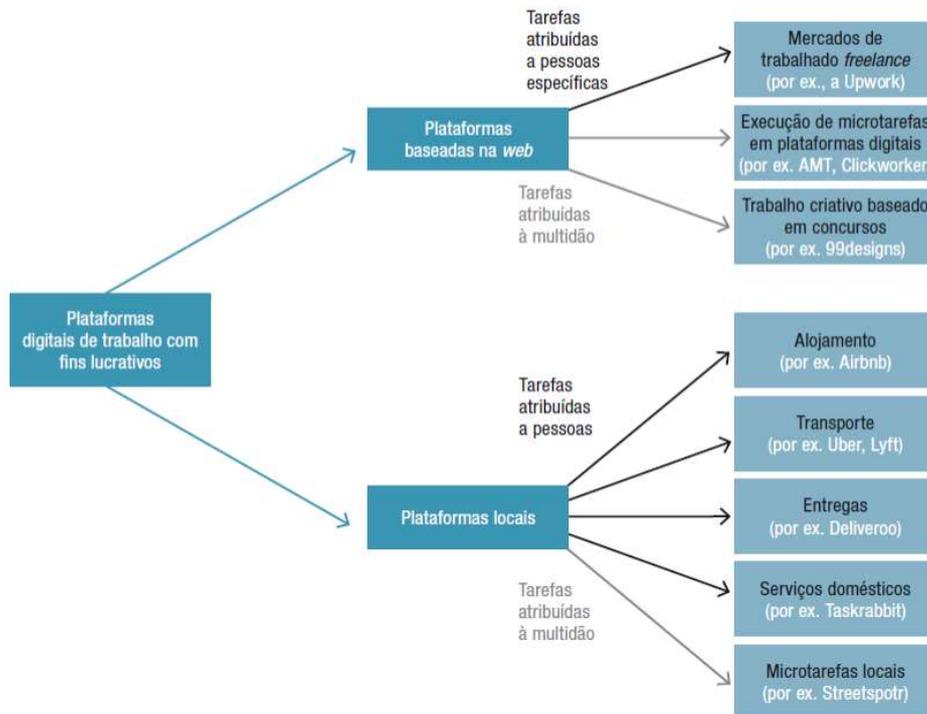
A outra vertente considera o trabalho digital como aquele “mediado, organizado, e governado por plataformas digitais”, ou seja, apenas “as atividades de trabalho que são mediadas por plataformas digitais e como são às condições de trabalho dessas pessoas”, o que vem sendo designado por trabalho em plataformas (GROHMANN; QIU, 2020, p. 2).

Graham e Anwar (2020) adeptos da segunda vertente explicam que o termo “trabalho digital” pode significar uma variedade de atividades que passam a existir a partir do momento em que as matérias-primas com as quais as pessoas trabalham são a informação e, cuja ferramenta de trabalho passa a ser um dispositivo que armazena e transmite informação de maneira instântanea.

Trabalhar tendo como matéria-prima a informação significa que o trabalho em teoria pode ser executado de qualquer lugar e por qualquer pessoa do mundo, desde que tenha acesso a máquinas (computadores, por exemplo) e conectividades adequadas (GRAHAM; ANWAR, 2020).

A diversidade de plataformas existentes é classificada pela OIT (2020) em dois grupos: Plataformas baseadas na web e plataformas locais, conforme figura a seguir:

Figura 1 - Categorização das plataformas digitais de trabalho pela OIT



Fonte: OIT (2020) adaptado de Schmidt (2017)

Em ambas, há tarefas que podem ser atribuídas a pessoas específicas, como o trabalho *freelance* no caso da *web* e, alojamento, transporte, entregas e serviços domésticos nas plataformas locais ou a multidão como a execução de microtarefas em plataformas digitais e trabalho criativo baseado em concursos na *web* e microtarefas locais nas plataformas locais.

Uma outra classificação para o trabalho decorrente do capitalismo de plataforma é apresentada por De Stefano (2016 *apud* KALIL, 2019) em *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Para o autor, as principais diferenças entre eles é que no trabalho sob demanda as atividades são realizadas localmente, apesar de sua combinação ocorrer de modo online. Já no *crowdwork*, as atividades são realizadas exclusivamente online, podendo ser realizadas de qualquer lugar do mundo.

Tal característica possibilita entender que há uma diversidade de plataformas para intermediar o acesso de pessoas ao trabalho, dentre as quais encontra-se, por exemplo, as plataformas utilizadas por motoristas de aplicativo para o transporte de pessoas, como Uber, 99app, Indriver entre outras, que por suas características, enquadram-se no trabalho sob demanda via aplicativos.

Huws (2016 *apud*, KALIL, 2019) afirma que o trabalho viabilizado por plataformas ou aplicativos, além de estabelecer uma nova forma de gerenciamento, espalha-se aos mais variados setores da economia, adentrando o setor público e privado, das atividades manuais, técnicas e intelectuais, trabalhos que demandam alta, média e baixa qualificação, independentemente de se tratar de trabalho por tempo indeterminado, determinado ou intermitente

As mudanças promovidas pela ascensão do trabalho digital tanto significaram o rompimento da distância entre tempo e espaço, como tornou a geografia menos aderente, ou seja, permitiu que um serviço fosse executado de diferentes locais do planeta e não necessariamente de um local determinado (GRAHAM; ANWAR, 2020).

Tais mudanças tornaram-se mais evidentes em dois momentos da história do trabalho digital. O primeiro deles teve início na década de 1980 com a terceirização das funções que não compunham a atividade principal para lugares de baixos salários. Nos anos 1990, milhões de trabalhadores da Índia e das Filipinas, por exemplo realizavam serviços para clientes em sua maioria ocidentais (GRAHAM; ANWAR, 2020).

Já a segunda etapa do trabalho digital é designada de “trabalho de nuvem” (*cloud work*). Essa fase é recente e, diferente das terceirizações ocorridas na etapa anterior, automatizou, via plataformas, o trabalho digital por meio da conexão de grandes e pequenas empresas, clientes individuais com trabalhadores e pequenos empreendimentos de qualquer lugar do mundo. Os trabalhadores digitais, diferentemente dos trabalhadores fabris, têm menos necessidade de estar perto do seu objeto de trabalho (GRAHAM; ANWAR, 2020).

O trabalho digital pode ser visto como uma construção do capitalismo contemporâneo, “inerentemente assolado por crises e, para superar as crises e sobreviver, o capital cria um terreno físico ou produz espaço à sua imagem” (GRAHAM; ANWAR, 2020, p. 51).

No universo de trabalho viabilizado por plataformas há uma infinidade de plataformas construídas e também inúmeras atividades que tentam se incorporar a essa lógica. Como o(a)s motoristas de aplicativos, há diversos outros trabalhadores, dos quais cita-se como exemplo, os entregadores de aplicativos, as diaristas, os jornalistas, entre tantos outros que compõem um grupo bastante heterogêneo de trabalhadores invisibilizados sob a mesma forma, o trabalho digital.

### **CAPÍTULO 3**

## **O CONTEXTO LOCAL E O TRABALHO DO(A)S MOTORISTAS DE APLICATIVOS EM PONTA GROSSA**

As transformações no mundo do trabalho afetam diretamente a existência do(a)s motoristas de aplicativos. O nosso objeto empírico são o(a)s trabalhadore(a)s de Ponta Grossa, mas especificamente cinco profissionais que dividiram suas experiências em entrevistas semiestruturadas e qualitativas.

A realidade dessa modalidade de trabalho na cidade de Ponta Grossa aparece na fala de cada entrevistado(a), de modo a materializar muitas das questões discutidas nos dois primeiros capítulos desta dissertação. Num primeiro momento, são apresentados alguns dados sobre a cidade de Ponta Grossa, com o intuito de compreender as particularidades de se trabalhar como motoristas vinculados a empresas como a Uber, 99 e Indriver na cidade.

Em seguida, perscruta-se, por meio das entrevistas e pesquisa documental, a relação existente entre o(a) motorista de aplicativo e as empresas/aplicativos, identificando o perfil e experiências de trabalho, as plataformas atuantes no município e as especificidades do trabalho por plataforma.

Destaca-se, especialmente, os diferentes dispositivos de controle presentes nessa relação, como esses sujeitos sentem e representam este controle. Da mesma forma, explora-se informações sobre o cotidiano desse(a)s trabalhadore(a)s, suas rotinas, como organizaram suas vidas para o trabalho no contexto da pandemia, e que importância tem para ele(a)s os grupos de motoristas existentes na cidade.

A partir de um roteiro que orientou as entrevistas (Quadro 3), foi possível identificar nas falas da(o)s motoristas de aplicativo da cidade algumas categorias e subcategorias, sobre as quais pretende-se desenvolver a análise.

As respostas obtidas por meio das entrevistas revelam particularidades da relação estabelecida entre estes sujeitos e as empresas/aplicativos. Algumas subcategorias presentes na ocasião da qualificação, como relação com passageiros, necessidades humanas, dificuldades com a tecnologia e saúde mental, foram retiradas ou tratadas indiretamente ao abordar as demais subcategorias. De modo complementar às falas do(a)s entrevistado(a)s são analisadas as informações existentes sobre as empresas/aplicativos em seus apps e também em suas páginas oficiais

Quadro 3 - Categorias de análise

CATEGORIA GERAL	CATEGORIAS ESPECÍFICAS	SUBCATEGORIAS
Relação motoristas x apps	Motoristas entrevistados em Ponta Grossa e a relação com o trabalho (Perfil)	1.1. Idade
		1.2. Formação escolar
		1.3. Experiências de trabalho
		1.3.1 Dificuldade acesso trabalho formal
		1.4. Centralidade do trabalho na subsistência familiar
	Aplicativos para transporte de passageiros de Ponta Grossa	2.1 Apps de PG
		2.2. Diferenças entre apps
		2.3 Vínculo (trabalhador, empreendedor, parceiro, autônomo)
		2.4. Controle pela plataforma
		2.4.1 Fluxo de uma corrida
		2.4.2. Avaliações
		2.4.3. autocontrole (2 e 3)
		2.4.4. Recompensas
	2.4.5. Punições	
	2.4.6. Concorrência	
	Trabalho mediado por aplicativo	3.1 Motivo/justificativa para ser motorista
		3.2 Tempo como motorista de aplicativo
		3.3. Provisoriedade ou profissão
		3.4 Condições de trabalho (dificuldades e benefícios)
3.5 Direitos/proteção ao trabalho		
3.6 Renda		
3.7 Outros motoristas de aplicativos		
Cotidiano	Rotina	2.1. Metas/objetivos
		2.2. Custos
		2.3. Intensidade (horas e dias)
		2.3.1. Jornada
		2.4. Pausas diárias e semanais
	2.5. Lazer	
	Pandemia	3.1. Saúde pessoal
		3.2. Isolamento
		3.3. Intensidade
		3.5. Renda
	Grupos	3.7. Iniciativas das empresas
		1.1. Segurança
		1.2. Ação social/união
		1.3. Informações
1.4. Organização coletiva		

Org.: O autor

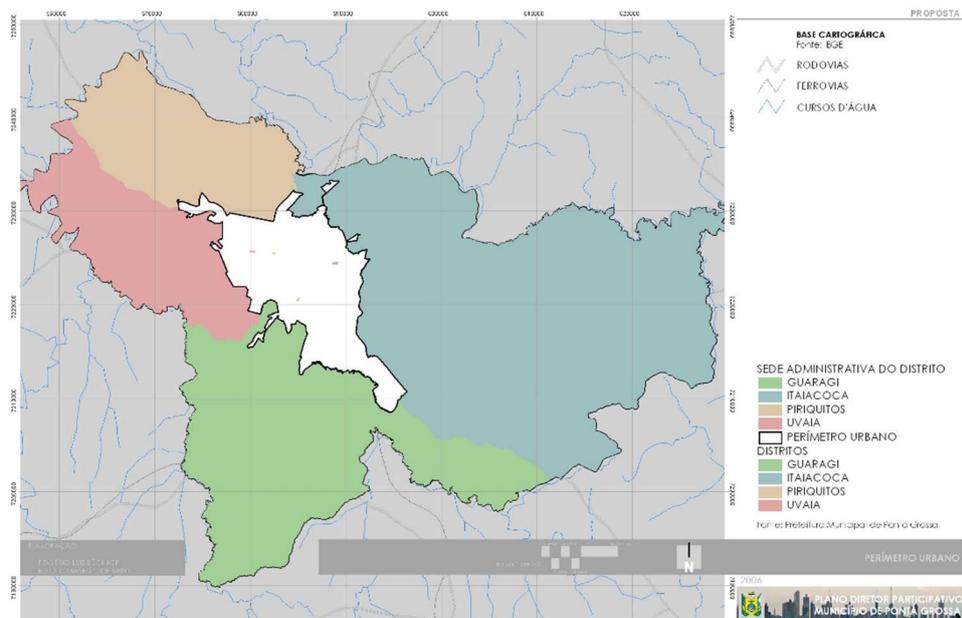
### 3.1 O CONTEXTO LOCAL DE TRABALHO

O município de Ponta Grossa está localizado na mesorregião centro-oriental do Estado do Paraná, região dos Campos Gerais. Possui uma extensão territorial de 2.054,732 km<sup>2</sup>, população de 311.611 pessoas (Censo 2010) - estimada em 2020 de 355.336 habitantes, o que a torna, se comparada a outros municípios, a 4<sup>a</sup> maior cidade do Estado (IBGE, 2021).

Da extensão territorial do município, informações extraídas do *site* da Prefeitura de Ponta Grossa indicam como perímetro urbano de Ponta Grossa 917,2 km<sup>2</sup> e perímetro rural 1.195,4 km<sup>2</sup>, totalizando 2.112,6 km<sup>2</sup> a área do município (PREFEITURA DE PONTA GROSSA, 2021). Nota-se que há divergência entre os dados sobre a extensão territorial obtidos no site oficial da Prefeitura e do IBGE, mesmo assim optou-se por trazer ambas as informações de modo a elucidar como ocorre a divisão territorial do município.

A lei atualmente em vigência que estabelece a divisão territorial do município é a Lei n. 8.799/2006 e a Lei n. 8.663/2006 que atualizou o Plano Diretor de Ponta Grossa. O mapa a seguir ilustra como está distribuído o perímetro urbano de Ponta Grossa:

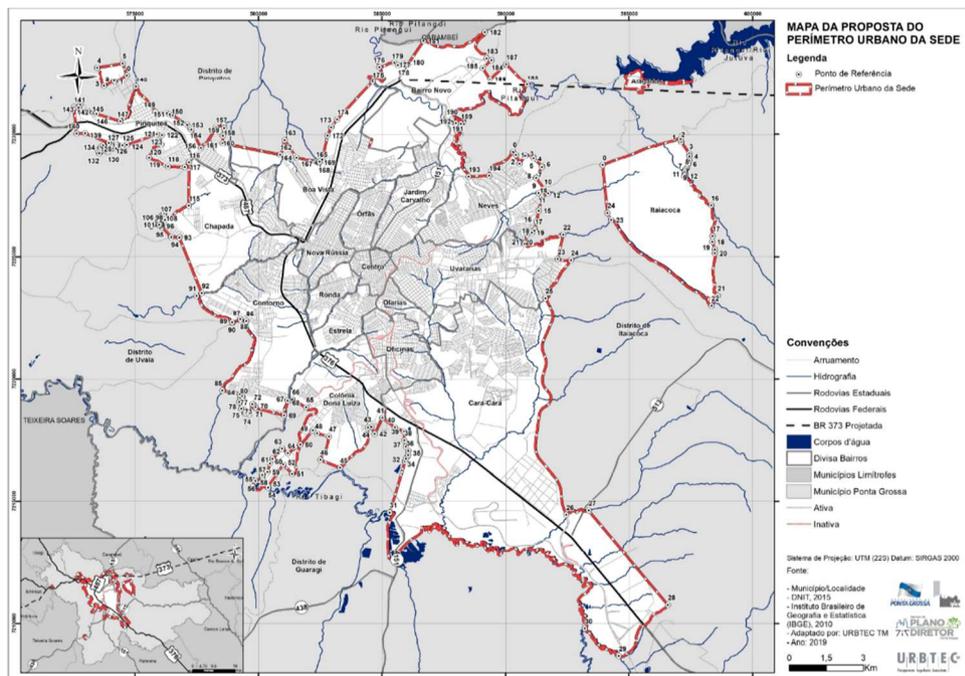
Figura 2 – Mapa do perímetro urbano de Ponta Grossa de 2006



Fonte: Prefeitura Municipal de Ponta Grossa (2006)

E, conforme estabelecido pelo art. 2º da Lei 8.663/2006 a vigência do Plano Diretor do Município compreende o decênio de 2006-2016, devendo ser novamente discutido, revisado e estabelecido novas ações para o desenvolvimento integrado do Município. Sobre essa questão, há uma proposta que foi construída com essa finalidade, o Projeto de Lei Ordinária n. 451/2019, ainda em votação na casa legislativa municipal que sugere para o perímetro urbano a seguinte delimitação:

Figura 3 - Proposta de delimitação do perímetro urbano de Ponta Grossa (2019)



Fonte: Projeto de Lei para Revisão do Plano Diretor do Município de Ponta Grossa – 2018.

No mapa acima, a área considerada urbana está contida no espaço delimitado por um traço vermelho, constituindo as demais áreas, portanto, áreas rurais do município.

Trazer essa informação é relevante para elucidar como o território urbano, local onde ocorre com mais intensidade o trabalho por aplicativo de transporte de passageiros, é extenso, e por isso muitas vezes indicam o(a)s entrevistados que não compensa aceitar determinadas corridas que chega a ele(a)s por meio dos aplicativos, como aparece no depoimento do Motorista 1 (M1): “da 99 vinha quilometragens assim muito longas, 10 km, 12 km, que aí não compensa o teu deslocamento até o local para daí fazer a corrida, então acaba não compensando no valor da própria corrida”.

A vasta extensão do perímetro urbano de Ponta Grossa “[...] decorre de uma política de desenvolvimento urbano atrelada à lógica especulativa do mercado imobiliário e à ideologia de segregação espacial imposta por uma elite política e econômica extremamente conservadora” (STEFANIAK, 2011, p. 208). Isso significa que os ocupantes do poder nos últimos anos em Ponta Grossa planejaram a cidade mantendo a área central restrita à população de maior poder aquisitivo e estendendo para região mais longínquas o perímetro urbano para acomodar a população de menor poder aquisitivo. O resultado disso é um amplo território urbano pelo qual circulam o(a)s motoristas e aplicativos em Ponta Grossa.

As condições das vias urbanas para realização do transporte de passageiros são consideradas precárias por um dos entrevistados (Motorista 1) o que pode ser visto como uma desvantagem do trabalho pelo desgaste que poderá vir a sofrer o veículo.

*M1: O carro é um carro novo tá, então às vezes entrar em algumas ruas, que nem são dignas de serem chamadas de ruas porque era um buraco que você desviava de um e caía no outro. E raspei o carro, foi a primeira vez que eu raspei o carro, foi caindo num buraco. Aí eu não tive o que fazer, foi um prejuízo... e eu sempre tava calculando a questão, especialmente, da quilometragem do carro. Ah... então, digamos assim, existe todo o tempo útil, a vida útil também do veículo. Então, por ser meu carro, por ser um carro novo que eu tinha acabado de comprar também, de certa forma, depois de um tempo analisando, num primeiro momento era ânsia de ganhar dinheiro. Mas com o passar do tempo, eu sinceramente repensaria. E foi o que eu fiz e compensou depois eu conseguindo mais aulas. E, imediatamente eu acabei deixando de continuar fazendo as corridas. Mas realmente, no meu caso, que era um carro próprio, que era um carro zero, era um carro novo, nossa! Então, aquilo realmente mexeu, porque eu tava vendo meu carro e o desgaste do meu carro que era zero, em um pouco tempo já ter uma quilometragem alta, já ter problemas, avarias aí, digamos na lataria, que se eu usasse particularmente não iria ter. [...]*

O depoimento acima do entrevistado ilustra as precárias condições viárias do município bem como demonstra os riscos que são assumidos pelo(a)s motoristas de aplicativo que, para realização do trabalho, utilizam como instrumento seus próprios veículos, arcando com os prejuízos decorrentes do uso.

De acordo com dados obtidos na Plataforma Smartlab, do Observatório do Trabalho Decente nos Municípios brasileiros, uma iniciativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, quanto à população de 311.611 pessoas de Ponta Grossa, segundo o último censo (2010), 97,8% é residente na área urbana e 2,2% na área rural do município (SMARTLAB, 2021).

Tais dados referentes ao território e à população interferem diretamente no cotidiano do(a)s trabalhadore(a)s por aplicativo que atendem prioritariamente a população urbana, o que não os impede de atender também a população rural, que realizam seu deslocamento por um território bastante extenso e íngreme, podendo receber chamadas da área urbana a rural e vice-versa. Pode inclusive ser convidado a deslocar-se de sua cidade a outra pelos aplicativos.

Ilustra essa possibilidade o depoimento do Motorista 3 (M3) que aceitou uma corrida para uma cidade vizinha a Ponta Grossa, constatou que não havia vantagem em deslocar-se até lá pois não conseguiria receber uma viagem dessa cidade a Ponta Grossa

*M3: Eu cheguei pra buscar o passageiro e ele disse assim pra mim: você viu que a viagem é para Carambeí? Eu falei assim, não, não vi. Daí eu disse assim pra ele. Nossa! Então eu vou ser obrigada a cancelar porque uma viagem para Carambeí pelo aplicativo é muito barata. Não me compensa.*

Ou seja, a plataforma dispõe dessa possibilidade de deslocamento para os passageiros, porém, na maioria das vezes tal deslocamento é prejudicial para o(a) trabalhador(a). Outro exemplo foi dado pela Motorista 4 (M4) sobre uma corrida envolvendo o deslocamento para outro Estado :

*M4: Eu vou te mandar um print depois pra você colocar aí essa sacanagem. Que apareceu esses dias. Um passageiro pediu errado a corrida. Apareceu pra mim pra Salvador. O negócio não é humano. É que tem passageiro que coloca o destino errado. Coloca tipo a Rua não sei o que. Aí, aparece a primeira solicitação, lá. Só que o cara tem que ver, porque as ruas de estados são parecidas. [...]. Aí, nem fui buscar essa pessoa porque era num beco. Mas era pra Salvador. 2 mil e poucos km. Tipo acho que dava 2 mil 300 e poucos km e eu ia receber dois mil cento e poucos reais. Menos do que um real [por quilômetro].*

Em relação ao contexto econômico e social, o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* municipal que indica o nível de riqueza econômica é de R\$ 43.253,34, o que a coloca comparativamente às demais cidades paranaenses na 60º posição e no ranking nacional na posição 592º (IBGE, 2021). Tal valor em ambos os casos deixa a cidade acima da média estadual de R\$ 32,2 mil e nacional de R\$ 23,5 mil (SMARTLAB, 2021).

Isso não significa que a média representada pelo indicador represente a realidade social da população ponta-grossense, vez que não revela a concentração de renda existente e as situações de extrema pobreza da região. Se considerarmos o grau de concentração de renda medido pelo Índice de Gini, que vai de 0 a 1 – quanto

maior o índice, maior a concentração de renda, Ponta Grossa apresenta um índice de 0,518 e ocupa o 44º lugar entre as cidades paranaenses e 822º no *ranking* nacional (SMARTLAB, 2021).

O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) [2010] de Ponta Grossa é de 0,763. Este índice varia de 0 a 1 e leva em conta três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda. Quanto mais próximo a 1, maior o desenvolvimento humano. Por isso, a cidade apresenta um IDHM considerado alto (IBGE, 2021).

Em relação ao trabalho, os dados do último censo (2010) referentes a Ponta Grossa denotam que a população ocupada, ou seja, pessoas entre 18 a 64 anos que exerciam trabalho com ou sem remuneração, ou estavam temporariamente afastados, representa 135,1 mil. Desse total, aproximadamente 59% trabalha com registro em carteira, 13% sem carteira assinada, 19% trabalha por conta própria, 3% são empregadores, 4% militares e funcionários públicos e 2% estão distribuídos entre os trabalhadores que produzem para o próprio consumo ou não são remunerados (SMARTLAB/IBGE, 2021).

### 3.2 A RELAÇÃO MOTORISTAS E PLATAFORMAS/APLICATIVOS

Nesta seção explora-se as plataformas de trabalho de transporte de passageiros existentes na cidade de Ponta Grossa, buscando elementos que revelem a relação existente entre essas empresas e o(a)s trabalhadore(a)s motoristas.

Desde que foi iniciada a pesquisa, seis plataformas ofertaram o serviço de transporte de passageiros no município: Uber, 99app, inDriver, Garupa, Dec Car e Divas no volante. No entanto, as plataformas Dec Car e Divas no volante, duas iniciativas locais que buscaram competir com as outras grandes plataformas, não estão mais em operação na cidade.

A seguir, a partir das informações extraídas dos aplicativos e também de suas páginas na rede mundial de computadores, confrontadas com as entrevistas comenta-se sobre cada uma das plataformas e as particularidades que o trabalho assume nessa relação.

#### 3.2.1 Motoristas de aplicativos em Ponta Grossa e o trabalho

Para conhecer mais acerca do(a)s trabalhadore(a)s por aplicativo de transporte de passageiros foram realizadas perguntas sobre o perfil, experiências com o trabalho, inclusive o trabalho mediado por aplicativos conforme quadro a seguir:

Quadro 4 - Perfil do(a)s motoristas de Ponta Grossa

Motoristas entrevistados em Ponta Grossa e a relação com o trabalho (Perfil)	1.1. Idade
	1.2. Formação escolar
	1.3. Experiências de trabalho
	1.3.1 Dificuldade acesso trabalho formal
	1.4. Centralidade do trabalho na subsistência familiar

Org.: O autor

No total foram feitas seis entrevistas com duas mulheres e quatro homens que trabalham na cidade. Um dos entrevistados (Administrador 1), apesar de trabalhar como motorista de aplicativo, a entrevista que foi realizada com ele seguiu o roteiro destinado ao administrador de grupos, por isso seus dados não constam no quadro a seguir:

Quadro 5 - Apresentação do(a)s entrevistado(a)s

ENTREVISTA	IDADE	GÊNERO	ESTADO CIVIL	NÚCLEO FAMILIAR	ESCOLARIDADE
<b>Motorista 1</b>	34 anos	Homem	Divorciado	Mãe	Pós-graduado (especialista)
<b>Motorista 2</b>	26 anos	Homem	Solteiro	Mãe	Universitário
<b>Motorista 3</b>	59 anos	Mulher	Divorciada	Filha caçula	Ensino superior Pós-graduação em andamento
<b>Motorista 4</b>	22 anos	Mulher	Solteira	Mãe, pai e irmã	Universitária
<b>Motorista 5</b>	56	Homem	União estável	Convivente	Fundamental incompleto

Org.: O autor

O primeiro entrevistado (Motorista 1 – M1), 34 anos, solteiro, além de trabalhar com os aplicativos é professor da rede pública e particular de ensino. Relatou ter trabalhado com os aplicativos por aproximadamente cinco meses, para complementar

sua renda, pois não atingia o valor que necessitava para suas despesas apenas com o magistério. Não trabalhava com aplicativos no momento da entrevista, no entanto, afirma que retornaria a trabalhar com eles se houvesse necessidade.

O segundo entrevistado (Motorista 2 – M2), possui 26 anos, é solteiro, e está cursando o ensino superior em uma instituição privada. Começou a trabalhar com os aplicativos aproximadamente há um ano. Tinha o objetivo de aumentar sua renda e acumulou por um tempo o trabalho com aplicativos com outro emprego formal. No entanto, para inserir-se na sua área de formação, pediu demissão do trabalho, aceitou outra proposta em sua área que acabou não dando certo e, atualmente, trabalha apenas com os aplicativos.

A outra entrevistada (Motorista 3 – M3) é uma mulher, 59 anos, divorciada, mãe de três filhas e está cursando pós-graduação no momento. Mora apenas com a filha caçula. Decidiu fazer um teste e trabalhar com os aplicativos para ver se era rentável e seguro e faz isso há aproximadamente três anos na cidade. Concilia seu trabalho com os estudos, que retomou após ter criado os filhos, além de também trabalhar informalmente com terapias alternativas.

A quarta entrevistada (Motorista 4 – M4), mulher, 22 anos, solteira, estudante de ensino superior em uma instituição privada e trabalha com os aplicativos há três anos. Também trabalha informalmente com eventos, mas devido à situação de pandemia, no momento da entrevista sua única fonte de renda é o aplicativo, já que os eventos foram restringidos em decorrência das recomendações de isolamento realizadas pelas autoridades de saúde. Com seu trabalho, paga sua faculdade, suas contas e também ajuda na manutenção familiar.

O último motorista entrevistado (Motorista 5 – M5) tem 56 anos, é divorciado, possui ensino fundamental incompleto e sempre trabalhou como motorista. Relatou ter trabalhado como empregado até ter conseguido economizar para comprar seu caminhão, e desde então, trabalha como autônomo. Relatou que, quando não está fazendo algum frete com o caminhão, está trabalhando como motorista de aplicativo na cidade.

Entre o(a)s entrevistado(a)s, temos motoristas por aplicativo em tempo integral, como é o caso do Motorista 2 e da Motorista 4, e aqueles que conciliam este trabalho por aplicativo com outros trabalhos, sejam eles formais ou não, como é o caso do(a)s Motoristas 1, 3, 5.

Dessa forma, os dados revelam que o grau de dependência econômica das plataformas é diferente entre o(a)s, entrevistado(a)s. Com exceção do Motorista 1 que deixou de trabalhar com os aplicativos por preencher sua carga horária na docência e do Motorista 5 que também realiza fretes com caminhão próprio, o(a)s demais motoristas obtém seu sustento quase completamente por meio das plataformas.

O trabalho por aplicativo de transporte de passageiros é central para o(a)s entrevistados satisfazerem as condições materiais de sobrevivência. Ter renda por meio dos aplicativos lhes permite se manter, pagar os estudos e suprir as necessidades pessoais e familiares ou complementar a renda por ser insuficiente os recursos obtidos por um único trabalho. Como reconhece o M1 *“hoje em dia tá tão difícil arrumar emprego, tá tão difícil trabalho”* e os aplicativos se colocam como uma opção para obter renda.

Ainda que ao iniciar o trabalho com o(a)s entrevistado(a)s almejem complementar renda, o que se pode constatar é que o trabalho por aplicativos torna-se mais uma das estratégias de sobrevivência da classe trabalhadora. Grande parte das inserções no mundo do trabalho já tem por característica a precariedade, como é o caso relatado do magistério. A uberização, ou seja, o trabalho por aplicativos em países pertencentes ao sul global de capitalismo dependente mostra-se como mais uma dessas formas de precarização do trabalho impulsionada pelo paradigma neoliberal.

Essa situação não é incomum no contexto do trabalho contemporâneo. As inserções dos trabalhadores são cada vez mais precárias, sem vínculos protetivos, com rendimentos incertos, o que obriga o(a) trabalhador(a) a agregar mais formas de obtenção de renda em seu cotidiano para fazer frente a suas necessidades de manutenção e sobrevivência.

Como ressalva Antunes (2018, p.119) *“se a informalidade [...] não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovidas de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização”*.

Exemplo disso, é o relato do Motorista 1 com a docência, profissão com a qual ele se identifica, mas recorreu aos aplicativos pois a sua inserção no trabalho não é estável, oscilando em sua trajetória a renda obtida pelo trabalho como professor, pois nem todos os meses pode contar com os rendimentos que a docência lhe proporciona.

Percebe-se pelas entrevistas que o trabalho por aplicativo para todo(a)s o(a)s entrevistado(a)s surge como uma ocupação complementar para aumentar a renda,

tornando-se apenas para o(a)s Motoristas 2 e 4 a única forma de obtenção de renda na ocasião da entrevista.

Dados de uma Pesquisa conduzida pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em 2019 sobre o perfil do(a)s motoristas de aplicativo na América Latina revelou que, de 5.251 (cinco mil duzentos e cinquenta e um) entrevistados, 23% trabalham exclusivamente com os aplicativos no Brasil. Nos demais países que a pesquisa foi realizada o percentual foi de 9% no Chile, 19% na Colômbia e 19% no México.

Embora os dados correspondam ao ano de 2019, esse é um dos poucos estudos que a empresa Uber colaborou com a pesquisa e disponibilizou dados administrativos sobre o(a)s motoristas. O questionário aplicado pelo BID e analisado por Azuara, González e Keller (2019) delimitam os perfis do(a)s motoristas de aplicativo Uber no Brasil, Chile, Colômbia e México.

Percebe-se no estudo a predominância de motoristas homens no trabalho por aplicativo, 95% dos motoristas são homens no Brasil, 91% no Chile e 94% na Colômbia e México (AZUARA; GONZÁLEZ e KELLER, 2019). Isso era esperado visto que no contexto brasileiro de uma sociedade predominantemente patriarcal e machista, historicamente a profissão de motorista era reservada exclusivamente a homens, e o percentual brasileiro (95%) nitidamente representa essa realidade.

Aliás, a motorista 4 durante a entrevista relatou um pouco sobre as dificuldades e desafios de ser motorista mulher de aplicativo em Ponta Grossa:

*M4- ser motorista mulher em Ponta Grossa é engraçado, porque em princípio assim, depois eu falo as outras coisas, mas é engraçado porque Ponta Grossa, por mais que não pareça, ela é uma cidade, como que eu vou te dizer, é uma cidade antiga. É uma cidade com cultura antiga. Então, até os jovens de hoje tem uma cultura antiga. A pessoa tem ideia de que mulher não dirige, mulher não sai, mulher não pode tá de noite [na rua]. E muitas mulheres tem essa cultura. Então mulher não carrega peso, mulher não faz isso, mulher não faz aquilo. Então tanto no meu meio, quanto no meu meio Uber, eu vejo isso assim de cara. Sempre. Na nossa região, Castro, Carambeí, Ponta Grossa é muito diferente do que se eu tivesse correndo em Curitiba, entendeu? Porque, querendo ou não, a sociedade, a cultura da pessoa são diferentes. É diferente. Então, chega lá um senhorzinho, um homem de 30 anos, um piá olha: Nossa moça, você não tem medo? Eu: Não moço, eu não tenho medo. Ele: Nossa, mas você é mulher e tá fazendo corrida.*

A “sociedade antiga” e de “cultura antiga” que não aceita que uma mulher possa trabalhar como motorista, ou sair à noite como comentou a entrevistada, retrata essa

cultura machista e patriarcal que reproduz a desigualdade de gênero no cotidiano de trabalho das motoristas.

Um homem pode ser motorista sem qualquer indagação, já a mulher precisa enfrentar diversos estereótipos reproduzidos socialmente por uma cultura machista que limita os espaços da mulher no trabalho. A motorista 3, inclusive, relatou bastante indignada uma situação de assédio que vivenciou no trabalho. Ela revela preocupar-se com o modo como veste-se para o trabalho, pois muitas motoristas mulheres acabam sendo vítimas de assédio na cidade.

*M3 - ser motorista mulher: Com toda a nossa evolução na parte...na revolução industrial da história vamos dizer assim o papel da mulher já conquistou muitos espaços fazendo um apanhado na história. Na evolução industrial e tecnológica nos tempos até hoje a mulher já conquistou o seu espaço. Mas como motorista ela ainda sofre muitas dores porque a consciência masculina ainda é muito machista. De uso de muito preconceito. [...] Eu tive vários casos de problemas com passageiros por eu ser mulher. Tanto é que eu me limito muito no modo de eu me pentear, de me maquiarm e vestir. [...]Então eu tenho que me limitar para uma autodefesa. Para esses passageiros machistas e preconceituosos. Entendeu? [...] Já ocorreu de manhã, 7h da manhã. Eu estava posta nesse figurino, cabelo amarrado, sem maquiagem, tênis no pé e uma roupa bem composta, que é meu uso diário como motorista, como se fosse um uniforme. [...] Passageiro embarcou. [...] Dei entrada pra iniciar a corrida e estávamos indo. Na rotatória da Santa Paula onde se tem a vista do Motel Aquarius o meu GPS bugou e perdi o sinal, mas eu tive uma reação automática. Invés de eu pensar, eu falei. Nossa e agora que caminho que eu tomo. Mas eu falei em voz alta. E ele disse assim pra mim "Vamos ali para o motel. Aí, você descansa e eu faço uma massagem pra você". Rapaz! Pense na reação que eu tive. Eu tive que me controlar porque eu tava fazendo a rotatória e não podia nem diminuir a velocidade por causa dos carros que vinham atrás e eu podia causar um acidente. Mas foi automático. Eu acionei a segurança dos meus colegas e deixei em viva-voz pra eles escutarem o que tava acontecendo. E eu já falei assim pra ele: Oh, você está enganado. Você pensa que por eu ser mulher e estar dirigindo um carro por aplicativo eu sou uma vadia? Que eu estou aqui dentro do meu carro buscando programa pra ganhar minha vida? Tem maneiras muito mais fácil colega. Falei pra ele. [...] E olha, eu levanto às 5h da manhã. 04h/05h da manhã eu tô na rua trabalhando. Você acha que isso é se prostituir? E vou te dizer o seguinte ... já fui achando lugar pra estacionar. Estacionei e disse assim, se você não quer tomar sopa de canudinho pro resto da sua vida, você tem um minuto pra sair do meu carro. E ali ele já começou com os gracejos dele. Sabe. Aí, ele disse assim: Não! Veja bem! Aquela linguagem horrorosa. Nisso já um colega reportou no rádio e disse assim: Rapaz nós estamos a dois minutos. Você não sabe o que tá te esperando. Quando ele percebeu que eu tinha acionado ajuda. E que vinha vindo homens, pra falar de homem pra homem com ele, ele se borrou. Desceu do meu carro. Surgiram vários colegas. Pense. Não foram 10 nem 20. Chegou a quase 50 carros. E a reação dos nossos homens é violenta nessa hora. Porque arremete a um sentimento de mãe. Então aí eu tive que segurar os colegas pra não serem violentos: Não encoste um dedo nesse verme. Foi o que eu disse. Aí, eu disse assim, vamos embora e vamos deixar ele aqui. E ninguém mais vai pegar a corrida dele. Porque a gente reporta daí que fulano na plataforma tal agiu de tal maneira que é pra ninguém aceitar a corrida. Conclusão, passava um Uber ali e fazia o dedinho mágico pra ele. E ele ficou horas ali. Teve que chamar alguém do círculo de amizade dele pra ir lá buscar ele na rodovia. Entendeu?*

*São situações que a gente vive de muita tristeza. Sabe? Temos motoristas muitos jovens. Mulheres muito lindas, muito jovens. Que para pagarem sua faculdade se disponibilizam de seu carro para trabalhar. E são meninas belíssimas as colegas minhas. E olha, o assédio sexual assim é muito alto. E se você for fazer B.O. o que acontece, você vai pra delegacia, ou a delegacia da mulher ou a 13ª você perde um dia. E quem que vai pagar aquele dia de trabalho teu? Como é que você vai repor aquilo na tua estrutura de ganhos mensais pra pagar a tua faculdade? Então, não se consegue fazer boletim de ocorrência. Então vamos dizer assim de 100 situações dessa, 10 se disponibilizam a perder o seu dia e ir lá fazer o boletim de ocorrência. Aí, o que que acontece? Nada. Então a nossa lei não te dá suporte para que você pense assim eu vou perder o meu dia. Eu vou lá e vou denunciar, mas a pessoa vai levar a correção dela. Não vai. É utópico. Utópico. Então o que acontece conosco que estamos aí numa profissão de sobrevivência. Não é uma profissão de carreira. Não se faz carreira como Uber. É uma sobrevivência. Aí, o que acontece? Você vai dizer assim, eu não posso perder tempo, eu tenho que ganhar o meu pão. Então aquela construção de uma consciência é interrompida. Não se faz a construção de uma consciência nova por conta disso. A pessoa que tá no risco, não pode parar.*

O relato das duas motoristas demonstra que o cotidiano da mulher motorista é diferente. Por estarem inseridas em uma profissão historicamente ocupada por homens, o assédio é frequente, já que desafiam os limites que tentam construir e reproduzir para a mulher em uma sociedade machista.

Os relatos das duas motoristas retratam a cultura local ponta-grossense que não aceita o fato de que uma mulher pode ser independente, pode trabalhar como motorista de aplicativos, revelando uma das formas de opressão historicamente construídas nas relações sociais da sociedade brasileira e que deve ser analisada a partir de sua intersecção<sup>10</sup> com outras dimensões materiais de dominação das relações sociais, como classe e raça, por exemplo (HIRATA, 2014).

Ainda que homens possam ser vítimas de assédio, são as mulheres que historicamente estão em uma posição subalterna e reificada. Ela é mais oprimida em uma cultura machista e patriarcal.

Em relação à faixa etária do(a)s trabalhadores o estudo do BID (2019) aponta que no Brasil a média de idade do(a)s trabalhadore(a)s é de 37 anos. Nos demais países a média foi de 38 anos. A pesquisa realizada em Ponta Grossa não teve esse foco, pois se propôs a ouvir as experiências de trabalhadore(a)s de diferentes faixas

---

<sup>10</sup> “A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa aprender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos de diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais” (BILGE, 2009, p. 70 *apud* HIRATA, 2014, p. 62-63).

etárias, se possuem a identidade de motorista e como decidem trabalhar com os aplicativos.

Ao falar sobre suas experiências com o trabalho, notou-se que apenas o M5 possui uma identidade com o trabalho de motorista. Ele declarou que se sente motorista desde os sete anos de idade quando brincava de dirigir na porta de sua casa com uma tampa de panela e um cabo de vassoura. Ele afirma:

*M5 - Eu sou motorista. Comecei a mexer com volante desde os 7 anos, então tem quanto? 49 anos de motorista. Mas não aprendi tudo. Tem muito que aprender. [...] E daí eu foquei nessa profissão de motorista e tive que correr atrás e com a graça de Deus tô aí hoje. E daí acabei conseguindo a minha habilitação em 1983. Dali eu já parti pra trabalhar de viajar e “coisarada”.*

Quanto a(o)s demais entrevistado(a)s, essa identificação com o trabalho de motorista não está tão evidente, pois veem o trabalho por aplicativo como algo temporário em suas vidas, como um complemento de renda até que o trabalho em suas áreas de formação lhe proporcione rendimentos suficientes. Portanto, para ele(a)s, o uso de aplicativos para o trabalho é visto como algo provisório.

*M1 - eu sou professor. Mas também, por alguns momentos, especialmente nos que não tinha tantas aulas e tinha disponibilidade de alguns horários, eu comecei a fazer o trabalho dos aplicativos, como motorista, uma segunda alternativa. É uma renda extra, pensando nesse momento. Então, eu fiz por um tempo, um período essas corridas. Trabalhei. Tirei algumas experiências. Graças a Deus, experiências muito boas. [...] Eu não vejo problema algum em retornar, por exemplo, numa necessidade especialmente. Hoje eu tenho aí um certo número de aulas, assim muito tranquilo e que já me consome bastante tempo. Então eu não teria tempo realmente pra fazer. Mas digamos assim numa necessidade, digamos que diminuísse minha carga horária que hoje eu tenho nas escolas, eu de forma alguma, joga fora essa possibilidade, não... eu retornaria sim, sem problema algum.*

*M2 - Faz 1 ano que eu trabalho por aplicativo. Na verdade assim, eu trabalhava [atividade comercial] e fazia aplicativo[...] Daí, há um mês e meio agora eu tô só com aplicativo. Em primeira mão era, assim, melhorar a minha renda. Tenho meus propósitos, então isso me viabilizaria estar fazendo. Como eu te contei já, eu faço [curso superior]. Saindo [atividade comercial] pra trabalhar [atividade rural]. Mas ali em algum momento acabou não dando certo, então saí de lá. Então a minha principal renda hoje é o aplicativo.*

*M3 - [...] eu vou ser Uber por mais um ano [risos]. Qual é a ideia? A novidade é que eu vou me formar daqui um ano. Eu concluo a minha pós-graduação, eu vou entrar pra linha da saúde como terapeuta. Mas eu já estou fazendo, vamos dizer assim, minha cartela de clientes. Porque as pessoas já me conhecem como a sua psicóloga particular. [risos].*

*M4 - Então, como eu quis [curso de ensino superior] antes, de eu ser Uber, eu ainda tenho na minha cabeça que em um ano e meio eu vou me formar. Eu esqueci assim, por enquanto eu tô eliminando da minha cabeça isso que eu li no LinkedIn hoje que eu vou tomar no zóio. [...] Eu ainda acho que eu vou conseguir ter a minha profissão pelo que eu estou estudando. E eu*

*também acho que eu vou poder continuar como Uber como uma profissão, sendo Uber nas minhas horas vagas, como eu fazia antes.*

Tanto para o(a)s entrevistado(a)s que possuem curso superior (Motorista 1 e 3), como para aquele(a)s que estão em processo de formação (Motorista 2 e 4), o objetivo é trabalhar em uma área que ele(a)s se identifiquem, que não é o caso do trabalho por aplicativo. Não descartam a possibilidade de trabalhar com os aplicativos, mas almejam estar em outras áreas atuando profissionalmente.

No Brasil, há um número significativo de trabalhadore(a)s qualificado(a)s trabalhando com os aplicativos de transporte de passageiros. Os dados levantados pelo BID (2019) revelaram que 47% do(a)s motoristas de aplicativo entrevistado(a)s no Brasil possuem ensino superior. O percentual nos demais países foi de 56% no Chile, 71% na Colômbia e 49% no México.

O trabalho por aplicativos mostra-se como uma alternativa até que os objetivos futuros traçados pelo(a)s trabalhadore(a)s sejam alcançados pois declaram: *“Tenho meus propósitos, então isso me viabilizaria estar fazendo. Como eu te contei já, eu faço [curso superior] (M2), “eu vou ser Uber por mais um ano [risos]” (M3), “eu ainda acho que eu vou conseguir ter a minha profissão pelo que eu estou estudando” (M4).*

Ao refletir sobre a realidade do trabalho uma das entrevistadas explica as dificuldades sentidas pelo(a) trabalhador(a) que acaba na informalidade

*M3 - [...] essa profissão de motorista de aplicativo, agora, na nossa atualidade, no momento financeiro do nosso país, vamos dizer assim, houve muito desemprego. Então, há décadas quando acontecia da pessoa se desestruturar na sua profissão, o que que ela ia procurar, a mulher ia ser costureira, cozinheira. O homem ia ser pedreiro, pintor, não é verdade? Hoje com a evolução dos tempos, tecnologia e mais, a profissão é Uber. Entendeu? [...] Então é como dizer assim pra você: ó...eu quebrei a perna e preciso de uma muleta. Essa é a nossa profissão muleta, entendeu?*

O trabalho com aplicativos, segundo declarou a motorista 3 serve como muleta para o presente, na ausência de oportunidades de realizar o trabalho que efetivamente almejam. O trabalho provisório, no entanto, tem perdurado por três anos em sua vida, ainda que não o veja como sua profissão definitiva ou algo que a prenda.

Tal fato, portanto, traz à tona que as dificuldades sentidas pelo(a)s trabalhadore(a)s, o(a)s quais por uma questão de sobrevivência e não para complementar sua renda, acabam por escolher entre as alternativas possíveis pelo trabalho muleta, ainda que materialmente precário, afinal, trata-se de uma causalidade posta pela ordem do capital e que limita suas escolhas.

Ou seja, o acesso ao trabalho já vem marcado pela flexibilização e precarização gestadas nas últimas décadas por políticas neoliberais que acarretaram em novas formas de organização do trabalho e na eliminação dos direitos do trabalho (ABÍLIO, 2019).

Da necessidade de se virar ou viração (ABÍLIO, 2017), os trabalhadores vão aderindo as oportunidades que lhe estão disponíveis para a sobrevivência. A seguir, conheceremos as plataformas que recrutam trabalhadore(a)s para a realização de transporte de passageiros em Ponta Grossa.

### 3.2.2 As diferentes plataformas utilizadas para o transporte de passageiros na cidade de Ponta Grossa

Em Ponta Grossa, atualmente, quatro plataformas permitem que motoristas interessados se cadastrem para realizar o transporte de passageiros. As mais conhecidas são Uber, 99Pop e Indriver, empresas que atuam na maior parte dos estados brasileiros. Além destas, na cidade está em funcionamento o aplicativo Garupa.

Durante a pesquisa, dois empreendimentos locais iniciaram e encerraram suas atividades no município. No ano de 2019, ao iniciar a pesquisa, estava em funcionamento uma plataforma de transporte chamada Divas no Volante, exclusiva para mulheres, mas encerrou suas atividades em meados de dezembro do mesmo ano. Em 2020, outra iniciativa local designada de Dec Car iniciou suas atividades, porém, no segundo semestre de 2021 deixou de funcionar. Por esse motivo, tais plataformas foram excluídas da análise.

Para saber ao certo quais as exigências e condições para trabalhar como motorista de aplicativo em Ponta Grossa foi realizada uma consulta na rede mundial de computadores nas páginas das empresas que atuam na cidade e também nos aplicativos das referidas empresas. Antes de comentar especificamente sobre cada uma delas, alguns elementos são comuns às empresas/plataformas e ao trabalho de transporte de passageiro realizado pelo(a)s motoristas, e por isso, são abordadas conjuntamente, a partir de exemplos extraídos das plataformas em atuação na cidade de Ponta Grossa.

A OIT (2020) mostra que muito(a)s trabalhadore(a)s são submetidos às estratégias estabelecidas pelas plataformas digitais na gestão de seus negócios. Pelo

menos quatro elementos podem ser considerados essenciais por estas empresas: 1. a estratégia para obter lucro; 2. a contratação e ajustes entre trabalhadores e clientes; 3. os processos de trabalho e gestão dos rendimentos; e 4. regras de governança da plataforma. Para lucrar, as empresas/plataformas, no caso do transporte de passageiros, utilizam um modelo que se baseia na cobrança de diferentes tarifas tanto do(a)s trabalhadore(a)s que fazem o transporte como dos passageiros/clientes da plataforma (OIT, 2020).

O segundo elemento próprio desse tipo de trabalho tem relação com o uso de algoritmos para designação de tarefas a(o)s motoristas, combinando o pedido de transporte de passageiros com motoristas previamente cadastrados na plataforma sem interação humana como tradicionalmente ocorria. Independente do nível de formação ou experiência do(a) motorista, a designação do trabalho via algoritmo geralmente é determinada por indicadores como pontuação do(a) trabalhador(a), avaliações dos passageiros e percentual de cancelamento ou aceitação de trabalho (OIT, 2020).

O processo de trabalho e a gestão do desempenho do(a) trabalhador(a) igualmente submete-se ao controle algoritmo. Este elemento é chave para as plataformas pois lhes permite acompanhar e supervisionar o(a) trabalhador(a) por meio de Sistema de Posicionamento Global (GPS) por exemplo, além de avaliar e controlar o desempenho por diversos parâmetros, como as avaliações dos passageiros (OIT, 2020).

O último elemento dessa relação destacado pela OIT (2020) refere-se às regras de governança das plataformas. O acesso ao trabalho por intermédio das plataformas ocorre após um cadastro prévio nas plataformas e, para efetuar o registro nelas é exigido que o(a) motorista expresse sua anuência com um contrato padronizado com as respectivas empresas no qual regras são unilateralmente estabelecidas pelas plataformas, afastando qualquer garantia referente a direitos trabalhistas para o(a)s trabalhadore(a)s.

Além disso, elas estabelecem um código de conduta do(a)s motoristas referente ao uso da plataforma e da relação com os passageiros, bem como situações de aceitação ou recusa de uma corrida, desativação de contas e captação e uso dos dados. Isso permite às plataformas exercer um controle sobre as liberdades do(a)s trabalhadore(a)s e como, e em que condições deve-se relacionar com os passageiros (OIT, 2020).

Em tais documentos, o(a)s trabalhador(a)s são chamado(a)s de “parceiro independente” (UBER), “motorista parceiro” (99app), “fornecedor de transporte terceirizado” (INDRIVER), “motorista parceiro ou garuper” (GARUPA), todos associam ao motorista termos como parceiro ou terceirizado, o que pode ter o propósito de invisibilizar o trabalhador, dar a ele(a) uma aparência diferente, uma outra identidade que o afaste de qualquer forma protetiva do trabalho estabelecida pela legislação brasileira.

São diferentes vantagens anunciadas pelas empresas que intermediam tais serviços. Essa estratégia das plataformas busca fazer com que o(a) trabalhador(a) governe sua subjetividade pelo envolvimento total com a atividade que deseja que ele cumpra (DARDOT; LAVAL, 2016). Para convencimento do(a) trabalhador(a) acerca dos benefícios em tornar-se um motorista de aplicativo, alegam a facilidade para ganhar dinheiro, liberdade para trabalhar quando desejar e possibilidade de conhecer mais pessoas

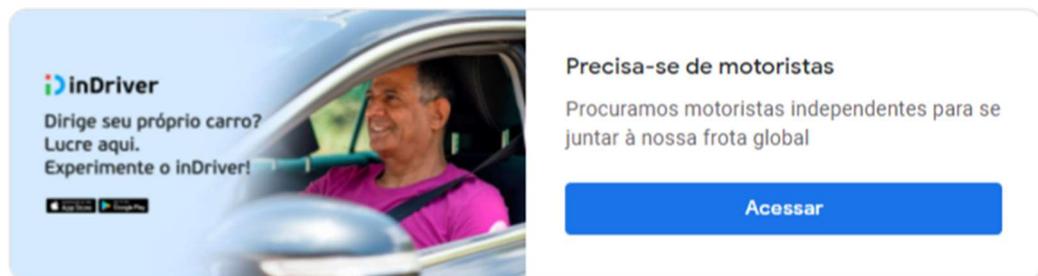
Figura 4 - Cadastro para motoristas Uber



Fonte: Aplicativo Uber

Essas empresas procuram captar o desejo do(a)s trabalhadore(a)s moldado em uma sociedade capitalista pelo consumo para dispor de seu tempo e conseguir mais renda, tornar o trabalhador um sujeito ativo, engajado e entregue completamente ao trabalho, afinal, na linguagem publicitária dessas plataformas, ele é um colaborador da empresa (DARDOT; LAVAL, 2016). Por isso, fazem uso de diferentes estratégias para contratação de mão-de-obra para o trabalho pelos aplicativos baseadas na vontade de realização pessoal do(a) trabalhador(a). Convocam frequentemente pessoas para ganhar uma renda extra, ser independente, conhecer mais pessoas da cidade.

Figura 5 - Chamada para cadastro como motorista inDriver



Fonte: App inDriver

Por ocasião da implantação do serviço 99Carona, ou usuários do 99app residentes em Ponta Grossa receberam em seus celulares constantemente mensagens para realização do cadastro como motorista do serviço 99carona (Figura 6).

Em um contexto de crise econômica não é difícil convencer o(a) trabalhador(a) a cadastrar-se na plataforma e aumentar os lucros das empresas, afinal, manter o básico em meio à pandemia para a sobrevivência familiar tornou-se difícil, haja vista a escassez de emprego, ou o salário estagnado daqueles que o possuem, e crescente aumento das despesas familiares devido à alta dos preços de produtos de todos os gêneros.

Figura 6 – Convite para cadastro 99Carona



Fonte: Aplicativo para celular 99app

Embora a publicidade da empresa não trate a questão dessa forma, como uma contratação para o trabalho, mas sim como uma oportunidade para as pessoas aumentarem seus ganhos, ou até uma solução para a questão da mobilidade nos grandes centros urbanos, está de fato angariando pessoas para a execução do transporte de passageiros que é realizado por ela via aplicativo.

Todas as plataformas se apresentam como empresas de tecnologia e não de transporte de passageiros. E, nos contratos por elas unilateralmente elaborados declaram essa condição

Os Serviços consistem na intermediação de corridas e facilitação de pagamento (“Intermediação”), mediante licenciamento e uso de software, em que a 99 é a licenciante do Aplicativo, de forma não-exclusiva (“Licenciamento”) que possibilita ao Motorista Parceiro cadastrado localizar e contatar passageiros interessados em contratar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros ou transporte individual de passageiros de utilidade pública (“Passageiro(s)” e “Serviço de Transporte”, respectivamente).(99 TERMOS E CONDIÇÕES, 2021).

Cada serviço de transporte fornecido por um motorista a um passageiro deve constituir um acordo separado entre essas pessoas. O inDriver é uma empresa de tecnologia que não fornece serviços de transporte diretamente. O inDriver não é um provedor de transporte. Cabe a fornecedores de transporte terceirizados oferecer serviços de transporte a você e depende de você aceitar esses serviços de transporte. O serviço da empresa é vincular você a esses provedores de transporte, mas não tem a intenção de fornecer serviços de transporte ou qualquer ato que possa ser interpretado de alguma forma como um ato de um provedor de transporte. (INDRIVER TERMOS DE USO, 2021)

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). (UBER TERMOS DE USO, 2021)

Os serviços fornecidos pelo Garupa consistem em uma plataforma tecnológica que permite aos Garupers cadastrados localizar Usuários igualmente cadastrados na plataforma e que estejam à procura de profissionais prestadores de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros ou de logística. O Garuper reconhece que o Garupa em si não presta serviços de terceiros, incluindo serviços de transporte ou logísticos, nem funciona como empresa transportadora (GARUPA, 2021).

Elas buscam esquivar-se de qualquer obrigação seja de natureza trabalhista ou cível, colocando-se como meras fornecedoras de uma plataforma de tecnologia. E, diante de qualquer reclamação trabalhista, ou indenizações advindas de acidentes de trânsito, por exemplo, procuram eximir-se de responsabilidades transferindo para o motorista tal responsabilidade. Essa estratégia adotada pelas empresas com a finalidade de mascarar as relações de trabalho é própria do fetichismo capitalista.

Nenhuma das plataformas utilizadas pelo(a)s motoristas da cidade exigem que o trabalho seja desempenhado em horários previamente definidos pelas empresas/aplicativos. No entanto, após cadastrar-se como “parceiro”, estando *online* ou *offline*, as plataformas buscam convencer o(a) trabalhador(a) a iniciar ou permanecer trabalhando durante o período que interessa à plataforma para sustentar a demanda existente pelo trabalho de transporte de passageiros.

Tais empresas fazem uso de diferentes subterfúgios para manter a relação com o(a)s motoristas o mais distante possível de qualquer situação que a leve a uma responsabilização de ordem trabalhista. As plataformas têm como elemento central “as novas formas de dispensar o trabalho sem perder o controle sobre ele”. Na

uberização consolida-se “um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios [...]” (ABÍLIO, 2019, p.3).

Nas páginas das empresas e também em seus aplicativos de transporte de passageiros, há informações direcionadas a dois públicos distintos: motoristas e usuários ou consumidores. Para obter o máximo de dados sobre a relação que estas empresas estabelecem com o(a) motorista, nas referidas páginas, optou-se por acessar as informações relativas a(o)s motoristas.

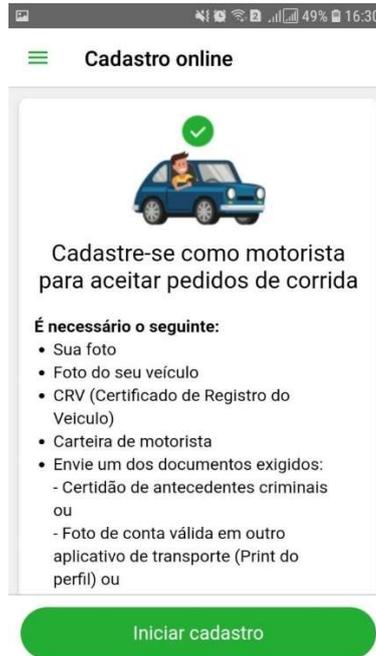
Exigência comum de todas essas empresas para transporte de passageiros é possuir um veículo quatro portas, ar condicionado, veículo relativamente novo, pois há uma restrição por ano de fabricação dos veículos aceitos para trabalhar a depender do aplicativo e das regras municipais para o transporte de passageiros. No caso de Ponta Grossa, para o transporte de passageiros por aplicativos, quem fixa as exigências referentes a vida útil dos veículos são as próprias plataformas. E, quanto aos veículos, as empresas além do registro e licenciamento do veículo (CRLV) exigido, classificam e permitem o cadastro de motoristas em diferentes categorias para o trabalho de transporte de passageiro a depender do tipo de veículo, como será visto adiante.

Além disso, em relação ao motorista, é exigido constar na carteira de motorista (CNH) a observação “Exerce Atividade Remunerada (EAR)”. Para atender à exigência das plataformas quanto à observação Exerce Atividade Remunerada (EAR), foi realizada consulta à página do Departamento de Trânsito do Paraná (DETRAN-PR) para obter informações sobre realização da alteração da carteira de motorista. O atendimento é realizado de modo presencial no Detran. Ao realizar a alteração, conjuntamente é necessário realizar a renovação antecipada da carteira de motorista (DETRAN, 2020).

A figura 7 extraída do aplicativo InDriver demonstra o que a plataforma exige para o cadastro do(a) motorista.

Quanto às exigências para ser um(a) motorista das quatro empresas, elaborou-se um quadro (Quadro 6) para sintetizar as diferentes exigências de cada empresa no ato de cadastro, que pode ser realizado tanto pelo aplicativo como pelo site das empresas

Figura 7 - Cadastro como motorista inDriver



Fonte: Aplicativo para celular InDriver

Quadro 6 - Requisitos para ser motorista de app em Ponta Grossa

Uber	99app	InDriver	Garupa
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Foto da Carteira Nacional de Habilitação (CNH com a observação “Exerce atividade remunerada – EAR”;</li> <li>2. CNH permanente;</li> <li>3. Foto do certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV);</li> <li>4. Uma foto para o perfil;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Um <i>smartphone</i> IOS ou Android;</li> <li>2. Ter capacidade civil;</li> <li>3. Carteira de motorista definitiva com a observação que Exerce Atividade Remunerada (EAR)</li> <li>4. Cumprir todos os requisitos legais correspondentes ao local de atuação para o transporte remunerado de passageiros</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Foto para o perfil;</li> <li>2. Foto do veículo;</li> <li>3. CRV (Certificado de Registro do Veículos);</li> <li>4. Carteira de motorista;</li> <li>5. Um dos documentos seguintes: certidão de antecedentes criminais ou foto de conta válida em outro aplicativo (Print do perfil) ou licença para taxista, caso seja táxi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Possuir 18 anos;</li> <li>2. Plenamente capaz para praticar atos da vida civil;</li> <li>3. CNH na categoria B com EAR;</li> <li>4. Comprovante de residência;</li> <li>5. Cópia do CRLV</li> <li>6. Certidão negativa de antecedentes criminais;</li> <li>7. Fotografia para o perfil</li> </ol>

Fonte: Rede mundial de computadores ou aplicativo das empresas. Termos e condições das empresas.

As empresas indicam que alguns requisitos variam conforme a cidade, e, embora expressamente apareça a exigência de um *smartphone* IOS ou Android para receber as corridas apenas na 99app, é requisito de todas as empresas possuir tal

aparelho. Possuindo um *smartphone*, que não é fornecido pelas empresas, o motorista deve acessar à loja oficial de apps para smartphones – *play store* e *apple store* para android e IOS respectivamente - e baixar o aplicativo das empresas na versão para motorista.

Dentre os aplicativos na cidade, todo(a)s entrevistados trabalharam com Uber e 99app. Os demais apps são utilizados pelo(a)s motoristas por um determinado período, como é o caso do InDriver, Divas e D.E.C. Car, ou nem foi utilizado até o momento da entrevista como o app Garupa.

**M1** - *Eu trabalhei com Uber e com 99. Foi o que eu trabalhei. Há mais um. Mas eu acredito que tenha até mais hoje.*

**M2** - *Hoje eu trabalho só com o Uber e 99. Tem também o Indriver. O Indriver eu trabalhei um pouco com ele, mas não trabalho mais./ É aquela questão ali...o passageiro faz o valor da corrida. E tem que ver se você aceita ou não. Se você acha que precisa aumentar o valor.... então acaba ficando muita barganha ali sabe, de você tá fazendo a corrida ali. Até o momento eles não cobravam taxa. E a partir de um certo momento eles começaram a cobrar. Nem cheguei a ver quanto que é a taxa. Daí com o valor das corridas eu acabei não correndo mais pelo InDriver.*

**M3** - *Eu trabalhava com todos os aplicativos de Ponta Grossa, inclusive o Divas que era um aplicativo só de mulheres, que infelizmente não existe mais; O Indriver, tem o D.E.C., tem o 99 e tem mais um novo agora que é o...O Garupa não é nosso. Tem um agora que foi feito por um motorista aqui da cidade que é o D.E.C. CAR. É um aplicativo novo que tá aí entrando agora. Que foi um motorista de aplicativo do nosso grupo do Caveiras que eu pertença, que comprou a plataforma e trouxe para Ponta Grossa. Então, é um aplicativo novo. D.E.C. CAR.*

**M4** - *Então, em Ponta Grossa a gente tem tanto 99, Uber, que é muito conhecido. Tem um novo que agora é o Garupa. Tem o Indriver. Eu acho que deve ter mais algum, mais esse eu não conheço. Os mais utilizados são o Indriver, o 99 e a Uber. O que eu uso só é 99 e Uber. Não gosto de Indriver. Não suporto Indriver. E esse Garupa eu não acho que seja tão seguro assim. Não acho que é bom. Não quis nem tentar pra ver. Então...assim...eu tô no aplicativo daí aparece a solicitação lá: ah se você quiser ganhar mais remuneração, e não sei o que. Eles pegam sempre o motorista que não tá ligado muito nas coisas, que nem eu até o começo do ano. Aí eles falam assim: ah se você quiser, você pode ter mais renda, e não sei que, não sei que. Aceite fazer o Uber Eats. E você vai lá e aceita. E você tomou no teu c\*, bonito! Porque apareceu a solicitação você vai negar. E a partir disso de você negar, negar, negar. Até teu TA também, tua taxa de aceitação. A mesma coisa do 99. O 99 ferrou com a gente. Tem o 99 entrega, que quase não chama. Mas agora apareceu aquele poupa. Todo mundo aceitou o poupa. / Poupa é uma coisa horrível. Não é de Deus. Não é humano. De verdade não é humano aquilo, lá. Eles não têm amor ao carro, a gasolina, ao ser humano que dirige. Nada. Então assim, é uma forma nova de você fazer corrida hoje.*

**M5** - *Uber, Indriver e 99. [...] Daí eu tô na Uber e tô na Indriver. Tô trabalhando nesses dois, aí. [...] Tá surgindo um aplicativo do grupo Caveiras, o DEC Car. Tá surgindo, já foi documentado. Já foi tudo feito. Inclusive tem o DEC CAR pros motoristas e pros passageiros. [...] Na verdade pra Ponta Grossa seria o 99, que eu já não tô trabalhando, a Uber, o Indriver, o DEC CAR e tinha um outro que surgiu, um tal de Garupa aí, que eu não sei se aprovou também.*

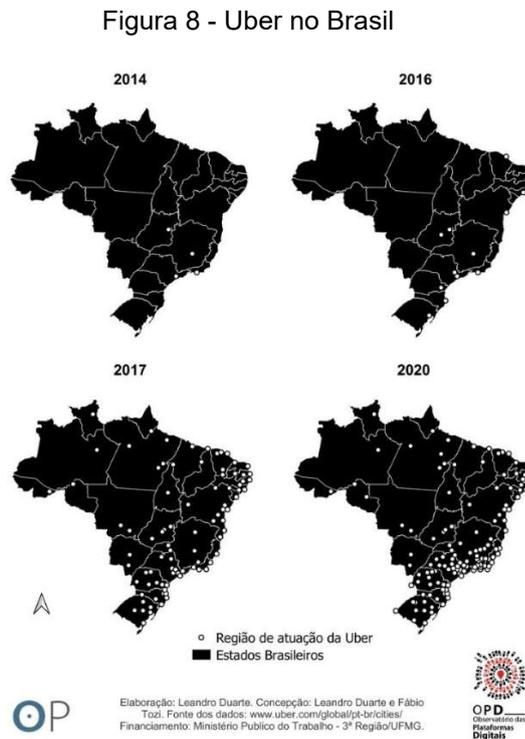
As principais motivações para não utilizar em seu trabalho os demais aplicativos é precisar negociar o preço pelo app inDriver (Motorista 2 e 4), ou, em relação ao app Garupa, não se sentir pertencente ao grupo (Motorista 3) ou insegura com o app (Motorista 4) ou ele não ser tão conhecido pelos usuários (Motorista 5).

A seguir, busca-se uma maior aproximação e informações acerca das respectivas plataformas.

### 3.2.2.1 Uber

A Uber surgiu no ano de 2009 e foi oficialmente fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. A empresa identifica-se como uma empresa de tecnologia, presente em mais de 10 mil cidades de 71 países, estando presente em mais de 500 cidades brasileiras. O número de usuários no mundo é 101 milhões, sendo que 22 milhões são usuários brasileiros e, o número total mundial de motoristas trabalhando para a empresa é de 3,5 milhões, desses, 1 milhão são motoristas brasileiros (UBER NEWSROOM, 2020).

A ilustração abaixo demonstra o avanço da empresa Uber no Brasil desde sua chegada no país:



No Estado do Paraná, além de Ponta Grossa e da capital Curitiba, a empresa atua nas cidades de Cascavel, Cornélio Procopio, Foz do Iguaçu, Guarapuava, Ivaiporã, Londrina, Maringá, Paranaguá e Umuarama. Isso demonstra o grande avanço da plataforma Uber nos grandes centros urbanos paranaenses e brasileiros.

O rol de atuação da empresa cresceu grandemente durante a pandemia de Covid-19, pois nesse período a empresa avançou para outros segmentos como a entrega de produtos alimentícios e outros bens, a inclusão do transporte de passageiros por motocicleta, entregas por motocicletas, explorando a vasta mão-de-obra disponível de trabalhadores informais para realizar o transporte de passageiros e outros serviços e aumentar seus lucros.

A empresa inseriu-se nesses espaços, e tem limitado as opções e determinado os modos de trabalho dos trabalhadores informais (Mototaxistas, entregadores, por exemplo), sujeitando-os aos modos de trabalho por ela ditado.

A Uber possui treze categorias para explorar o trabalho do(a)s motoristas por aplicativos no Brasil: UberX, UberX Promo, Uber Black, Uber VIP, Uber Comfort, Uber Taxi, Uber Flash, Uber Direct, Uber Juntos, Uber Bag, Uber Moto, Uber Flash Moto, e Uber Eats (UBER BLOG, 2018).

O quadro a seguir ilustra as especificidades de cada categoria:

Quadro 7 - Categorias da Uber

(continua)

	<b>Transporte</b>	<b>Motorista</b>	<b>Veículo</b>	<b>Ganhos</b>
<b>Uber X</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais	- Carros populares <sup>1</sup> - Máximo 10 anos de fabricação - Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup>	(Valor base + valor de tempo por min + valor por km rodado) x Multiplicador de preço dinâmico + pedágios e taxas
<b>Uber X Promo</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais	- Carros populares <sup>1</sup> - Máximo 10 anos de fabricação - Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup>	Corridas mais baratas em períodos de baixa demanda

Quadro 7 - Categorias da Uber

(continuação)

<b>Uber Black</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - Restrito a motoristas com boas avaliações <sup>3</sup>	- Carros populares <sup>1</sup> - Máximo 10 anos de fabricação - Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup> - Sedan ou SUV da cor preta e com banco de couro	(Valor base + valor de tempo por min + valor por km rodado) x Multiplicador de preço dinâmico + pedágios e taxas
<b>Uber VIP</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - Restrito a motoristas com boas avaliações <sup>3</sup> - Somente disponível para motoristas que realizaram um número mínimo de viagens mensalmente	- Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup>	(Valor base + valor de tempo por min + valor por km rodado) x Multiplicador de preço dinâmico + pedágios e taxas
<b>Uber Comfort</b>	- Passageiro  - Define preferências de conversas e temperatura	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - Restrito a motoristas melhores avaliados <sup>3</sup> - Somente disponível para motoristas com 100 viagens realizadas	- Categoria intermediária entre Uber X e Black - Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup> - Somente veículos constantes na tabela de carros qualificados pela Uber <sup>4</sup>	(Valor base + valor de tempo por min + valor por km rodado) x Multiplicador de preço dinâmico + pedágios e taxas
<b>Uber Taxi</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - Cadastrado como taxista no município	Veículo em conformidade com as exigências municipais para operar como Taxi	O preço segue a tabela do município e é calculado pelo taxímetro

Quadro 7 - Categorias da Uber

(continuação)

<b>Uber Flash</b>	- Objeto - Limite de valor R\$ 500,00 - Itens de peso máximo de 10 kg - Disponível das 06h às 23h.	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais	- Carros populares <sup>1</sup> - Máximo 10 anos de fabricação - Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup>	Sem informações
<b>Uber Direct</b>	- Objeto - Disponível para empresas	Apenas motoristas do Programa de vantagens do Uber Pro5	Sem informações	Sem informações
<b>Uber Juntos6</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - Conduz em trajetos pré-definidos	- Carros populares e de luxo - Máximo 10 anos de fabricação - Quatro portas - Cinco lugares - Ar condicionado - Acomoda até 4 pessoas <sup>2</sup>	- Viagem mais econômica devido ao compartilhamento - Valor do desconto variável conforme a cidade
<b>Uber Bag</b>	- Passageiro que necessita de um porta-malas maior	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais	- Disponível nas categorias X, Comfort e Black. - Somente veículos constantes na tabela de carros qualificados pela Uber	- Tarifas maiores
<b>Uber Moto</b>	- Passageiro	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - CNH A - Orientados sobre condução segura	- Motocicleta com capacidade suficiente para duas pessoas	- Preço menor se comparado a opção Uber X
<b>Uber Flash Moto</b>	- Objetos - Limite de valor do bem R\$ 500,00 - Itens pequenos ou médios e de peso máximo de 10 kg - Disponível das 06h às 23h.	- Maior de 21 anos - CNH com EAR - Sem antecedentes criminais - CNH A - Orientação - sobre condução segura	Sem informações	- Tarifas menores que da categoria Uber Flash

Quadro 7 - Categorias da Uber

(conclusão)

<b>Uber Eats</b>	- Alimento	- Maior de 21 anos - CNH A ou B com EAR - Sem antecedentes criminais - Para a o uso de bicicleta para entrega exige-se: Ser maior de 18 anos; Foto de perfil; Documento de identificação (RG, CPF ou CNH)	- São aceitos carros, motocicleta ou bicicleta nessa categoria.  - Não são aceitos veículos sinistrados  - Não são aceitos Veículos com ano de fabricação anterior a 1996.	Sem informações
------------------	------------	--	--	-----------------

Fonte: UBER BLOG ,2021; NICOLE, 2020.

Org.: O autor

Notas: <sup>1</sup> Veículos adesivados, plotados, sinistrados ou com alteração no sistema de suspensão ou freios não são aceitos. Não é permitido o cadastro de vans, pick-ups e caminhonetes. <sup>2</sup> Durante a Pandemia de Covid-19 a ocupação recomendada é do uso dos três assentos do banco de trás. <sup>3</sup> Média de avaliações dadas pelos usuários mínima a depender da cidade. <sup>4</sup> Lista de carros aceitos na Categoria Uber Comfort: <https://www.uber.com/global/pt-br/eligible-vehicles/?city=ponta-grossa>. <sup>5</sup> Uber pro - é um programa de vantagens que ajuda motoristas parceiros que demonstram excelência a atingir as metas. <sup>6</sup> Uber juntos: indisponível durante a pandemia. <sup>7</sup> Lista de veículos aceitos para a categoria Uber Bag: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/lista-uberbag/>.

Dessas categorias, atualmente em Ponta Grossa, estão em funcionamento a UberX, Uber Flash, UberX Promo e Uber Eats. Algumas categorias acima citadas estão em operação apenas nos grandes centros urbanos brasileiros, como o Uber Direct, presente apenas nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, Uber Flash, em funcionamento em Salvador, Porto Alegre, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e São Paulo e Uber Taxi disponível apenas na cidade de São Paulo.

Entender os ganhos do(a)s motoristas que trabalham com o aplicativo Uber foi uma tarefa bastante árdua. Não há no aplicativo ou página da empresa indicações claras sobre o percentual referente às corridas que a empresa retém. Após seguir uma série de caminhos indicados pela empresa em sua página nem sempre se obtém uma informação específica sobre o cálculo que a empresa realiza para pagar o(a)s motoristas. Alguns dados foram complementados com informações obtidas em blogs e sites sobre o trabalho por aplicativo.

Para a Uber, o(a)s motoristas não são seus empregado(a)s, mas parceiro(a)s da empresa. Não foi encontrada a expressão “motorista” nas comunicações oficiais da empresa dissociada da palavra “parceiro(a)”. Por afirmar ser uma empresa exclusivamente de tecnologia, declara fornecer apenas a plataforma da empresa para que motoristas obtenham “ganhos extras, com veículo próprio ou alugado” (UBER, 2018).

Após uma checagem dos antecedentes criminais do(a) motorista e aprovação do cadastro, com carro próprio ou alugado, permite-se a(o) motorista iniciar as viagens, bastando que os veículos estejam cadastrados na plataforma. Quem define os valores das viagens é a Uber, de acordo com suas regras oficiais, e, para estimular que o(a) motorista trabalhe a empresa diz “quanto mais viagens você realizar, maiores serão as suas chances de aumentar o faturamento [...]” (UBER BLOG, 2018).

Além disso, a empresa, em sua página, recomenda os melhores horários para trabalhar “[...] finais de semana, à noite e nos horários de pico. Tente se programar para fazer viagens nesses períodos”. E, informa que a tecnologia da Uber estará monitorando o veículo e cada viagem em tempo real, sugerindo, inclusive, os melhores caminhos (UBER, 2018). Ao mesmo tempo que chama para o trabalho e indica que horário espera que o(a) trabalhador(a) esteja disponível, nas entrelinhas informa o trabalhador que ele está sendo monitorado, pois ela vai acompanhar todas as corridas e indicar os melhores caminhos.

A Uber, para validar seu modo de controle do trabalho, apresenta-se como uma grande comunidade em que o respeito e bom convívio são necessários, por isso, segundo a empresa, são feitas avaliações por motoristas e passageiros. Mas, a realidade é que as avaliações servem como mecanismo de controle do trabalho pela empresa ainda que ela não declare isso, pois com base nas avaliações, muitas vezes motoristas são excluídos ou “promovidos” no trabalho (UBER, 2018).

### 3.2.2.2 99app

A 99app foi a primeira plataforma brasileira de transporte de passageiros e nasceu em 2012. Foi iniciativa de engenheiros brasileiros e devido ao seu rápido crescimento no Brasil foi adquirida, em 2018, pela chinesa Didi Chuxing, uma das maiores concorrentes da Uber. Conforme dados extraídos da página da empresa, ela

possui 450 milhões de usuários, incluindo táxi, carro particular, opções de luxo, ônibus, micro ônibus, bicicleta e entrega de alimentos conectados a 21 milhões motoristas no mundo. No Brasil são 18 milhões de passageiros conectados a 600 mil motoristas em mais de 1 mil cidades (99, 2021). Na empresa 99, as opções para cadastramento como motorista são as seguintes: 99Pop, 99poupa, 99Confort, 99Entrega, 99Carona, 99Taxi e 99TOP. Os requisitos exigidos estão organizados no quadro a seguir:

Quadro 82 - Categorias da 99app

(continua)

	<b>Motorista</b>	<b>Veículo</b>	<b>Ganhos</b>
<b>99Pop</b>	Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android  CNH com EAR	4 portas  Veículos com até 9 anos de fabricação	- Tarifa base: R\$ 1,55 - Ganho por km: R\$ 0,96 - Ganho por tempo: R\$ 0,13 - Ganho mínimo: R\$ 5,00
<b>99Poupa</b>	Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android  CNH com EAR	4 portas  Veículos com até 9 anos de fabricação	- Preços até 15% mais baratos do que a 99Pop <sup>2</sup>
<b>99Comfort</b>	Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android  CNH com EAR  Avaliação mínima: 4,6 estrelas	Somente veículos constantes na tabela de carros qualificados pela 99	- Tarifa base R\$1,81 - Ganho por KM R\$1,06 - Ganho por tempo R\$0,16 - Ganho mínimo: R\$0,50
<b>99Entrega</b>	Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android  CNH com EAR  Ser motorista na categoria 99Pop	4 portas  Veículos com até 9 anos de fabricação	- Tarifa base <sup>2</sup> R\$ 1,55 - Ganho por km R\$ 0,96 - Ganho por tempo R\$ 0,13 - Ganho mínimo R\$ 5,00
<b>99Carona</b>	- Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android - CNH - Estar apto a dirigir, sem restrições médicas - Somente usar o app para dividir custos de uma viagem	- Veículo em perfeitas condições de uso - 4 rodas e até 7 lugares - Veículo próprio ou com autorização específica do proprietário - Seguro válido para acidentes	Sem informações

Quadro 8 - Categorias da 99app

(conclusão)

<b>99Taxi</b>	Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android  CNH com EAR  Cadastrado como taxista no município	- 4 portas - Veículo registrado como taxi (placa vermelha) no Denatran - Veículo com licença de alvará válida - Demais requisitos exigidos pelo Poder Público competente	5,99% corridas na modalidade embarque rápido  12,99% demais corridas
<b>99Top</b>	Ter <i>smartphone</i> IOS ou Android  CNH com EAR  Cadastrado como taxista no município	- 4 portas - Cor preta - Veículo registrado como taxi (placa vermelha) no Denatran - Veículo com licença de alvará válida - Demais requisitos exigidos pelo Poder Público competente	5,99% corridas na modalidade embarque rápido  12,99% demais corridas

Fonte: 99app (2021).

Org.: O autor

Notas: <sup>1</sup> De 1% a 40% Motorista Elite. Disponível em: <<https://motoristaelite.com/qual-porcentagem-a-99-pop-cobra-dos-motoristas/>>.. <sup>2</sup>99Poupa: o que é e como funciona? Disponível em: <<https://machine.global/99poupa/>>.

Estão em funcionamento na cidade de Ponta Grossa as categorias 99Pop, 99Poupa, 99Comfort, 99Entrega, 99Taxi.

A empresa 99APP, em sua página na internet, também trata o motorista sob a denominação de parceiro(a), vendendo a ele(a) a ideia de que pode ganhar dinheiro e dirigir com segurança, sendo esta a primeira informação escrita dada ao motorista interessado ao acessar a aba “quero ser um motorista parceiro 99” (99app, 2019).

Em sua página, a empresa disponibiliza um vídeo curto no qual explica como é fácil se cadastrar como motorista, garantir uma renda mensal e ter lucro “certo”. Nesse vídeo, orienta-se o “parceiro” interessado como criar uma conta, baixando o aplicativo em seu celular, escolher uma categoria para dirigir e cadastrar o número de telefone e uma senha para acesso. Em relação às categorias, em Ponta Grossa estão disponíveis o cadastramento para as categorias 99Pop e 99Taxi (99APP, 2019).

Após acessar o aplicativo, na tela de cadastro é preciso inserir a placa do carro, número do Renavam, CPF ou CNPJ como informado no documento do veículo, devendo comprovar as informações com a inserção de fotos legíveis dos documentos. Também é preciso preencher o número da CNH e para sua comprovação é exigida

duas fotos, uma exclusivamente do documento e outra foto em que apareça o motorista segurando o documento da CNH ao lado do seu rosto. Ao final, informa-se que será disponibilizado o cartão 99, que chegará à casa do motorista por meio do preenchimento de informações sobre seu endereço, que poderá ser usado para resgatar o saldo das corridas realizadas via aplicativo 99 (99APP, 2019).

No entanto, nada é alertado sobre a dispensabilidade de tal cartão, apenas destacando que independente dele ter chegado ao endereço indicado, o motorista poderá realizar as corridas normalmente, induzindo o motorista de alguma forma a solicitar o cartão da empresa para receber suas corridas.

Nessa página inicial ainda, aparecem ao motorista interessado informações de segurança, sobre maior lucro e disponibilidade de uma central de atendimento para solução rápida de eventuais demandas. Sobre o primeiro item “Trabalhe com soluções de segurança”, a empresa alega oferecer um serviço de inteligência que envia alertas sobre áreas de risco e que possui uma equipe preocupada com a segurança do motorista (99APP, 2019).

Selecionando a opção “como funciona”, a página oferece diversas iniciativas de tecnologia e inovação, supostamente para proteger passageiro e motoristas. Alega dispor de uma equipe multidisciplinar de profissionais trabalhando 24 horas por dia, nos seguintes serviços:

- Atendimento emergencial 24 horas por dia pelo 0800-888-8999 exclusivo para ocorrências de segurança, dispondo o motorista de auxílio imediato e auxílio emocional
- Botão de emergência que facilita a ligação para a polícia na tela do aplicativo;
- Verificação de perfil dos usuários: exigência de documentos dos passageiros e motoristas e monitoramento dos perfis por inteligência artificial;
- Reconhecimento facial: verificação constante da identidade do motorista para segurança do passageiro e suposta proteção do motorista que garantirá que o cadastro do motorista não seja utilizado por outra pessoa;
- Câmera de vigilância: oferecida para alguns motoristas em forma de teste, sendo avisado o passageiro de que a corrida é monitorada, podendo cancelar gratuitamente, se assim desejar;
- Ligação anônima - número dos motoristas e passageiros sempre são ocultados em ligações realizadas;
- Passageiro frequente - informação sobre a frequência com que o passageiro utiliza o aplicativo;
- Escolha da forma de pagamento – liberdade para escolha de motoristas e passageiros de como receber e pagar as corridas;
- Proteção contra acidentes pessoais: seguro contra acidentes pessoais de até R\$ 100 mil;
- Compartilhamento de rota – possibilidade de compartilhar a corrida com amigos e familiares;
- Contato de confiança: possibilidade de compartilhar a corrida mais rápido com um contato de confiança previamente adicionado;

- Treinamentos para motoristas parceiros: possibilidade de realização de cursos e treinamentos especializados e dicas de proteção e orientação sobre assédio, desrespeito e discriminação;
- Mapeamento das cidades: identificação de áreas de risco por estatísticas internas e externas;
- Alerta para áreas de risco: emite um alerta tanto na chamada como na corrida;
- Equipe de segurança: equipe multidisciplinar composta com ex-militares, engenheiros de dados e psicólogos; (99APP, 2019)

Além disso, a empresa diz atuar pela segurança por meio de fóruns de segurança realizados quinzenalmente e divulgados pelo *Facebook*, onde motoristas podem participar, opinar e aprender mais sobre ações de prevenção. Além de poder contribuir com ideias de segurança, num campo específico disponível nessa seção da página (99APP, 2019).

A empresa alega que as corridas realizadas pelo aplicativo 99 possuem a melhor taxa do mercado e que o motorista poderá receber a corrida no mesmo dia. Se possuir o Cartão 99 a empresa alega que o recebimento ocorre em poucos minutos. Ao acessar a aba “saiba mais” percebe-se que a solicitação do cartão de crédito pré-pago da 99 é a todo momento reforçado por parte da empresa alegando que o motorista poderá receber mais rápido, fazer compras ou sacar dinheiro em lotéricas e caixas eletrônicos 24h, sendo aceito em qualquer estabelecimento que trabalhe com a bandeira Mastercard (99APP, 2019). Ou seja, a empresa tenta convencer o(a) motorista a adquirir também o cartão de crédito ao vincular-se à plataforma – em uma espécie de prestação de serviço “casada”, pois o cartão de crédito é uma modalidade adicional reiteradamente ofertada.

Quanto ao atendimento, informa que pelo próprio aplicativo há um autoatendimento para dúvidas que exijam uma solução rápida, e, em emergências, disponibiliza um telefone 0800 24 horas. A página, já nesse primeiro contato com o motorista interessado vai lhe instruindo sobre o perfil de motorista que eles buscam, apresentando dados sobre a avaliação dos passageiros e sobre o que eles mais valorizam em uma corrida (99APP, 2019).

Alerta o motorista que “o carro é seu escritório” e “o passageiro seu cliente” e que o cuidado que ele tem com o veículo e o atendimento que ele oferece define o seu serviço. Apresenta um gráfico indicando que os passageiros mais valorizam: 49% motorista educado; 21% Carro limpo; 16% Fazer um bom caminho; e 14% Dirigir bem (99APP, 2019). E segue uma série de recomendações ao motorista para que ele seja bem avaliado e elogiado pelos passageiros:

- Ser educado e manter o bom humor. Se disponibilizar carregadores para celulares e oferecer água e balinhas, melhor ainda;
- Respeitar sempre, sem qualquer discriminação de raça, cor, gênero nacionalidade, opinião;
- Proporcionar uma viagem segura, solicitando ao passageiro o uso do cinto de segurança;
- Verificar com o passageiro se curte música, se gosta da rádio que está sintonizado e se o volume está agradável;
- Confirmar se a temperatura dentro do carro está confortável;
- Facilitar o pagamento dispondo de troco para os passageiros e se o pagamento for feito por maquininhas, mantê-las sempre ligadas;
- Manter o celular sempre online e com acesso a internet;
- Enviar mensagem de texto ou voz quando o passageiro estiver muito longe, evitando o cancelamento da viagem;
- Informar no app e também o passageiro por mensagem que está no local de embarque;
- Eventual mudança de destino pode ser aceita e deve o passageiro ser informado que o valor da corrida será diferente;
- Usar o GPS, no entanto perguntar ao passageiro se possui algum caminho de preferência (99APP, 2019).

Selecionando o ícone “Quero ser um motorista”, aparecem as diversas categorias que o motorista pode optar para sua atuação. Novamente a página reforça, para o convencimento do motorista, que terá como vantagem o aumento de seus ganhos, pagamento rápido e que eles só aceitam os melhores – motoristas honestos e cordiais para o time da empresa (99APP, 2019). O acesso na categoria escolhida exige o preenchimento do número do telefone celular do interessado e o cadastro de uma senha para acesso a uma página restrita.

### 3.2.2.3 InDriver

O InDriver, empresa estrangeira fundada por universitários no ano de 2012 na cidade de Yakutsk, na Sibéria, surgiu em uma rede social denominada de “Vkontakte” e inicialmente foi chamada de “motoristas independentes, indrivers”. Seu propósito era permitir que passageiros indicassem trajetos e preços para o deslocamento, e motoristas, concordando, realizassem o transporte. Em seis meses, o grupo já tinha mais de 60.000 participantes, e, um ano depois foi incorporado à empresa Sinet, que desenvolveu um serviço de transporte em sua base (INDRIVER, 2021).

Em sua página consta que a empresa está presente em mais de 500 cidades distribuídas em 37 países, conecta mais de 100 milhões de usuários, mas não indica o número exato de motoristas vinculados ao Aplicativo (INDRIVER, 2021).

A empresa InDriver não divide em várias categorias o(a)s trabalhadores como fazem as demais empresas. Não há em sua página uma informação específica sobre quais veículos podem ser utilizados pelo trabalhador para o transporte de passageiros, limitando-se a perguntar a(o) motorista se o veículo que ele(a) possui atende às exigências municipais para o transporte de passageiros, aceitando, inclusive, o cadastro em outro aplicativo como forma de atestar que atende aos requisitos para realizar o trabalho (INDRIVER, 2021).

A InDriver (2021), como meio de contratação e convencimento do(a)s trabalhadore(a)s, reforça que o(a) motorista da empresa pode “ganhar mais dinheiro com o inDriver”, e trabalhar para ela é “uma excelente opção de renda extra” pois é possível escolher em “uma lista de viagens a mais interessante e lucrativa” (INDRIVER, 2021).

Uma particularidade da InDriver e que a empresa apresenta como vantagem em relação às concorrentes corresponde à forma de fixação do valor da corrida. A plataforma InDriver embora indique preços para um determinado trajeto, faculta a passageiro e motorista a atribuição do valor que querem pagar ou cobrar para o transporte. Não há indicações de que a plataforma penalize motorista ou passageiro pelo não aceite da corrida nos valores sugeridos pelas partes (INDRIVER, 2021).

Essa questão, inclusive, é vista como negativa pelo motorista 2

**M2** - *O InDriver eu trabalhei um pouco com ele, mas não trabalho mais. É aquela questão ali...o passageiro faz o valor da corrida. E tem que ver se você aceita ou não. Se você acha que precisa aumentar o valor.... então acaba ficando muita barganha ali sabe, de você tá fazendo a corrida. Até o momento eles não cobravam taxa. E a partir de um certo momento eles começaram a cobrar. Nem cheguei a ver quanto que é a taxa. Daí com o valor das corridas eu acabei não correndo mais pelo InDriver.*

No dia-a-dia, essa negociação de preço segundo o Motorista 2 é, na verdade, uma desvantagem pois o motorista precisa ficar barganhando com o passageiro o preço da corrida, e isso nem sempre é fácil.

A InDriver, para atrair mais motoristas para o trabalho em sua plataforma, ressalta que as taxas cobradas pela empresa pelo uso da plataforma variam de zero a 9,5%, que o trajeto a ser percorrido é informado antecipadamente para o(a) motorista, e o pagamento pela viagem ocorre de modo imediato após sua finalização. Ao chegar em uma determinada cidade, a InDriver, durante seis meses, não cobra nenhum valor ou taxa do(a)s motoristas, fato acima comentado pelo Motorista 2.

A ideia do “motorista independente” é a todo momento reforçada pela empresa em sua comunicação com o(a)s motoristas.

Figura 9 - inDriver



Fonte: App inDriver

Nos termos de uso da plataforma a empresa para afastar qualquer responsabilidade pelo serviço de transporte de passageiros alega que “cada serviço de transporte fornecido por um motorista a um passageiro deve constituir um acordo separado entre essas pessoas” pois “o inDriver é uma empresa de tecnologia que não fornece serviços de transporte diretamente” (TERMOS DE USO INDRIVER, 2021, p. 2).

#### 3.2.2.4 – Garupa

O Garupa é um aplicativo brasileiro criado no ano de 2017 no Rio Grande do Sul e está em funcionamento em mais de 700 municípios e em 19 estados brasileiros. Os motoristas são denominados de “garupers” e a plataforma não indica o número de motoristas que trabalham por meio do aplicativo (GARUPA, 2021).

O foco, segundo informações extraídas da página da empresa, são as cidades e regiões que não possuem aplicativos ou tecnologia similares para o transporte de passageiros (GARUPA, 2021), embora também esteja presente na maioria das cidades onde outros aplicativos operam.

Na empresa Garupa há as seguintes categorias disponíveis a(o)s motoristas: Garupa Clássico, Garupa Executivo, Garupa Objetos, Garupa Kids, Kids Executivo,

Garupa Pet, Garupa Mulher, Garupa Seguro, Garupa Educação/Saúde, Garupa Empresa, Garupa Delivery e Moto Delivery (GARUPA, 2021). Os requisitos a seguir determinam as categorias que o(a) motorista pode trabalhar:

Quadro 9 - Categorias do app Garupa

(continua)

	<b>Motorista</b>	<b>Veículo</b>	<b>Ganhos</b>	<b>Transporte</b>
<b>Clássico</b>	CNH B definitiva com EAR	- Carros populares - Ar condicionado - 4 portas - Fabricação a partir de 2011 <sup>1</sup>	80% a 90% da tarifa	Passageiro
<b>Executivo</b>	CNH B definitiva com EAR	- Carros de luxo - Apenas veículos SEDAN e SUV - Vidro elétrico nas 4 portas - Fabricação a partir de 2015 - Banco de couro	35% acima do valor do clássico	Passageiro
<b>Objetos</b>	CNH B definitiva com EAR  Deve saber o que transporta	Carros populares e de luxo	20% em cima do valor)	Objetos
<b>Kids</b>	CNH B definitiva com EAR	Carro com cadeiras adequadas para o transporte de crianças	20% em cima do valor)	Crianças
<b>Kids Executivo</b>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>
<b>Pet</b>	CNH B definitiva com EAR	- Carros com capas impermeáveis nos bancos para atender os animais - Caixa de transporte de animais, coleira ou guia	20% em cima do valor)	Animais domésticos de pequeno/médio porte <sup>2</sup> (até 10 kg)
<b>Mulher</b>	CNH B definitiva com EAR  Gênero feminino	- Carros populares e de luxo - Ar condicionado - 4 portas - Fabricação a partir de 2010 <sup>1</sup>	80% a 90% da tarifa	Passageira mulher

Quadro 9- Categorias do app Garupa

(conclusão)

<b>Seguro</b>	CNH B definitiva com EAR  Sem contato físico com passageiro	- Carros populares - Ar condicionado - 4 portas - Fabricação a partir de 2011 <sup>1</sup> - Cabine separando motorista e passageiro	80% a 90% da tarifa	Passageiro
<b>Educação/ Saúde</b>	CNH B definitiva com EAR	- Carros populares - Ar condicionado - 4 portas - Fabricação a partir de 2011 <sup>1</sup> - Cabine separando motorista do passageiro	80% a 90% da tarifa	Exclusivo para passageiro(a) Estudante (comprovante de matrícula), Professor(a) (carteirinha do MEC) e Profissional da saúde (comprovante de vínculo empregatício) Tarifa especial
<b>Empresas</b>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Empresas
<b>Delivery</b>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Objetos (Compras de supermercado, lanches, refeições, suprimentos, farmácia, entrega de documentos, etc)
<b>Moto delivery</b>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Sem indicação <sup>3</sup>	Objetos (Pequenos volumes)

Fonte: Garupa (2021); Fernandes (2020)

Org.: O autor

Nota: <sup>1</sup> Varia conforme cidade de atuação. <sup>2</sup> Exceção para animais-guia. <sup>3</sup> Não há informações sobre os requisitos.

Em Ponta Grossa, estão em funcionamento as categorias Clássico, Mulher, Delivery (carro), Moto Delivery, Seguro, Executivo, Kids, Objeto e Pet.

Para estimular o cadastro de mais motoristas, são apresentados como vantagens e benefícios plano de saúde (disponível em algumas cidades), plano de telefonia, descontos em lojas, postos de gasolina, mecânicas, borracharias e lavagens veiculares, bem como anuncia ter a melhor porcentagem do mercado de aplicativos para o motorista (SEJA UM GARUPER, 2020).

Na aba de informações destinadas a(o)s motoristas, o app Garupa estimula com prêmios os motoristas da cidade, premiando os 10 melhores como “garuper TOP 10” e ressalta a oportunidade de ganhos nesse mercado sob alegação de que o motorista pode ser seu próprio chefe. Diversos depoimentos de motoristas são apresentados na página para despertar o interesse pelo cadastro e instruções são dadas por meio de um vídeo explicativo que pode ser acessado ao final com as etapas e documentos necessários para o cadastro (SEJA UM GARUPER, 2020).

Uma particularidade desse app é a figura do sócio operador que tem a incumbência de ser um gestor local do app e estabelecer as parcerias e vínculos com a comunidade. A ideia do empreendedor, seja o motorista ou o sócio operador, está presente na maioria das informações destinadas a(o)s trabalhadore(a)s da empresa (SÓCIO OPERADOR, 2021).

### 3.2.3 Os diferentes dispositivos de controle sobre o trabalho por aplicativo

Uma das principais questões que envolvem os trabalhadores por aplicativos diz respeito à existência ou não de controle sobre o trabalho. Anteriormente, a estratégia adotada pelas empresas era determinar o modo e tempo de trabalho. Hoje, a sistemática mudou, combinando um controle disfarçado realizado pela empresa via algoritmo com um auto-controle que o(a) trabalhador(a) é levado a realizar sobre si mesmo, próprio da “gestão neoliberal de si mesmo” que “consiste em fabricar para si mesmo um eu produtivo, que exige cada vez mais de si mesmo [...] (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 344).

Apesar de transferir para o trabalhador parte do controle sobre o trabalho, as plataformas e aplicativos ainda assim mantêm diversos mecanismos que determinam como deve ser executado o trabalho pelo(a) trabalhador(a), que vão desde as recomendações de postura no trabalho, fluxo da corrida e controle por algoritmos e avaliações dos usuários dos serviços. As empresas estabelecem unilateralmente os termos que moldam a relação entre elas e o(a)s motoristas. Ou seja, inexistente qualquer possibilidade para o(a) trabalhador negociar ou reivindicar mudanças em seu trabalho.

Por seis subtemas perpassam os depoimentos do(a)s entrevistado(a)s sobre o controle, são eles: controle pela plataforma, fluxo de uma corrida, avaliações, auto-controle, recompensas e punições.

Quadro 10- O controle sobre o trabalho do(a) motorista de app

Controle	1. Controle pela plataforma
	1.1. Fluxo de uma corrida
	1.2. Avaliações
	1.3 Auto-controle
	1.4. Recompensas
	1.5. Punições

Org.: O autor

Em uma relação formal de trabalho, o empregado percebe o controle a partir das determinações que a empresa impõe, via contrato de trabalho, a relação entre eles estabelecida que regula aspectos referentes à jornada (quantidade de horas de trabalho), intervalos para descanso intrajornada (ocorre durante uma jornada de trabalho como a pausa para alimentação) e interjornada (período entre o término do trabalho e o início de outra jornada), férias, entre outros aspectos.

O controle também é percebido pelo vínculo hierárquico e de subordinação existente no âmbito da empresa. O desempenho do(a) trabalhador(a) nessa situação é controlado por uma autoridade externa. Porém, na relação do(a) motorista com a plataforma isso muda, pois o chefe não mais se impõe, mas transfere para o trabalhador tal incumbência e segue com apoio tecnológico via algoritmo vigiando, motivando e incentivando o trabalho.

Ao analisar os Termos e condições que unilateralmente fixam as empresas Uber, 99app, inDriver e Garupa verifica-se que há uma série de obrigações para o(a) motorista que de modo velado é apresentado para o(a) trabalhador(a) como recomendações de como deve ser seu comportamento em relação aos passageiros e também com um dos seus meios de trabalho, o veículo.

Entre as recomendações da 99app constantes no documento “Termos e condições” encontram-se exigências para “Manutenção do padrão de qualidade 99” que na verdade informa o(a) motorista como a empresa controla o trabalho, embora isso não seja dito (99 TERMOS E CONDIÇÕES, 2021). No item 6.1 a empresa esclarece o que seria o padrão de qualidade 99:

6.1. O motorista Parceiro aceita que será avaliado pelos Passageiros e pela 99 com base em critérios como a qualidade do serviço, a limpeza do veículo e as taxas de aceite e de cancelamento de corridas. O Motorista Parceiro que for reiteradamente mal avaliado poderá ter a sua licença de uso do aplicativo cancelada. Sem prejuízo de outras disposições constantes neste instrumento, o Motorista Parceiro também poderá ter sua conta cancelada (resultando em impedimento de acesso ao Aplicativo) em casos como

pendências cadastrais, relatos de condutas inapropriadas, a exclusivo critério da 99 (99 TERMOS E CONDIÇÕES,2021).

Ou seja, o(a) motorista está sim sendo controlado pela plataforma/aplicativo. Inclusive, se não atender determinados padrões da empresa, será impedido de continuar sua atividade de trabalho por meio da 99app. Um dos entrevistados, inclusive, relata não poder mais transportar passageiros pelo 99app pois a empresa considerou que a taxa de aceitação de corrida dele era abaixo do esperado

*M5 - o tal do POP99 devido...eu não sei se foi a epidemia, devido a quantidade de motorista, eles me bloquearam. Por quê? Tavam alegando que o motorista, que seria eu, não estava alcançando a taxa de chamada. E tem que ter acima de 50% de taxa. Se você tiver abaixo dos 50% da taxa, o próprio aplicativo já te bloqueia um dia. Ai, beleza. Ai, tá...não atingiu aquela taxa? Bloqueia de novo 2 dias. Até chegar no 3º dia. Se não cumprir na 4ª vez eles te excluem do aplicativo. [...] E foi cortado definitivo. Bloquearam a conta em geral. Se eu entrar no aplicativo no meu aparelho ali, não vai entrar. Não vai nem entrar o aplicativo. Ele vai dizer que tá bloqueado. [...]*

Isso demonstra o efetivo controle sobre o trabalho do(a) motorista pela empresa. Ela estabelece a regra que o(a) trabalhador(a) deve cumprir, pune-o(a) pelo descumprimento e o(a) impede de trabalhar pelo aplicativo pelo reiterado descumprimento de suas exigências.

Todo o roteiro que transita o(a) motorista durante a corrida é monitorado e coletado dados, e está sob permanente vigilância pelas plataformas a execução do seu trabalho. São elas que estabelecem o trajeto que deverá ser seguido, e tanto as plataformas como os passageiros monitoram seu cumprimento. Porém, nem sempre o mapa utilizado pelas plataformas está atualizado, o que muitas vezes dificulta o trabalho do(a)s motoristas.

Ao questionar o(a)s entrevistado(a)s sobre eventual controle das empresas sobre seus trabalhos, obteve-se como resposta a inexistência de controle pelas plataformas/app (Motoristas 3 e 4) e a percepção de que o trabalho por aplicativos de algum modo é controlado (Motoristas 1, 2 e 5).

Quem declarou não estar sendo controlada pela empresa, o fez baseada na alegação de que tem a possibilidade de definição de seu horário de trabalho e que o controle quem faz são os passageiros. A Motorista 3 diz “*Não há controle nenhum das empresas sobre o meu trabalho. Por exemplo, o que acontece é com as notas conforme eu te falei. O passageiro dá a nota e a empresa me controla por essa nota*”. Identifica que há um controle, mas atribui ele ao passageiro.

Mesmo a Motorista 3 não reconhecendo num primeiro momento o controle da empresa sobre o seu trabalho, se diz decepcionada com uma das plataformas ao perceber que foi controlada mesmo não realizando uma corrida pelo aplicativo. A entrevistada relatou que foi chamada para uma corrida de Ponta Grossa a Carambeí e, ao perceber que tal deslocamento não era vantajoso pelo valor que seria pago, se considerado o percentual que seria repassado à plataforma, cancelou a corrida. No entanto, realizou a corrida a pedido do passageiro pelo valor constante no aplicativo, porém sem o percentual a ser repassado ao app, de modo a não ficar no prejuízo. Abaixo ela relata o ocorrido:

**M3** - *Aí, ele disse assim: Então vamos fazer o seguinte, eu cancelo a corrida, aí você me leva e eu te pago por fora. Aí, eu falei: fechou. Então você me paga o que o aplicativo te sugeriu, porque numa viagem nos é descontado um pouquinho mais. Então entramos nesse acordo. Eu e o passageiro. Quando, eu concluí a viagem ele me pagou o que tava no aplicativo. Vamos supor R\$ 30,00. Era o que aplicativo tava sugerindo que ele me pagasse pela plataforma. Quando eu retorno a Ponta Grossa uma mensagem "Vimos que você fez a viagem fora do aplicativo". E existe uma lei que me pune se eu fizer isso. É crime federal. Aí, eu tomei ciência da lei. Infelizmente existe outra lei que diz assim "Que você não deixa de ser culpado se você não conhece a lei". Pense? Como é injusta nossa lei brasileira. Aí, eu tomei ciência dessa lei e nunca mais fiz. Mas veja como o aplicativo entre as linhas da lei ele se favorece. Porque o que que acontece. Quando eu chego numa corrida que eu vejo que não é favorável pra mim eu tenho que cancelar.*

Ou seja, mesmo sem estar com o aplicativo em uso, a empresa possivelmente constatou o deslocamento pelo simples fato de o aplicativo ter permanecido aberto em seu telefone celular. Além de ter informado à motorista que controlou seu deslocamento sem sua permissão (ou com ela nas entrelinhas dos termos de serviço do aplicativo), ainda a ameaçou alegando que a legislação brasileira não permite a realização do transporte de passageiros na forma realizada pela motorista, ou seja, sem a intermediação do aplicativo.

Embora não tenha sido possível recuperar tal mensagem com a entrevistada, o transporte de passageiros é regulado pelo Código de Trânsito Brasileiro (CTB), Lei 9.503 de 1997<sup>11</sup>, e de lá possivelmente tenha sido extraído o fundamento para a alegação da empresa. Consultado o CTB, o artigo 231, inciso VIII, a legislação de trânsito prevê que

Art. 231. Transitar com o veículo:

---

<sup>11</sup> A regulação do transporte por aplicativos e o entendimento do direito brasileiro sobre a questão são tratados no subitem 3.2.4.

VIII - efetuando transporte remunerado de pessoas ou bens, quando não for licenciado para esse fim, salvo casos de força maior ou com permissão da autoridade competente:

Infração – gravíssima; (Redação dada pela Lei nº 13.855, de 2019)

Penalidade – multa; (Redação dada pela Lei nº 13.855, de 2019)

Medida administrativa – remoção do veículo; (Redação dada pela Lei nº 13.855, de 2019)

Ou seja, se transportar o passageiro com intermediação do aplicativo, não haverá problemas com a lei, porém fazer isso de outro modo, acarretará problemas para o(a) motorista. A plataforma que se apresenta como empresa de tecnologia e não de transporte de passageiros pode intermediar esse serviço sem muitas exigências, e o(a) motorista não. Nisso reside a sensação de injustiça expressada pela motorista em seu tom de voz durante a entrevista. Afinal, quem de fato realiza o transporte de passageiros é a trabalhadora, a mesma que está habilitada na plataforma para tal atividade, mas a diferença é que com a plataforma as exigências são menores, e sem ela não pode realizá-lo sem o cumprimento de uma série de exigências legais para tal atividade.

Já a Motorista 4 alegou não sentir o controle das empresas porque tem a liberdade para escolher em que cidade deseja trabalhar:

**M4** - *Eu posso ir pro lugar que eu quiser. Eu posso trocar de área. Eu posso trocar de cidade. Eu posso correr em Carambei. Eu posso correr em Castro. Dependendo da área, eu acho que tem no Uber, eu posso pedir solicitação pra correr em São Paulo. Trocar de Estado, sabe. Mas eu acho que eu também posso correr lá.*

Apesar da liberdade para trabalhar em qualquer cidade, ela reconhece que precisa controlar a quantidade de corridas canceladas, pois tem que manter uma determinada taxa de aceitação para receber benefícios, como saber a localização e destino do passageiro

**M4** - *Em questão de cancelar corridas. Eu posso cancelar corridas, mas eu tenho meu TA. O TA do 99 é a Taxa de Aceitação. E tem da Uber também a taxa de aceitação. Que eles variam muito. Então tem que ter uma taxa de aceitação. Não sei se você lembra quando eu te disse que o motorista tem que ter uma pontuação pra receber benefícios. Se eu tiver uma pontuação baixa, eu não tenho benefícios, certo? Pra mim alguns dos benefícios é poder ver a corrida. Dependendo, da Uber você consegue ver bem pequenininho embaixo. Pra você quase não enxergar na hora que aparece, mas você consegue ver mais ou menos pra onde que a pessoa vai. Ele aparece entre traços assim Centro-Olarias-Palladium. Daí, eu sei que eu vou correr por aquela área, sabe. E antes não. Aparecia só onde que a pessoa tava. Tipo 700m de você, e você que se lasque pra saber onde que a pessoa tava, onde que ela vai e se você vai gastar dinheiro ou não. Porque às vezes não compensa você ir. Isso varia muito da taxa de aceitação.*

Tal controle que o(a) trabalhador(a) faz sobre si mesmo é estimulado pela empresa que os obriga a aceitar as corridas ou fazer um número mínimo de corridas para manter uma boa taxa de aceitação (TA) e receber mais trabalho pelo aplicativo.

A resposta obtida pelos demais entrevistado(a)s é de que há em algum aspecto o controle sobre eles. E, no decorrer de suas falas, reconhecem o controle da empresa sobre sua atividade pela possibilidade de ser bloqueado pelos aplicativos, ou ter que aceitar as corridas, ou pela interação que fazem com os passageiros, conforme relatos abaixo dos entrevistados:

**M1** - *E também eu acho que nesse sentido lá da plataforma que me punia. Também era um certo controle que era pra eu não parar. Então, só que não era viável, às vezes eram corridas muito longas, buscar um passageiro de uma distância muito grande não era viável para o valor da corrida que ia ter depois.*

**M2** - *eles tentam ter um certo controle nos motoristas sabe. Acho que tem sim... a forma deles trabalharem, eles meio que controlam sim. É que nem na pergunta anterior. Ali eu sinto um controle. Você ser obrigado a fazer certas corridas. É... questão de valores também. Que nem eu te falei, às vezes é 20%, às vezes é 16%, é 30%, depende muito da corrida, sabe. Ali também não... eles têm ali como um valor fixo que é 20%, mas nem sempre é.*

**M5** - *Eles tão controlando tudo. Controlam tudo pelo aplicativo. O que você fizer ligado no aplicativo, eles tão de zóio. Desde uma mensagem que você mandar errado, já dá problema. E desde uma mensagem que o passageiro te mandar errado, se você reportar na plataforma, o passageiro será punido. Eles controlam tudo.*

Percebe-se pelos depoimentos do(a)s entrevistado(a)s que a liberdade que as empresas dizem oferecer a(o)s motoristas para aceitar ou recusar uma corrida não é irrestrita, pelo contrário, a vigilância sobre o trabalho ocorre por outros mecanismos. Por exemplo, no lugar de fixar o número de corridas que o(a) motorista deve aceitar, as plataformas controlam o(a)s trabalhadore(a)s pela taxa de aceitação. Quanto mais corridas o(a) motorista aceitar, maior sua taxa, e também a possibilidade de continuar recebendo melhores corridas. Com isso, a empresa controla o(a) trabalhador(a) deixando a seu encargo a decisão sobre aceitar ou não determinada corrida, mas se optar por não aceitar arcará com a diminuição da TA que impactará nas corridas que serão posteriormente a eles ofertadas.

Ou seja, a pressão para que não recuse as corridas que o aplicativo designa a ele(a) é um elemento presente nessa relação, pois a recusa, será de alguma forma penalizada. E, como mostra o depoimento de Motorista 4, essa responsabilidade muitas vezes acaba sendo internalizada pelo(a) trabalhador(a), como almeja a plataforma, manter a taxa de aceitação alta é condição para receber mais/melhores corridas,

**M4** - *Eu posso cancelar? Posso. Mas cancelei muito? O problema é meu. Consequência minha, entendeu? Minha taxa de aceitação vai baixar e eu tenho que tá com ela boa. Eu tenho que ter taxa de aceitação boa. Então a gente tem que ter um nível. A gente tem uma avaliação também, entendeu? Então o aplicativo dependendo da tua taxa de aceitação, da tua taxa de não aceitação, de avaliação dos passageiros também, sabe. Eles podem acabar te bloqueando.*

A fala da entrevistada retrata a responsabilização que o(a) trabalhador(a) é levado a atrair para si na lógica neoliberal, tornando-se ele o único responsável pelos riscos envolvidos no trabalho. Isso pode ser identificado em outras dimensões da vida social

Em outras palavras, a implantação de um dispositivo informacional de tipo comercial ou legal permite uma transferência do risco para o doente que “escolhe” determinado tratamento ou operação, para o estudante ou o “desempregado” que “escolhem” certo curso de formação, o futuro aposentado que “escolhe” uma modalidade de poupança, o turista que aceita as condições do percurso etc. Compreende-se, então, como a instauração de indicadores e “rankings” faz parte da ampliação do modo de subjetivação neoliberal: qualquer decisão, seja médica, escolar, seja profissional, pertence de pleno direito ao indivíduo. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 349-350)

Os problemas econômicos que o indivíduo pode enfrentar passam a ser vistos como decorrência da sua falta de organização, sendo ele o único responsável pelo que lhe acontece. Isso disfarça os problemas estruturais presentes na sociedade e agravados pelo modo de produção capitalista, transferindo para o sujeito por meio de uma autocoerção e autoculpabilização o eventual êxito ou fracasso (DARDOT; LAVAL, 2016).

Assim como o(a) motorista de aplicativo sente a obrigação de manter a taxa de aceitação num nível alto para não ser prejudicado pela plataforma/app, ele(a) também pode adotar uma jornada de trabalho extensa, muitas vezes ultrapassando doze horas de trabalho diário. Essa jornada de trabalho muitas vezes superior a doze horas, igualmente retrata como o fenômeno da uberização vem tornando o trabalho mais precário, onde o trabalhador pode ser ainda mais explorado por meio dos aplicativos.

Ao perguntar a(o)s entrevistado(a)s acerca da jornada de trabalho o Motorista 2 comenta que os aplicativos limitam o trabalho em suas plataformas a doze horas no dia, mas é possível que o(a) motorista de aplicativo trabalhe mais que isso alternando a permanência *on-line* entre os aplicativos disponíveis na cidade:

**M2** - *Tem. Só que assim, é um máximo que não funciona muito bem sabe. Porque o que acontece, são 12 horas de trabalho, daí eu desliguei...porque assim eu geralmente deixo os dois aplicativos ligados, 99 e Uber. Chamou 99, eu desligo Uber e vou correr pelo 99. Terminou minha corrida, eu deixo*

*os dois ligados novamente. Quem chamar primeiro eu vou correr. Então esses minutinhos que você fica desligado, conta lá pra frente. Então você consegue fazer mais horas por causa disso. Eu... aconteceu uma vez só de eu fazer 13 horas e o aplicativo me bloquear. Fui bloqueado na 99. E depois de 6 horas você pode ligar ele novamente e voltar a correr. Mas é aquela coisa...eu parei porque eu cansei na verdade. Eu passei a noite trabalhando, sabe. Eu posso desligar o 99 e trabalhar só com o Uber. No Uber eu tenho duas horas trabalhadas e tenho mais 10 pra poder trabalhar.*

Explorar o(a) trabalhador(a) com uma jornada de trabalho extensa é característica da lógica capitalista, pouco importando o(a) trabalhador(a), desde que se mantenha a extração dos lucros com essa atividade. No passado, era o empregador que determinava a quantidade de horas que iria explorar o trabalhador. Porém, hoje, onde as empresas são plataformas ou aplicativos, é o trabalhador que é levado a determinar sua jornada sob a orientação ideológica dessas empresas que para uma maior produtividade estimula o trabalho por emio de desafios e premiações por cumprimento de metas, ou transporte de passageiros em localidades e horários específicos.

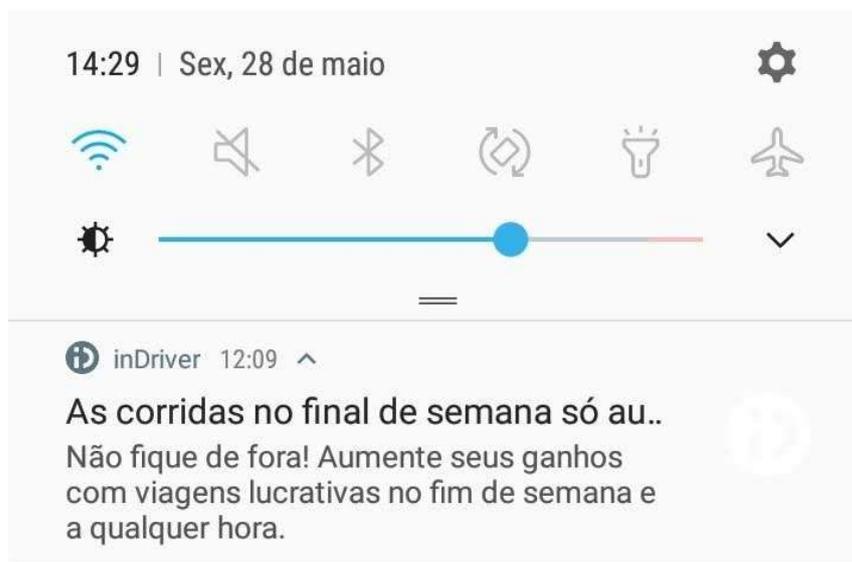
Além disso, sugerir a(o)s motoristas o trabalho em determinados dias, horários ou regiões também se caracteriza como um mecanismo de controle. Esta forma de controle foi percebida por um dos entrevistados (M1) em relação às inúmeras mensagens que recebem o(a)s trabalhadore(a)s em seus celulares estimulando-o(a)s para o trabalho. Ele ilustra isso da seguinte maneira:

**M1** - [...] em determinados horários você recebe mensagens através do próprio aplicativo – ‘olhe esse horário agora tá bom... os valores das corridas estão maiores’. Então, às vezes recebia mensagem meia-noite, 2 horas da manhã, sábado, domingo que eu não fazia, no final de semana, então tinha esse controle assim de – viu, olhe, você não fez nada hoje -, então vinha lá, aparecendo, por exemplo no domingo, vinha lá mensagem - teu saldo zero, volte a fazer corridas! Volte a dirigir. [...] Então tinha um controle, eu sentia esse controle assim - hoje você não fez nada, por exemplo. Hoje deu tanto, então faça mais. Até mesmo uma certa pressão, para que entrasse numa competição, para que você tivesse ali trabalhando. [...] Determinar o que você faz não. Única coisa que eles têm muito da questão da cobrança é sempre, digamos motivando você a estar trabalhando, estar dirigindo, como eu disse pra você - Hoje você não fez nenhuma corrida. Volte a dirigir! Nesse horário tá bom a região... existe a questão das regiões... que também tem a questão financeira. - Oh tal região agora tá valendo. E tem a questão das porcentagens que é acrescida dependendo da região. Então, eu não vejo bem assim com uma pressão muito grande. Era mais ou menos uma tentativa de motivar a pessoa a tá trabalhando ali. Uma questão que eu percebia, que talvez isso tenha a questão do incômodo por parte do motorista, é a questão financeira mesmo. Que nem a Uber enquanto eu trabalhava era 25% que é da empresa, então se você pensar é um valor alto, às vezes pela corrida, às vezes pela distância. A 99 era 19% então ficava um pouquinho melhor, digamos assim a taxa. Mas mesmo assim, você fica muitas vezes naquela de será que realmente vale a pena? Meu pai

*é taxista, motorista de táxi, não de aplicativo. Então, às vezes que eu conversei, ele falava “não; largue mão disso. Você tá trabalhando pra empresa. Você está dando dinheiro pra eles, você não tá ganhando dinheiro.” Então tem essa relação, então eu via muito mais da questão financeira. Não tanto uma questão de pressão, do patrão, do vínculo, mas a questão financeira.*

A figura a seguir ilustra esses mecanismos de controle utilizados pelas empresas para fazer o motorista trabalhar nos dias de semana e horários que a empresa precisa dele(a) à disposição:

Figura 10 – Mensagem convocando motoristas para o trabalho no final de semana



Fonte: app inDriver

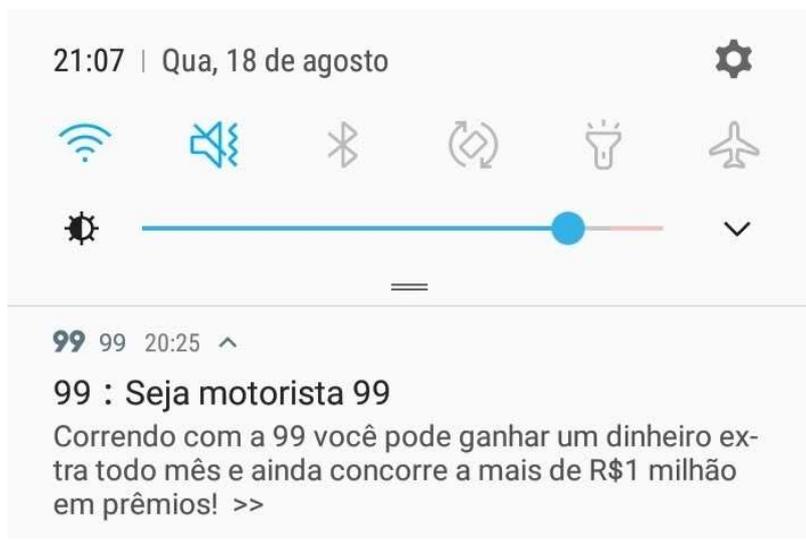
Figura 11 – Mensagem convocando motoristas para o trabalho no Dia dos Pais



Fonte: App inDriver

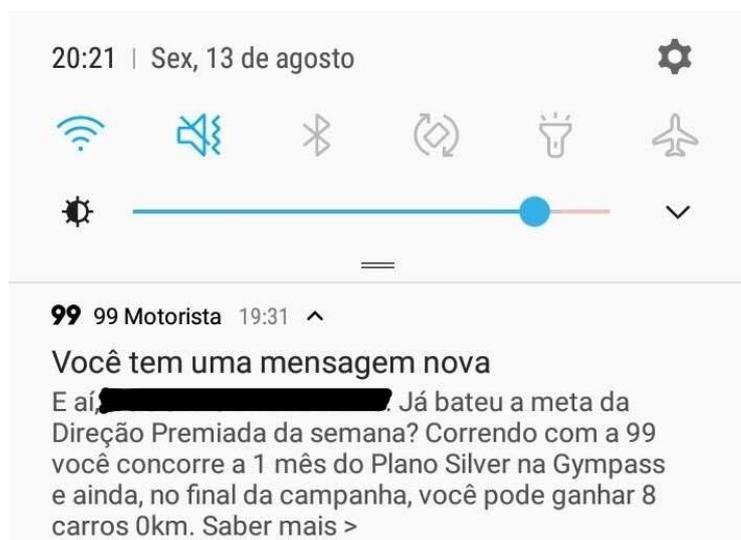
A estratégia utilizada pelas plataformas não é explorar descaradamente, mas fazer o trabalhador internalizar a ideia de que pode estar utilizando seu tempo para ganhar dinheiro. Por que estar em casa desfrutando do convívio familiar ou amigos, se você pode estar dirigindo e ganhando dinheiro? A seguir, mais alguns exemplos de mensagens enviadas por outra plataforma para manter o trabalhador conectado no aplicativo e trabalhando para ela:

Figura 12 - Mensagem para usuário(a)s tornarem-se motoristas do 99app



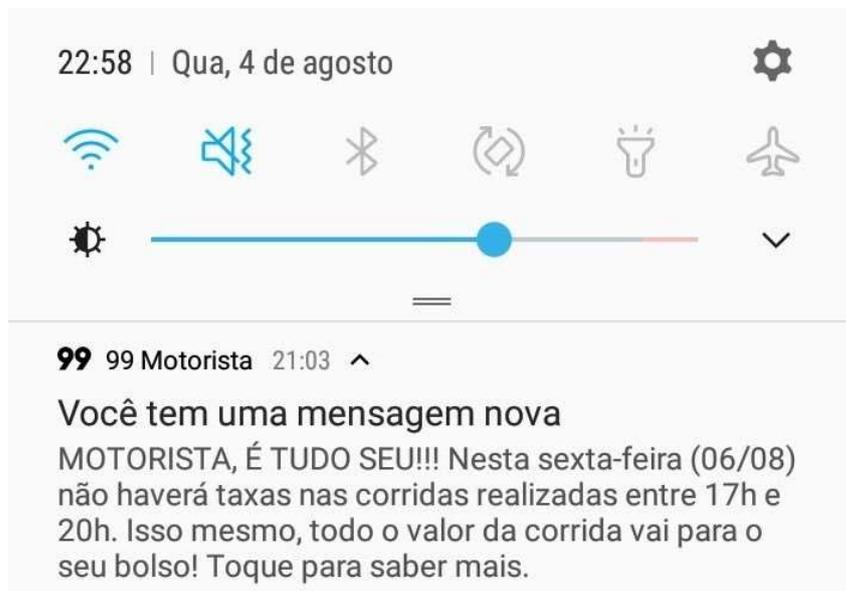
Fonte: 99app

Figura 13 - Mensagem para estimular motoristas ao cumprimento de metas



Fonte: 99app

Figura 14 – Premiações para motoristas trabalharem em certos horários



Fonte: 99app

As tecnologias da informação desempenharam um papel importante na expropriação do tempo dos trabalhadores segundo a lógica do capital, dentro ou fora do ambiente laboral. O ritmo acelerado imposto pelo capitalismo não deixa tempo livre para nada, nem para amigos, para família ou mesmo desfrutar de uma atividade cultural ou do gozo pessoal (CANTOR, 2020). Ao observar o depoimento de uma das entrevistadas isso se torna bastante evidente:

**M4** - Não é que não tem um dia que eu paro. Digamos que meu namorado venha pra cidade no sábado. Aí, eu vou pensar assim: Ah, amor vamos sair de tarde. Então eu trabalho cedo. Ele fala: vamos sair de tarde e às 18h vou jogar bola. Beleza, eu vou fazer Uber. Entendeu? Todos os dias eu tô trabalhando. Nem que seja...não vou trabalhar lá as minhas 8h ou 9h [corte] mas eu vou trabalhar umas 3h, eu vou fazer uma corrida. Esses dias eu tive um casamento pra ir no domingo. Porque além do aplicativo a gente acaba tendo cliente fixo. A gente acaba tendo outras coisas pra fazer. E recebe dinheiro com isso. E eu fui fazer entrega de bolo cedo. Tinha um casamento, eu tive que me arrumar às 8h e meia. Acordei as 7h, peguei os bolos, fiz duas entregas. Minha irmã buscou o cabelereiro, deixou lá no apartamento, cheguei só pra me arrumar. Deixou no apartamento do meu namorado lá, cheguei só pra me arrumar. Depois de fazer as duas entregas. Então o meu dinheirinho, pelo menos da gasolina que eu tinha que gastar no dia, eu já recebi.

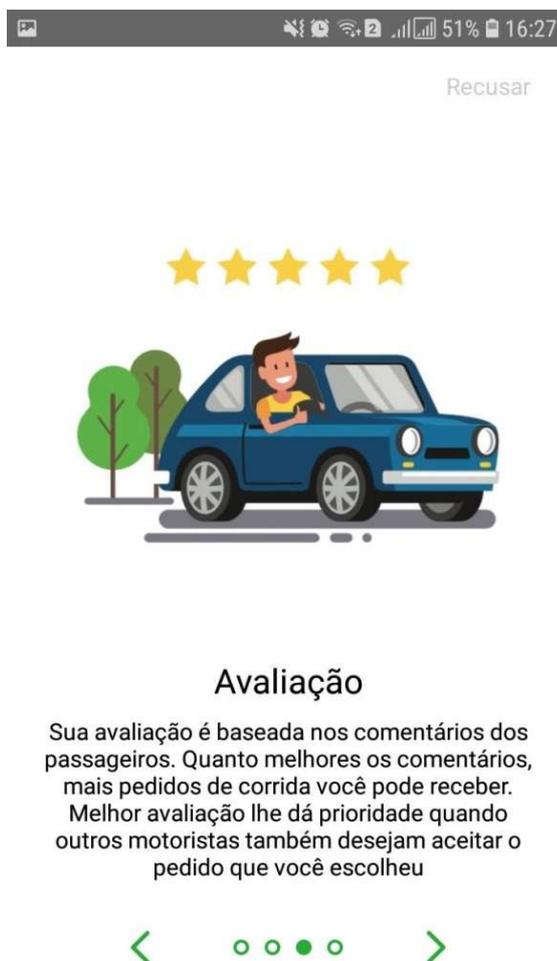
O relato da entrevistada revela de que forma esta trabalhadora está organizando sua rotina diária e quanto dela é dedicada ao trabalho, lazer, e como ela controla todas essas dimensões de sua vida. A separação que anteriormente era clara

entre tempo de trabalho e tempo livre foi rompida pelos imperativos de uma sociedade capitalista, que busca tornar todos os aspectos da vida mercadoria e subsumir isso ao capital (CANTOR, 2020).

A rotina da motorista é invadida pelo trabalho e mesmo em seus momentos de lazer e descanso, interrompe-os ou concilia eles com algum tipo de transporte, seja de passageiros ou objetos. O que era para ser descanso, converte-se em tempo de trabalho.

A avaliação também aparece como um elemento de controle do trabalho. Aliás, as plataformas fixam parâmetros que determinam inclusive qual motorista será chamado para a corrida dentre o total de trabalhadores disponíveis naquela região.

Figura 15 - Controle por avaliação



Fonte: App inDriver

Figura 16 - Média das avaliações



Fonte: App InDriver

Logo, segundo o inDriver ser bem avaliado é requisito para receber mais corridas. Ser avaliado pelos passageiros apareceu como positivo (Motoristas 1 e 3) e negativo (Motoristas 2, 4 e 5). Sobre a avaliação ser positiva, alega-se

**M1** - Tem, tem um peso. Um peso no caso pessoal. Eu pelo menos tinha esse peso, de receber ali as estrelinhas é... e tem um peso também que a questão, como eu comentei com você o próprio aplicativo ele te dá como se fosse benefícios, a partir do momento em que você tem uma pontuação elevada, então as corridas também com maior valor aquisitivo, também repassa pra você. Então de certa forma você tem, eu tinha pelo menos, então eu recebia. Não de você por exemplo, Entrevistador, que deu lá 5 estrelinhas ou deu 2 estrelinhas pra mim. Eu não sabia quem era, mas eu tinha lá. Existem 20 passageiros que deram 5 estrelas. Tem 30 corridas que te deram 4 estrelas. Então, eu tinha lá dentro do próprio aplicativo da plataforma, tem lá essa relação. Essa questão dos elogios, que os passageiros podem tanto ali, já existem aqueles automáticos que você pode selecionar. Quantas vezes da pessoa mesmo escrever, falar alguma coisa sobre o motorista, também você recebia. Eu tinha acesso a essas... não com a identificação da pessoa, mas tinha acesso das mensagens, das estrelinhas. Então, pra mim era significativo, porque eu tentava ali da melhor maneira atender a pessoa... É uma boa conversa, o carro tá limpo, a balinha que é o tradicional do Uber, ali tudo, então eu queria ali sempre agradar o máximo possível para receber as estrelinhas. E o próprio aplicativo ele também fazia isso com você, tipo incentivando - Oh você recebeu um elogio! Vinha ali um monte de parabéns pelo elogio que você recebeu. - Então, continue assim. Ou parabéns pelas corridas. Parabéns pelo feedback dos passageiros. Então isso é uma coisa assim que digamos engrandecia a pessoa.

**M3** - *E nós temos essas estrelinhas de avaliação como motorista que é a única coisa, vamos dizer assim, positiva que o aplicativo nos dá. Ao encerrar a corrida, o passageiro, quando ele quer, que não é exigido, não é uma exigência, ele avalia a viagem, dando 1 até 5 estrelinhas. Quando ele dá uma estrelinha você cai lá pro final da fila como motorista. Então o computador te lança lá pro final da fila, e às vezes você fica parado de 15min a 1 h/ 1h e meia. Por causa de uma avaliação. E se ele te dá 5 estrelas você continua no topo. Então, o que acontece, engrena, uma viagem na outra. Você está próximo, vamos dizer assim, 3 km do término da tua corrida, o aplicativo já te joga uma próxima corrida. Então isso é muito bom. É a única coisa positiva que o aplicativo nos dá.*

Ao ressaltarem as avaliações dos(as) passageiros(as) como algo positivo, os entrevistados revelam como tal estratégia é utilizada pelas empresas para controle do(a)s motoristas, pois tais avaliações impactam diretamente em seus trabalhos. Portanto, o elogio recebido significa que o(a) motorista está cumprindo com as recomendações das plataformas, que receberá dados sobre a conduta do(a) motorista, estado do carro, e fornecimento de eventuais brindes para os(as) passageiros(as). E se ele permanecer assim, cumprindo as recomendações/exigências da empresa, será também favorecido(a) pela plataforma que poderá encaminhar mais corridas

O(a)s demais entrevistados já percebem as avaliações como algo mais negativo, que interfere no trabalho deles.

**M2** - *Essa avaliação interfere no trabalho do motorista. Então se chegar até...eu não me lembro o valor, mas é 4. alguma coisa. Porque são cinco estrelas. Se chegar numa média...eu não me lembro o valor pra te falar com exatidão, sabe...mas é 4 e alguma coisa você recebe uma advertência. Depois dessa advertência se tua nota não melhorar, você é convidado a sair. Na verdade, eles te excluem mesmo do aplicativo e só te mandam [corte] lá.*

**M4** - *Nunca avalie com uma estrela porque você vai f\*\*\*\* com o motorista. Não é nas corridas. Interfere na vida dele completa no aplicativo. Porque ele tem que ter uma taxa. E pra ele voltar naquela taxa, tipo, pra um tal benefício dele, ele tem que tá 9 ponto...ele tem que tá 10, digamos. No mínimo ele tem que tá 9.6. Vamos colocar assim uma média de número para que todo mundo entenda. Então você colocou lá uma estrelinha 1, ele não vai baixar 0,1, ele vai baixar 1. Entendeu? Duas pessoas colocaram, três pessoas colocaram...ele já vai lá pra 9.4. Entendeu? Pra ele subir pra 9.6, 9.8 de novo ele vai demorar muito tempo. Muita avaliação boa. Não é duas ou três avaliações boas. Uma ruim, pode jogar um monte de avaliação boa que não compensa, entendeu? Demora pra você voltar onde você tava. E isso afeta a gente negativamente assim muito, muito, muito, muito. Na parte de você receber corridas boas, de você receber solicitações. O aplicativo vai te bloqueando, te travando, entendeu? E isso tem também da taxa do Uber Eats. Porque que nem todo mundo pede comida. Eu peço comida pelo Uber Eats. Só que geralmente eu seleciono lá que eu quero um motoboy, ou um menino de bicicleta. Menino de bicicleta ele vai ganhar também. Só que o motorista eu não coloco porque eu sei a raiva que o motorista passa pra entregar isso, cara. A gente recebe R\$ 6,75 por entrega.*

**M5** - *Na verdade eles tem lá um negócio de motorista prata, motorista ouro, motorista diamante, não sei o que, entendeu? Que nem eu sou ouro. Eles dão também bastante, depende da avaliação dos passageiros, vai aumentando tua avaliação do aplicativo. Por exemplo, que nem eu no Uber tô 4.9. A mais alta é 5. Mas se chegar lá um oreia seca e te der uma avaliação ruim, já baixa. [...] Vai interferir que eles vão olhando ali. Interfere até nas chamadas. Na verdade, quem controla as chamadas pros motoristas é a própria Uber. Se uma pessoa tá ali na esquina, nós estamos aqui em 5 ou 6 motoristas, se a minha nota de avaliação for mais baixa vão mandar pra quem tiver mais alta. Eu tô aqui perto de você, mas não recebo a chamada.*

Com tais meios de controle, fazendo usuários(as) avaliar serviço prestado, mantendo benefícios para motoristas que mantêm um determinado patamar de aceitação de corridas, classificando-os(as) em categorias como ouro, prata, diamante, as plataformas e aplicativos mantêm o controle sobre o(a)s trabalhadores, forçando-os(as) a exigir mais de si para manter uma avaliação que a empresa julga ideal para o trabalho, sob pena de permanecerem parados sem receber novas corridas pelo aplicativo se estiverem com avaliações abaixo dos patamares pré-estabelecidos pela empresa, além da perda de eventuais vantagens que são oferecidas para mantê-los conectados e a trabalho dos aplicativos.

A taxa de aceitação também apareceu na fala de alguns(mas) entrevistado(a)s, o que também é visto como algo negativo pelo(a)s motoristas

**M4**- *Então...assim...eu tô no aplicativo daí aparece a solicitação lá “ah se você quiser ganhar mais remuneração, e não sei o que” Eles pegam sempre o motorista que não tá ligado muito nas coisas, que nem eu até o começo do ano. Aí eles falam assim “ah se você quiser, você pode ter mais renda, e não sei que, não sei que. Aceite fazer o uber eats”. E você vai lá e aceita. [...]. Porque apareceu a solicitação você vai negar. E a partir disso de você negar, negar, negar. Até teu TA também, tua taxa de aceitação. A mesma coisa do 99. O 99 ferrou com a gente. Tem o 99 entrega, que quase não chama. Mas agora apareceu aquele poupa. Todo mundo aceitou o poupa.*

De fato, querem as plataformas e aplicativos que o(a)s trabalhadores não reconheçam o controle que elas realizam sobre eles, pois se colocam como intermediárias do serviço e não como empregadoras do(a)s motoristas. A forma de controle utilizada pela empresa platformizada é motivar o trabalho por meio de vantagens oferecidas a(o)s motoristas. A Motorista 4 comenta um pouco sobre isso

**M4** - *Eles vêem que você não tá correndo tanto...ah mas se você fizer tantas corridas tal dia lá você pode receber tanto. Se você fizer isso você pode receber tanto. Entendeu? A gente tem uma motivação a mais. Então, ah vai ter dinâmica...opa não é dinâmica é complete que nem da 99 em tal dia. Da uber é...não sei se é prêmio que diz. Sei que ele também dão um valor lá. Se eu fiz 5 corridas eles me pagam um valor sabe.*

Frequentemente o(a)s motoristas são informados sobre supostos benefícios desde que concordem em completar um número determinado de corridas pelo app, ou estar *online* em certos horários que ocorrem maior circulação de pessoas, e da demanda por consequência, podendo o(a) motorista receber mais por estar trabalhando em tais horários, denominados de “dinâmicos”.

### 3.2.4 O trabalho mediado por aplicativos/plataformas

Entender o trabalho realizado pelo(a)s motoristas de aplicativo a partir de uma reflexão sobre a realidade local foi o ponto inicial da pesquisa. Algumas subcategorias foram elencadas para explorar tais particularidades do trabalho, são elas

Quadro 11 - Categorias do trabalho mediado por apps

Trabalho mediado por aplicativo	1. Motivo/justificativa para ser motorista
	2. Tempo como motorista de app
	3. Provisoriade ou profissão
	4. Condições de trabalho (dificuldades e benefícios)
	5. Direitos/proteção ao trabalho
	6. Renda
	7. Outros motoristas de aplicativos

Org.: O autor

Entender como o trabalho por plataformas é entendido no Brasil é essencial, e para isso, retoma-se os estudos citados anteriormente sobre o fenômeno da uberização, de modo a compreender os principais elementos que caracterizam uma relação de trabalho como emprego. Nesse sentido destaca-se as pesquisas de Cannas (2019), Leme (2018), Gaia (2018), Médici Neto (2017) e Kramer (2017).

Nos últimos anos, as decisões em 1º grau de jurisdição tanto reconheceram o vínculo empregatício, como o afastaram dessa relação empregatícia entre o(a) motorista e a empresa.

Em ambos os casos, sobre as decisões dadas, permite-se pelas partes em litígio rediscutir a matéria e obter outra decisão a respeito da controvérsia por um tribunal superior. Essa previsão decorre do princípio do duplo grau de jurisdição

presente no ordenamento jurídico brasileiro. E, o que acaba sendo decidido por um tribunal superior, possibilita que instâncias hierarquicamente a ele vinculadas decidam de igual forma. Mesmo que haja certa liberdade para decidir de modo diverso, em regra, seguem o posicionamento e a decisão que foi dada por uma instância superior.

Um dos casos mais relevantes sobre essa controvérsia ocorreu em Minas Gerais. Um motorista por ter sido suspenso/excluído do aplicativo após ter alugado um carro para fazer corridas ingressou com uma ação contra a plataforma Uber, pedindo indenização por danos materiais e morais perante o Juizado Especial da cidade Poços de Caldas (NOTÍCIAS STJ, 2019).

O juiz que recebeu o pedido do motorista, entendeu que a discussão não deveria ser realizada perante a Justiça Comum, pois tratava-se de uma relação de emprego entre o motorista e a plataforma, e o foro competente para decidir tais causas é a Justiça do Trabalho. Por isso, encaminhou os autos para esta instância realizar o julgamento da causa.

No entanto, o juiz do trabalho que recebeu os autos, igualmente declarou-se incompetente para o julgamento, sob a alegação de que a relação não caracterizava vínculo empregatício, e diante do conflito de competência, remeteu os autos ao Superior Tribunal de Justiça (STJ) para decidir quem era o juízo competente para resolver a controvérsia. Ou seja, ao STJ coube decidir se reconhecia ou não o vínculo de emprego entre motorista e a plataforma Uber (NOTÍCIAS STJ, 2019).

A decisão do STJ consolidou o entendimento que a relação estabelecida entre motorista de aplicativo e plataforma não configura relação de emprego. O Ministro Relator Moura Ribeiro ao proferir seu voto, que foi seguido por unanimidade pelos demais ministros da Segunda Seção do STJ, disse:

A relação de emprego exige os pressupostos da personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual. [...] os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa Uber porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes. (NOTÍCIAS STJ, 2019).

A partir dessa decisão, portanto, a relação entre o(a) motoristas de aplicativo e a plataforma passou a ser julgada pela Justiça Comum, não como uma relação de emprego, mas como uma relação de cunho civil. Em termos práticos, até o momento, o Poder Judiciário entende que “os motoristas atuam como empreendedores

individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma” (NOTÍCIAS STJ, 2019).

Essa forma de ver o trabalhador é justamente o que as plataformas e aplicativos defendem. Os termos que todo(a)s motoristas aceitam ao vincular-se às plataformas Uber, 99app, inDriver e Garupa, estabelecem:

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). [...] você reconhece que a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas (UBER, 2021)

Os Serviços consistem na intermediação de corridas e facilitação de pagamento (“Intermediação”), mediante licenciamento e uso de software, em que a 99 é a licenciante do Aplicativo, de forma não-exclusiva (“Licenciamento”) que possibilita ao Motorista Parceiro cadastrado localizar e contatar passageiros interessados em contratar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros ou transporte individual de passageiros de utilidade pública (“Passageiro(s)” e “Serviço de Transporte”, respectivamente). (99app, 2021)

O inDriver é uma empresa de tecnologia que não fornece serviços de transporte diretamente. O inDriver não é um provedor de transporte. Cabe a fornecedores de transporte terceirizados oferecer serviços de transporte a você e depende de você aceitar esses serviços de transporte. O serviço da empresa é vincular você a esses provedores de transporte, mas não tem a intenção de fornecer serviços de transporte ou qualquer ato que possa ser interpretado de alguma forma como um ato de um provedor de transporte. (inDriver, 2021)

O usuário reconhece que o Garupa não é uma empresa prestadora de serviços de transporte. A prestação dos serviços de transporte é de exclusiva responsabilidade do motorista cadastrado na plataforma. O usuário reconhece que o Garupa coloca a disposição do usuário uma plataforma para aproximar e contatar os usuários aos condutores responsáveis pela realização do contrato de transporte de pessoas e/ou de coisas (GARUPA, 2021)

Ou seja, a tensão existente entre os que trabalham como motoristas para os aplicativos no Brasil e as plataformas que exploram esses trabalhadores até o momento favorece essas empresas que se declaram intermediadoras de um serviço prestado por um parceiro ou terceirizado. Tanto é assim que a decisão do STJ sobre

a situação concreta desses trabalhadores, levou-os a reconhecer nessa relação como de natureza civil.

Além disso, a decisão adota como fundamento a argumentação trazida pela Uber de que há empresas que disponibilizam ferramentas tecnológicas como uma nova modalidade de interação econômica, designada por economia compartilhada (*sharing economy*), na qual há prestação de serviços por detentores de veículos particulares via aplicativos criados e geridos por empresas de tecnologia.

A invisibilização do trabalhador e o controle ideológico nessa relação se concretiza em tais contratos pela designação do(a) motorista(s) como parceiro(a)s, colaborador(a)s ou autônomos na tentativa de separar tais atividades da noção de trabalho.

As plataformas, portanto, nessa relação estabelecida entre motoristas e passageiros coloca-se como intermediária que disponibiliza a tecnologia que aproxima oferta e demanda. Tais empresas, segundo Abílio (2017), com isso transferem para os trabalhadores todos os riscos e custos da atividade ainda que elas controlem, gerenciem e acompanhem o modo como as atividades são executadas.

Colocar o debate sobre a natureza da relação de trabalho entre motorista de aplicativo e plataforma na esfera cível e não trabalhista é uma estratégia das empresas para se esquivar das obrigações de natureza trabalhista. Embora o reconhecimento do trabalho dos motoristas de aplicativos não esteja na esfera protetiva da justiça do trabalho, há direitos que minimamente devem ser assegurados para o(a)s trabalhadore(a)s, estando ou não em uma relação de emprego.

A Constituição Federal de 1988 prevê para o trabalhador um rol de direitos sem restringir tais direitos exclusivamente a empregados celetistas. De modo que, constatar a ausência de direitos é um descumprimento aos direitos fundamentais que deveriam ser assegurados a todo(a)s os trabalhadores.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Ainda que o Poder Judiciário não reconheça o(a)s trabalhadore(a)s de aplicativo como empregado(a), há de fato uma luta no campo ideológico para reconhecimento de direitos para as relações estabelecidas entre trabalhadore(a)s e as plataformas/aplicativos. Até o momento, no Brasil, tem prevalecido o interesse das

grandes corporações e plataformas sobre a luta do(a)s trabalhadore(a)s pelo reconhecimento de direitos.

Abílio (2020, p. 123) inclusive compara o trabalho do(a) motorista da Uber com o de uma revendedora da Natura, pois essa relação é vista como “um complemento de renda advindo de uma atividade que não confere um estatuto profissional, um bico, um trabalho amador, que utiliza a destreza do motorista, seu carro, suas estratégias pessoais e sua disponibilidade para o trabalho”.

Essa visão difundida pelas empresas coaduna com algumas das manifestações dos e das entrevistadas sobre o modo como se relacionam com o trabalho de motorista por aplicativos. O ingresso no trabalho por aplicativos, segundo eles e elas, decorre principalmente da facilidade que as plataformas oferecem para o cadastro para o(a)s trabalhadore(a)s. Muitos do(a)s entrevistado(a)s – Motoristas 1, 2, 3 e 4 – afirmaram que decidiram trabalhar com os aplicativos pela obtenção de renda com os apps sem muita burocracia. Sabe-se que essa característica difere das oportunidades de empregos tradicionais, um processo mais extenso e burocrático que envolve desde recrutamento, entrevista, exames médicos e outros requisitos exigidos para o trabalho.

O fato de o trabalho ser flexível é apontado por ele(a)s como um fator positivo pois se ajusta às suas necessidades decorrentes da formação superior em curso (Motoristas 2, 3 e 4), bem como pode-se conciliar com seus outros ofícios (Motoristas 1 e 5).

Todo(a)s o(a)s entrevistado(a)s afirmaram trabalhar com veículo e aparelho de celular próprios, com plano de dados custeados por ele(a)s. Alguns motoristas optaram por realizar alguns testes em um determinado período conduzindo veículos que já possuíam para confirmar a rentabilidade do trabalho (Motoristas 1, 3 e 4), ou alugaram um veículo, como é o caso do Motorista 5, ou emprestaram de um familiar o veículo (Motorista 2) até a aquisição de um veículo próprio, financiado e pago com o trabalho por aplicativo.

O tempo trabalhando com os aplicativos variou desde 5 meses para o Motorista 1, até um ano - Motorista 2, três anos para as Motorista 3 e 4 e um ano e seis meses para o Motorista 5.

Para obter rendimentos por meio dos aplicativos o(a)s motoristas definem metas para o trabalho. Não há certeza quanto a renda que podem obter com o trabalho, o que definirá o possível término da jornada é o cumprimento da meta

estabelecida, como diz a Motorista 4 “a gente sempre tem duas metas. Tem a meta do horário ou a meta do valor”.

Em Ponta Grossa, o rendimento esperado diário com o trabalho por aplicativos entre o(a)s entrevistado(a)s variou de R\$ 100,00 até R\$ 130,00, já livre dos descontos das plataformas e eventuais despesas de manutenção do veículo.

O tempo destinado ao trabalho por aplicativo entre o(a)s entrevistado(a)s variou de 08h a 15h, embora, em certos dias essa carga horária seja reduzida pelo cumprimento da meta ou outra necessidade que o(a) impeça de trabalhar. Muitas vezes, ao falar sobre a jornada o(a)s entrevistado(a)s lembravam dos outros motoristas

**M1** - *Porque a gente sabe e ouve muitos relatos, situações ruins, mas eu tive muito boas. [...] Tem muitas pessoas que você pergunta: Você gosta do seu trabalho por aplicativo? Ah...eu gosto. Gosto de tá rodando a cidade, eu gosto de conversar com as pessoas, eu gosto tá conhecendo gente. Eu acho isso fantástico quando você olha por esse lado. [...] Lógico que eu sei que tem gente que corre sem parar, que não come, por exemplo, existem.*

**M2** - *Tem muito motorista que trabalha assim 12 horas por dia, de segunda a sábado ou trabalha domingo e folga um dia na semana. Eu tento não me comprometer tanto sabe. É bem desgastante o trabalho. Dirigir parece ser tranquilo, mas em muitas horas de trabalho ali ele se torna cansativo.*

**M4** - *Mas a maior parte dos motoristas trabalha 18h, 15h, 14h num dia porque usa mais de um aplicativo. Então você consegue fazer esse trâmite. Até porque muitas pessoas hoje em dia trabalham 14h, 15h por dia porque é o necessário. Se não a pessoa não aguenta. Se a pessoa acha que tem que trabalhar 8h no dia e vai receber dinheiro e vai pagar as contas ela vive assim num mundo de Oz, de anos atrás, porque agora mudou tudo isso. Entrar no LinkedIn, o LinkedIn tá dizendo a geração de agora vai tomar no zóio.*

**M5** - *Seria em torno de 8h trabalhada e 2h extras. 12 já tá dando hora extra. Isso é o horário que eu digo de motorista de caminhão. Mas no aplicativo pode ultrapassar um pouquinho. Tem gente que fica aí...tem gente que nossa...não sei como é que faz. [...] Eu na verdade faço menos que eles pedem. Eu tenho dia que eu vou trabalhar, tem dia que eu não vou. Não é um troço obrigatório, que você tem que todo dia tá ali, entendeu? Não tem esse negócio na Uber. Se você quiser trabalhar de segunda a segunda o problema é teu. Então esse negócio que eu falei. Isso aí...carga horária...você não é obrigado a trabalhar. Você trabalha se quiser. Isso na verdade tem muito que usam como um trabalho de verdade. Que sai assim de segunda a segunda. Tem uns que sai 5h da manhã e fica até umas horas. Tem uns que prefere trabalhar a noite. Tem uns que só trabalham fim de semana. Tem uns que trabalham só quando sai do serviço. Tem uns que trabalham das 8h da manhã às 6h da tarde. Então o cara a noite faz um extra.*

Embora a jornada seja melhor explorada ao analisar a categoria cotidiano, é importante destacar que essa jornada de trabalho diária do(a) motorista de aplicativo pode ser extensa como relatou o(a)s motoristas, embora reconheça isso nos colegas e não propriamente em sua rotina de trabalho.

A ideia de provisoriedade em relação ao trabalho por aplicativos foi recorrente entre o(a)s entrevistado(a)s. Com exceção do Motorista 5 que se reconhece profissionalmente como motorista, a experiência dos demais com o trabalho foi na docência, comércio, empresarial, bancária, e a identidade que tem ou querem ter com o trabalho é outra, ligada ao magistério, a saúde ou a engenharia. Apesar disso, reconhecem o trabalho por aplicativos como profissão e a importância de uma estruturação ou regulamentação

**M3** - *Então, dentro desse contexto, de uma nova profissão, essa profissão não está estruturada. [...] Então vamos dizer assim...se é pra lutar por uma estrutura teria que se partir da base. Então eu acredito que a nossa plataforma de trabalho nova, um tempo novo, uma consciência nova, vai sofrer ainda muitas sanções por conta de falta de estrutura, por conta da violência que se está vivendo, por conta da pandemia que estamos passando, e acredito, porque a gente tem sempre que acreditar, isso aí faz parte da nossa evolução, que vai melhorar. Então, claro, não sei se vai levar um ano ou 10 anos pra se estruturar essa nova categoria de profissão. Mas tá aí. Ela tá aí. Existe e tá gritando socorro por uma estruturação dos dois lados. Que faça bem para os dois lados. Porque enquanto for que só um lado ganha, isso é prejudicial pra sociedade. Porque é uma estrutura. Nós vivemos dentro de uma estrutura. Se não é bom pra todo mundo, não adianta, não vai ser bom pra ninguém. Entendeu.*

**M4** - *E o Uber ele é uma profissão sim, é um prestador de serviço pra uma empresa, é como se fosse, digo um autônomo. Ele é um funcionário, prestador de serviço. Mesma coisa que aquele caminhoneiro que tem o caminhão dele. Entendeu? Então é um negócio que é um vínculo que a empresa tem que te pagar, ela tem que te dar benefícios, mas o cara também tem que colaborar, pra poder receber, entendeu. Se ele não trabalhar, não recebe.*

Em ambas falas percebe-se a compreensão de que há um trabalho realizado e mediado pelos aplicativos de transporte de passageiros. Uma delas inclusive ressalta a urgência de uma regulamentação ou estruturação para esse trabalho que deve, inclusive, vir da base, ou seja, do(a)s próprio(a)s trabalhadore(a)s.

Um dos principais problemas apontados pelo(a)s entrevistado(a)s foi a incerteza sobre seus rendimentos. Ainda que tenham definido metas, isso não assegura que efetivamente obterão todos os dias o valor esperado. O(a) motorista diariamente precisa conviver com a incerteza quanto a seus rendimentos, pois mesmo conectado nos apps pode passar minutos ou horas durante o trabalho sem receber nenhuma corrida. Isso é apontado pelos motoristas 1 e 2

**M1** - *Às vezes eu fiquei ali muitas vezes, terminava uma corrida... até mesmo uma questão de gasto... você faz uma corrida e quando você para em determinada região, você fica ali esperando. Então, o aplicativo ele tende a fazer um giro de onde estão os pedidos mais próximos para jogar pra você e*

*às vezes você vai fazer uma corrida, que às vezes nem é tão compensatória, mas vai num local distante que não adianta você ficar lá porque não vai ter corrida lá. Então, você tem toda a volta, por exemplo, pro centro. Quantas vezes de ficar ali no centro mesmo parado, estacionar e ficar na expectativa de ter corridas. Então tudo isso, ponderando hoje, pra mim é muito melhor eu estar num local onde eu tenho também os meus benefícios, férias, 13º, porque tudo isso também influencia na questão do trabalho.*

**M2** - [...] no aplicativo, todo dia é uma surpresa. Então você pode sair, pode não ganhar o suficiente ou pode ser um dia bom que você ganhe assim pra descansar durante uns 3 dias. Então depende muito do dia. Mas você tem que ter uma disciplina, pra chegar ali, por exemplo, final de ano ali e você ter uma reserva.

Além dessa insegurança quanto aos rendimentos presente nessa relação, a ausência de proteção a esta relação de trabalho, considerando as demais experiências com o trabalho que o(a)s entrevistado(a)s tiveram, é apontada por eles como outro fator negativo do trabalho por plataformas, já que uma série de direitos como 13º, férias remuneradas, valor fixo e certo de salário, não lhes é assegurado.

Também aparece como negativo a ausência de regulamentação que assegure o acesso a direitos. A falta de reconhecimento de outros motoristas que realizam o transporte de passageiros (taxistas) do trabalho prestado pelo(a)s motoristas de aplicativo também foi comentado pelo(a)s entrevistado(a)s.e, a limitação ao trabalho por aplicativo por imposições dos governos municipais, que buscam fixar as regras em seus territórios para o transporte remunerado de passageiros.

### 3.4. O COTIDIANO DE TRABALHO DO(A)S MOTORISTAS DE APLICATIVOS

Olhar para o cotidiano ou mundo da vida como diz Heller (1977) é analisar um conjunto de atividades que caracterizam a reprodução dos indivíduos sociais particulares onde se criam as possibilidades para reprodução social. O cotidiano, portanto, pode ser entendido como “[...] o mundo das objetivações” (HELLER, 1977, p. 7), que se produz e reproduz dialeticamente em um permanente movimento.

O(a) trabalhador(a) ao realizar o trabalho por aplicativos tanto produz a realidade como é por ela produzida. Há inúmeras determinações sobre o fenômeno trabalhar por aplicativo e conhecê-las só é possível por aproximação a essa realidade. Foi com esse propósito que foram conduzidas as entrevistas e delas foram aparecendo elementos que compõe a realidade do(a)s motoristas de aplicativos em Ponta Grossa. Sobre o cotidiano destacam-se aqui três categorias: rotina, pandemia e grupos de motoristas.

### 3.4.1 Particularidades reveladas: a rotina do(a)s motoristas ponta-grossenses de aplicativo

A rotina de trabalho dos motoristas ponta-grossenses de aplicativo é atravessada por definições de metas e objetivos e, essa particularidade reflete na definição da jornada e intensidade de trabalho seja diária ou semanal, bem como nos períodos destinados a descanso e lazer do(a)s trabalhadore(a)s. A análise da rotina resultou nas seguintes subcategorias:

Quadro 123 – Subcategorias para análise da rotina

Rotina	1. Metas/objetivos
	2. Custos
	3. Intensidade (horas e dias)
	3.1. Jornada
	5. Pausas diárias e semanais
	6. Lazer

Org.: O autor

O processo de trabalho sofreu muitas mudanças com a introdução dos apps. Um dos elementos visíveis dessa mudança diz respeito ao modo como é determinada a quantidade de horas que devem ser trabalhadas. A lógica da fábrica de remunerar um(a) trabalhador(a) por peça impera no trabalho por aplicativos, estimulando e obrigando o(a)s trabalhadore(a)s a adotar metas e objetivos no trabalho.

Se por um lado as empresas não definem as metas para cada trabalhador(a), de outro ela induz e orienta frequentemente este(a)s motoristas pelo aplicativo ou por meio de mensagens encaminhadas em seus e-mails e celulares a estabelecer individualmente tais metas.

Se uma parcela do(a)s trabalhadore(a)s pode realizar seu trabalho de modo protegido, ciente dos rendimentos que poderão obter com seu trabalho, há uma imensidão de trabalhadores informais como o(a)s motoristas de aplicativos que não possuem a mesma certeza e segurança. Para eles, não há jornada fixa de trabalho, nem mesmo certeza sobre os ganhos com o trabalho para o sustento familiar.

Esses trabalhadores são estimulados diariamente pelas plataformas ao cumprimento de metas e objetivos durante o seu dia de trabalho. A ideia de que as pessoas trabalhem orientadas por uma meta e não por uma jornada definida de trabalho não é algo novo. Antes mesmo da execução do trabalho ser mediado por

estas plataformas e aplicativos e assumir essa característica, outras empresas/corporações haviam implementado estratégias corporativas de gestão por metas.

Essas características atribuídas ao trabalho são consequências da transição decorrentes do processo de reestruturação produtiva e expressão do ideal neoliberal que fortaleceu a lógica da individualização do trabalho e da concorrência com a finalidade de eliminação da ideia da jornada de trabalho.

Tal estratégia de controle sobre o trabalho tinha o intuito de operar como um mecanismo disciplinador, visando o aumento da produtividade, ampliação do controle das faltas ao trabalho, diminuição do tempo de repouso, aumento da competição entre os trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Como incentivo para intensificar o trabalho tais corporações trouxeram a ideia da participação nos lucros e resultados (PLR) ou participação nos resultados (PR) que significou, além da flexibilização salarial, o esforço do trabalhador para cumprir tais metas. Como exemplo da aplicação dessa estratégia, o autor cita o setor automobilístico da região do ABC paulista, que se configurou com um laboratório das medidas de flexibilização do trabalho e da produção por impulso dos princípios toyotistas (ANTUNES, 2018).

A meta naquele contexto era da empresa que tinha total interesse que o(a) trabalhador(a) intensificasse seu ritmo de trabalho, aumentasse a produtividade e gerasse mais lucro. Ocorre que a meta para o(a)s motoristas de aplicativo surge num contexto em que o trabalho por eles desempenhado não dispõe de qualquer regulamentação que proporcione direitos trabalhistas e, há um enorme esforço das empresas/aplicativos para que tais trabalhadore(a)s não se identifiquem como seus empregados, que a legislação trabalhista não se aplique a esta relação e que sejam reconhecido(a)s como parceiro(a)s, autônomos, empreendedore(a)s.

O layout das plataformas de transporte de passageiros disponibilizada para o(a)s motoristas impõe essa lógica, que leva o trabalhador a estabelecer suas metas no trabalho (Figura 17).

Embora pareça que o(a) motorista livremente determine como irá desempenhar seu trabalho, os aplicativos vão interferindo em tais decisões influenciando a decisão do(a)s motoristas, com recomendação de horário e também locais na cidade para realizar as corridas (Figura 18).

Figura 17 - Tela do(a) motorista para definir metas para o trabalho



Fonte: 99app

Figura 18 - Sugestão 99app de horário para o trabalho



Fonte: 99app

Com isso, no lugar da plataforma impor para o(a) motorista a quantidade de horas que ele(a) deve dedicar ao trabalho, ela, por meio das interfaces do app faz o(a) próprio(a) trabalhador(a) fixar metas em seu trabalho. Pode-se afirmar que organizar-se no trabalho não por uma jornada pré-definida mas por meio da fixação de metas é uma característica do trabalho por aplicativo. Essa particularidade do trabalho aparece nas falas do motorista 2 “[...] *you* fazer uma rotina às vezes fica complicado. Você tem que ter uma disciplina pra você tá conseguindo fazer teus horários. Eu trabalho com horário e meta. Então eu tenho um valor mínimo para fazer” e da motorista 4 “a gente sempre tem duas metas. Tem a meta do horário e a meta do valor”.

Para obterem o rendimento necessário à satisfação de suas necessidades, o(a)s motoristas estabelecem como parâmetro a organização do trabalho por metas. E isso significa uma jornada de trabalho na maioria das vezes indefinida, podendo ser inferior a oito horas diárias ou na maioria das vezes superior a isso, pois só terá fim a jornada se a meta estabelecida for cumprida. Pode-se observar isso nas seguintes falas:

**M2-** *Então eu tenho um valor mínimo para fazer. Eu começo geralmente as 8:00/8:30 da manhã e vou até o horário que eu faço minha meta. Por exemplo, chegou 1 hora da tarde, bati minha meta vou trabalhando. Ou dá 5h30min da tarde não consegui bater, eu paro, eu tenho as minhas aulas, e no outro dia eu tento bater essa meta. O que eu não tirei hoje eu tento fazer amanhã. Então, geralmente eu tento trabalhar nessa média. Pra conseguir cumprir com as minhas obrigações - em contas, manutenção e tudo mais.*

**M4** - *Então, digamos assim, fiz 4h no dia e eu já tirei a minha meta. Eu não posso me matar porque eu tenho artrite e reumatoide. Eu tenho uma doença autoimune então eu não consigo ficar mais que 4h sentada num carro que eu não sinto as minhas pernas. Então eu posso dirigir, posso agir normal, só que minha circulação trava. Então, eu fiz 04 h e eu já tirei lá cento e poucos reais limpo, vou pra casa e não trabalho mais. Ah não, hoje tá ruim, tá péssimo, não tá dando, aí eu vou lá faço cedo, faço a tarde e faço noite. Eu passo das 9h. Então eu só paro no almoço e paro no café. Depende muito do dia. Depende muito do quanto você recebeu. De como que tá teu humor. Então, claro, a minha média do dia é 08h ou 09h que eu faço pra eu ter o valor que eu espero, entendeu? Ah não...mas se eu fiz 2 h e eu recebi aquele valor eu venho embora. [...] A questão das horas ele te obriga a não trabalhar a partir do momento que você trabalhe 12h no dia. Você não pode trabalhar mais que 12h no dia. Ele entende que o motorista vai tá cansado, tá morto, vai acontecer um acidente.*

Nota-se que a meta de horário e de valor determina a intensidade do trabalho para o(a)s entrevistados. Ainda sobre a intensidade do trabalho ele(a)s comentaram

**M1** - *Se eu contabilizar mais ou menos o período aí, que eu estive fazendo, eu não fazia diariamente, devido aos horários mesmo que eu tinha, então, eram dias esporádicos da semana, mas foi aí em torno de cinco meses que eu atuei. Eu trabalhava às vezes durante a semana, trabalhava segunda-feira*

*o dia todo, quarta-feira à tarde, sexta-feira pela manhã, por exemplo. Então, eu tinha determinados horários que eu fazia. Uma das experiências que eu fiz até um pouco com medo, por tudo aquilo que se falava ... os comentários que têm, existem, a gente vê nos noticiários por aí... eu nunca fiz no período noturno. Então eu fazia sempre no período de dia. Desde muito cedo, às vezes começava ali pelas 6h30 da manhã, 6 horas da manhã e ia até 6 horas, 7 horas da tarde, de noite e encerrava, não fazia depois desse horário. Fazia às vezes para algum conhecido. Tinha o contato de algumas pessoas conhecidas, mandavam mensagem e eu acabava fazendo esses horários, assim mais tarde, à noite, enfim. [...] No início eu fiz meio assim que diário porque eu comecei nas férias. Eu comecei tipo janeiro. Então eu tava de férias da escola, não tinha compromisso nenhum, então eu começava ali cedo, 7 horas/8 horas da manhã e ia até entardecer. Como tinha ainda o horário de verão naquele período ainda, estava tendo horário de verão. Então eu ficava ali até 8/ 8 e meia. Então, o período ali de janeiro, início de fevereiro, digamos mais ou menos um mês, eu fiz de segunda a sexta assim, horário fechado. Aí em fevereiro, quando começaram as aulas eu me lembro que eu fui, eu trabalhei bastante nas segundas, quartas e sextas porque eram os dias que eu não tinha horário, que não tinha horário de manhã. Nas segundas e nas sextas eu não tinha horários pela manhã. Eu começava bem cedo as corridas e acabava indo o dia. Então, depois desse período aí, os outros digamos 4 meses que eu trabalhei foram mais 3 vezes por semana.*

**M2** - *A ideia principal é trabalhar de segunda a sexta. Alguns dias, assim, eu “gazeio” o meu trabalho. Tem dias que eu preciso fazer alguma coisa, então acabo não trabalhando. Daí aquela meta daquele dia ali tento fazer em outro dia. [...] Eu saí num dia, vamos dizer...saí hoje trabalhar [corte] por exemplo, não adianta ficar na rua em um momento ruim. Eu venho pra casa e fico em casa. Amanhã o dia tá bom de trabalhar daí eu trabalho as horas que eu preciso. Se durante a semana ali [corte] semanal, então eu corro no sábado e, se for preciso, até agora não precisou, desse mês e meio pra cá, mas se for preciso trabalhar no domingo [corte] minha carga horária. Mas se não eu tento.../ Eu assim, no máximo é das 8 da manhã até 5h30 da tarde. Essa é mais ou menos a ideia. Ou, se eu bater a minha meta, por exemplo ali, passar um pouquinho ela ali 4 horas da tarde, e eu tiver próximo da minha residência, já aproveito e paro. Porque se eu tiver, por exemplo, eu moro na região do Jardim Carvalho. Se eu tiver do outro lado da cidade, não compensa eu tá vindo embora. Então eu continuo trabalhando até aparecer alguma coisa próxima. Chegando próximo a minha residência eu paro para o meu descanso.*

**M3** - *Eu levanto às 4h da manhã e corro. Se eu chego as 18h e eu já tenho os R\$ 130,00 e ainda me sinto habilitada pra continuar correndo até as 20h, que é meu horário normal, eu continuo. Porque daí eu guardo uma reserva para um dia ruim, vamos dizer assim, que eu não consigo R\$ 130,00. Você entendeu? Eu não posso trabalhar no meu limite. Só ganhar R\$130,00, só ganhar R\$ 130,00, só ganhar R\$130,00, entendeu?*

Se não há garantia de uma jornada fixa de trabalho, resta a(o) motorista a incumbência de fixar os limites da flexibilidade do seu trabalho. Ao organizar sua rotina, declararam “[...] começava ali pelas 6h30 da manhã, 6 horas da manhã e ia até 6 horas, 7 horas da tarde, de noite e encerrava [...]” (M1). “[...] no máximo é das 8 da manhã até 5h30 da tarde. Essa é mais ou menos a ideia” (M2). “Eu levanto às 4h da manhã e corro. Se eu chego as 18h e eu já tenho os R\$ 130,00 e ainda me sinto

*habilitada pra continuar corro até as 20h, que é meu horário normal” (M3). “[...]a minha média do dia é 08h ou 21h que eu faço pra eu ter o valor que eu espero [...]” (M4).*

Embora não haja rigidez no cumprimento desses horários, a rotina diária de trabalho declarada pelo(a)s entrevistado(a)s oscilou entre 8 horas e 16 horas. Se a meta estabelecida não foi cumprida em um determinado dia, compensa-se no dia seguinte, trabalhando pela meta diária somada a meta não cumprida no dia anterior, de modo a atingir o valor necessário.

Embora alguns(mas) motoristas programem o descanso semanal, se a meta estabelecida não for cumprida, esse descanso pode não acontecer como explicou o motorista 2: *“Se durante a semana ali [corte] semanal, então eu corro no sábado e, se for preciso, até agora não precisou, desse mês e meio pra cá, mas se for preciso trabalhar no domingo [corte] minha carga horária”*. A motorista 3 exemplificou como realiza a sua programação para o trabalho com o aplicativo

**M3** - *Então o nosso ganho é diário e tem que ser muito bem calculado. Por exemplo, eu faço assim, se eu tenho uma despesa de mil reais, vamos usar esse termo. Tenho uma despesa mensal de mil reais, ali está tudo. Meu alimento, meu aluguel, a minha faculdade, tudo, vamos supor, um exemplo. Então eu tenho que pegar esse mil reais e dividir por 30 eu vou chegar num X, certo? Aí, eu vou ter que ver quanto que eu gasto de gasolina pra rodar o dia todo. No meu caso eu corro 340km por dia. Eu gasto de R\$ 80,00 a R\$ 90,00 por dia. Então eu pego R\$ 85,00 e multiplico por 30 dias. Então eu vou ter 2 fontes de gastos? O meu custo mensal e a gasolina. Eu somo esses 2 e vamos supor que deu R\$ 130,00. Então, é o que eu tenho que ganhar no dia. Se eu não ganhar R\$ 130,00 no dia eu estou com um rombo no meu orçamento. [...] Então, é um veículo assim que me dá pouquíssima mão de obra, manutenção. Então você veja...você tem que entender que nesse R\$ 130,00 que eu fiz o cálculo como exemplo pra você eu tenho que colocar ali também óleo, pneu e bateria. Que é o trivial vamos dizer assim. O seguro já tá nas despesas, já tá lá nas despesas mensais. Mas veja aqui, esses três itens não tem como você fugir. Porque se você corre 340km por dia, você faz em 4 meses 10.000 km. Em 10.000km você tem que trocar o óleo. Em 3 meses você tem que trocar o óleo. Pra trocar o óleo você já troca o filtro. Aí, já foi R\$ 150,00, entendeu? Se você, vamos dizer assim, hoje eu pego o meu carro e começo a rodar, mas a minha bateria já tinha uma certa vida, e ela dura de 2 a 5 anos conforme a marca. Mas se o teu consumo diário é alto, o desgaste da bateria também é mais rápido. Não é igual você usar pra uso doméstico. Então, a tua bateria vai gastar muito rápido. E uma bateria hoje tá de R\$400,00 a R\$ 600,00. Você consegue parcelar em 6x, mas já dá mais cento e poucos por mês no teu orçamento. Entendeu? Nós motoristas, o pneu tem que tá muito bom, porque senão você vai pôr a tua vida em risco. Então, você tem que tá ali analisando a estrutura dele, se ainda tá naquele nivelzinho da borracha, lá. Porque se ele tiver lá, já mediano, você já tem que ir guardando teu dinheirinho pra trocar o pneu. O que aconteceu comigo. O que a gente faz com motorista? A gente compra dois novos e põe atrás, e os melhores na frente. Tá. Tudo bem. Fui fazer isso. Cada pneu R\$360,00. Eu iria gastar quase R\$ 800,00. Só que na hora de trocar, a empresa que tava fazendo o serviço, me chamou e disse, eu posso por pneu, mas veja aqui como está o seu alinhamento. Terrível. Veja como está a sua geometria.*

*Terrível. Então eu gastei ao total R\$ 1.200,00 na troca de 2 pneus, veja. Isso de 10 em 10 meses eu tenho que botar 2 pneus.*

Seu depoimento elucida como é a administração financeira da motorista para o trabalho e demonstra que ela está voltada exclusivamente para a manutenção dos gastos relativos ao transporte de passageiros e o atendimento de suas necessidades de sobrevivência como trabalhadora, ela não está transportando passageiros com o intuito de poupar ou ter um ganho extra.

Como os aplicativos não fornecem todos os meios de trabalho, apenas a plataforma, os custos envolvidos no transporte de passageiros são arcados pelo(a)s motoristas. Por isso, a alteração na carteira de motorista, as despesas com o veículo e sua manutenção, seguro para veículo usado para transporte de passageiros por aplicativo, aparelho celular compatível com os aplicativos e planos de telefone são custeados por ele(a)s. Todos esses gastos, bem como o percentual que retém as plataformas são considerados na hora que o(a)s trabalhadore(a)s definem suas jornadas

**M1** - *Então, pensando eu tenho um carro, então eu posso dirigir, então acho que é uma oportunidade que está aparecendo, eu preciso agarrar. Lógico que precisou várias modificações que eu tive que fazer, pois o seguro de carro é um seguro diferenciado, a carteira de motorista é uma carteira de motorista diferenciada, eu tive que fazer no Detran uma nova. Então, tem algumas... é... alguns investimentos que eu tive que fazer, e de certa forma até alto o grau de investimento, mas era a expectativa também de um retorno rápido. [...] Então, na verdade no começo era mais a fantasia de fazer dinheiro. Falando assim claramente. E realmente analisando posteriormente, eu não vi muito vantagem, digamos pra mim. É... eu tive na verdade alguns problemas. [...] E raspei o carro, foi a primeira vez que eu raspei o carro, foi caindo num buraco. Aí eu não tive o que fazer, foi um prejuízo... e eu sempre tava calculando a questão, especialmente, da quilometragem do carro. Ah... então, digamos assim, existe todo o tempo útil, a vida útil também do veículo. Então, por ser meu carro, por ser um carro novo que eu tinha acabado de comprar também, de certa forma, depois de um tempo analisando, num primeiro momento era ânsia de ganhar dinheiro. Mas com o passar do tempo, eu sinceramente repensaria. E foi o que eu fiz e compensou depois eu conseguindo mais aulas. E, imediatamente eu acabei deixando de continuar fazendo as corridas. Mas realmente, no meu caso, que era um carro próprio, que era um carro zero, era um carro novo, nossa! Então, aquilo realmente mexeu porque eu tava vendo meu carro e desgaste do meu carro que era zero, em um pouco tempo já ter uma quilometragem alta, já ter problemas, avarias aí, digamos na lataria, que se eu usasse particularmente não iria ter. [...] É existe um gasto que é alto, que você tem investimento alto, por exemplo, desde o início quando você se inscreve para conseguir é... ter a permissão para participar do aplicativo. Então você tem um investimento alto, por exemplo, o seguro do carro. Eu tive que fazer um seguro específico para utilizar o carro como aplicativo. E ele, comparando com o meu seguro que hoje eu utilizo, sem ser de aplicativo, ele é 3 vezes mais o valor que eu fiz de seguro. É... ter que fazer a carteira novamente, você tem que fazer todos os exames, psicotécnico, é uma carteira específica, também tem um investimento alto que é feito através do DETRAN. E o que eu vejo hoje, seja*

na época quando eu estava fazendo quanto hoje, a grande questão aí é o combustível que tá caro, é um valor alto, então muitas corridas não compensam fazer só que você, entre aspas, às vezes recebe um castigo, se você nega as corridas você fica um tempo sem poder, sem cair corrida pra você. Então existem essas coisas

**Motorista 2** - Por dia. Essa é a minha meta. É... pelo aplicativo você tem que fazer mais. O aplicativo tem um valor que tem que pagar ali. É de 16 até 30% que você paga. Então a gente faz uma média de 20% que a gente paga para o aplicativo. Porque depende da corrida, do horário, tem esse valor que você paga, daí você tem que também pensar no teu combustível, a eventual manutenção que possa acontecer, mais o teu faturamento. Tudo isso no meu planejamento pra conseguir... pra fazer parte dessa meta.

**Motorista 3** - Que nós ganhamos hoje, pra hoje. É esta a grande dificuldade para esta profissão. Se você não trabalha hoje, você não tem dinheiro. Então veja, se eu corro todo dia com passageiros que pagam o aplicativo com cartão, eu não tenho a minha manutenção pro meu carro, nem pra minha alimentação, nem pra minha água. Então, é ... a Uber, no caso estamos falando dela. Ela não se preocupa com isso. Ela não tem olhos humanos. Nós somos números. Infelizmente como a maioria da estrutura mundial. O funcionário é número. Isso é muito triste. Porque é assim, eu bati, meu carro, bateram em mim. Eu parei numa preferencial e o carro que vinha de trás em uma maior velocidade, não conseguiu frear. Mesmo freando, não conseguiu, o espaço era pequeno e houve a colisão traseira. Então eu fiquei com o carro 10 dias na oficina, foram 10 dias que eu não trabalhei. A Uber fez um cálculo dos dias que eu trabalhei de uma forma desumana, porque eu mandei pra eles um relatório de 3 meses o quanto eu ganhava. No relatório deu R\$ 130,00 a diária. Daí seria 10 dias R\$ 1.300,00, certo? Aí ele me pagou R\$600,00. Eu pedi a revisão dos cálculos e a fórmula que foi feita para o meu entendimento. Eles mandaram assim: nesses R\$ 1.300,00 nós descontamos 40% do combustível e sua alimentação. Aí, veja a incoerência. Se você ganha, pra poder por gasolina e para poder comer, como que ele ainda me desconta esse valor? Entendeu? Veja como foi desumano. Então é onde eu coloco a minha queixa que o aplicativo, todos eles, não olham para o motorista. Outra coisa, a corrida acabou, deu R\$6,75 que é a taxa mínima, certo? O passageiro pagou em dinheiro, já cai no meu aplicativo que eu tenho que pagar pra eles. Então daquela corrida que eu paguei no cartão, já tem um débito dessa que eu recebi em dinheiro. Eles já descontam. Porque eu recebo R\$ 4,50, o restante a Uber recebe. E pra mim o desconto cai na hora. E o dinheiro que eu paguei no cartão eu levo uma semana pra receber. Outro ponto muito triste no aplicativo é que eles não atualizam o nosso aplicativo de...me fugiu o termo agora .... o GPS. O GPS é horrível. Tem cada bug assim no momento que você não poderia ficar sem o GPS e ele desliga, sabe. E eles não tem interesse em investir porque o dinheiro cai pra eles, entendeu? [...] Por isso, que quando eu me habilitei pra ser motorista de aplicativo eu fiz para o meu carro seguro para motorista de aplicativo. Porque aí eu tenho cobertura pra todos os meus passageiros. Hospitalar, funeral e tudo; Saiu do meu bolso e não foi barato. Foi 8 mil reais o seguro do carro. Então você veja, não é uma prática que...pouco ocorre entre os colegas. A maioria nem tem seguro. É veículo próprio. E é um veículo só de 5 anos e único. Eu comprei zero.

**M4** - Então a maior parte das pessoas acha que a gente não gasta internet. Que a gente não gasta dinheiro com isso. A gente gasta muito dinheiro com isso. Porque come...come...come internet o pacote. Tem muito motorista que tem plano. Eu não gosto de plano. Porque eu acho que plano é uma conta a mais pra mim pagar por mês. Teoricamente eu gasto esse valor com crédito. Mais aí parou aquilo, lá. Ele trava e o crédito você sempre tem como renovar e deixar bom. Deus o livre meu aplicativo travar por causa de plano e daí não

*tem como se socorrer, né? / Mas se você for ver o preço da gasolina. A pessoa vai falar ... mas o carro do cara lá faz 12 km com 1 litro. O meu faz 11km no litro. Não é tão econômico assim. Mas a gasolina tá R\$ 4,09. Vai fazer 11km com a pessoa. Aí, eu vou buscar a pessoa. Vou buscar o cidadão, vou gastar 1km e pouco pra buscar o cidadão, pra levar ele a 6km e ganhar R\$6,00. Entendeu? Esse é o poupa. O poupa paga R\$1,00 pra você. Um real, um e pouquinho, mas no máximo.*

**M5** - *Então...o negócio dos aplicativos que nem a Uber, o Indriver, eles cobram uma taxa. Vamos dizer, eles não tão trabalhando de graça. Só que eles cobram muito. Em torno de 20%, 25% do que você fatura em cada corridinha, 25% é deles. Imagina uma Uber da vida, que não é só Brasil, é mundo inteiro. E outra coisa, a dificuldade que nós temos aqui, a despesa aumenta, o combustível sobe, manutenção do carro sobe, e a desgraça da taxa ao invés de aumentar, diminui o preço. Então é isso aí que tá complicando um pouco.*

Além de jornadas extensas de trabalho como as relatadas pelo(a)s trabalhadores de aplicativos, as distinções entre tempo de trabalho e tempo livre é quase inexistente para alguns(mas) nesse contexto. Uma das entrevistadas inclusive diz “ano passado eu era Uber dia de semana a noite, ou de dia, o dia que desse, mas não todo dia, todo momento, como eu sou hoje” (M4).

A organização por metas também interfere no modo como o(a)s motoristas organizam suas pausas diárias e semanais para alimentação e descanso. Com exceção do motorista 1 que declarou manter uma rotina definida para as pausas diárias, geralmente em horários que o movimento era mais baixo, o(a)s demais não conseguem essa organização.

**M2** - *Eu tomo café da manhã em casa. Quando eu estou próximo ou aqui de casa, ou da minha avó [...] e dá 10/11 horas, se eu estiver próximo eu passo tomar um café novamente. E também o horário do almoço, se eu tiver tanto perto dela, como é perto da minha casa, eu venho almoçar. Mas, assim, não é todo dia tô indo almoçar. Vai da viabilidade. Então, às vezes, é uma hora da tarde, e foi o momento que deu certo, aquele momento eu vou, paro e almoço. Depois eu retorno.*

**M4** - *Isso é relativo. Tem pessoas que são assim. Meio-dia eu tenho que comer. Na minha casa a gente comia meio-dia. Só que como a gente trabalhou muito com eventos, eu já tô tão acostumada a almoçar 04h da tarde. Porque você tá trabalhando, você não tem o que comer. Que nem eu trabalhei a vida toda em feira, em barraca, isso pra mim é tão costumeiro, que eu tô dirigindo às vezes, que nem...deixa eu pensar... Hoje eu tava tomando o café da manhã, assistindo a minha aula, um passageiro me ligou e falou “Moça, eu tô aqui, eu preciso ir lá na rodovia e eu não vou ligar o aplicativo e chamar”. Ele nem se importa em ligar o aplicativo e chamar. Não importa o quanto você vai cobrar dele, ele vai te ligar: Você não me leva? Eu olhei pra minha aula, olhei para o meu café, minha mãe falou: Você não vai comer? Eu olhei pra ele: 10 min tô aí. Terminei de tomar meu chá, lá. De comer o que eu tava comendo, mas comi muito rápido. Troquei de roupa, porque eu ainda tava de pijama. Era 8h da manhã porque eu tava vendo aula. Peguei meu celular com a aula, peguei aqui e fui. Só expliquei pra ele: olha moço, eu tenho que deixar meu celular ligado com a aula, o senhor vai ter que ir ouvindo, [...]. E levei ele*

*lá e fiquei até...porque daí eu espero esses. Eles me pagam bem daí eu espero. O menino tava fazendo entrevista e tal e eu fiquei até 11h 40min. 11h40min eu sai de lá, levei ele e eu cheguei na minha casa 12h 20min. Então, eu cheguei depois da hora do meu almoço. Mas isso não muda pra gente, sabe. Comi, daí passei a tarde com a minha família e tal. Daí, agora chegou o horário de eu fazer o resto do meu dia. Cedo eu trabalhei. Na minha cabeça rola assim ... cedo eu já trabalhei 4h, eu já consegui o valor. Então agora eu saio às 17h e fico até às 9h/10h da noite. Vou fazer mais 5h e fecho minhas 9h do dia. Porque eu tenho que fechar mais um pequeno valor referente aquelas horas. Então, você não tem um café, um almoço, depende muito do que você tá fazendo, e se você tá recebendo pra aquilo. Ah não ... mas eu tô ajudando uma pessoa e não tô recendo pra aquilo. Quero almoçar, é óbvio. Ah não...eu tô fazendo corrida e eu vou ganhar dinheiro. Almoça a hora que der.*

**M5** - *Na verdade cada um faz seu horário. Tem uns que...que nem eu falei. Você faz o teu horário, mas depende da tua situação financeira. Tem uns que tãõ com a corda no pescoço, os caras tocam direto. Só para ali pra um café a hora que abaixa um pouco o movimento. Para a hora de almoço, que já não é horário de almoço pra nós, mas é pro outro. Então, eu mesmo faço meus horários. Faço a hora de tomar café e de almoçar. Não fico "loquiando" aí.*

O ritmo de trabalho prolongado e de exploração diária ganham novos contornos. O uso de aplicativos para o trabalho tem concretizado mudanças para o(a) trabalhador(a). Entre as muitas estratégias que moldaram essas mudanças, pode-se ressaltar a flexibilização do trabalho que com o emprego da tecnologia eletrônica e digital não só impactou na ampliação da jornada de trabalho e formas de exploração pela obtenção do mais-valor absoluto, como também trouxe novos meios de extração da mais-valia relativa (CANTOR, 2020, p. 48-49).

### 3.4.2 O trabalho por plataformas durante a Pandemia de COVID-19: algumas aproximações

Considerando que o período delimitado para realização da pesquisa esteve imerso ao contexto da pandemia de Covid-19, tal realidade necessariamente afetou o trabalho do(a)s motoristas de aplicativo, por isso é relevante destacar alguns elementos que caracterizaram esse período para o(a)s trabalhadore(a)s de aplicativo em Ponta Grossa.

Com a consideração de que os achados servem mais como pistas, uma vez que não é o objetivo desta pesquisa avançar com análises sobre os impactos da pandemia sobre esse conjunto de trabalhadores.

Quadro 13 - Pandemia e o trabalho do(a)s motoristas em PG

Pandemia	1. Saúde pessoal
	2. Isolamento
	3. Intensidade
	4. Relação com os passageiros
	5. Renda
	6. Iniciativas das empresas

Org.: O autor

Desde 31 de dezembro de 2019 quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi notificada sobre a ocorrência de um surto de pneumonia na cidade de Wuhan na China, mudanças passaram a ser realizadas mundialmente a partir da instauração de um Comitê de Emergência pela OMS, que declarou situação de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), face o aumento de casos e de países em que apareceu a doença causada pelo novo coronavírus. A OMS, posteriormente, nomeou a doença causada pelo novo coronavírus de COVID-19 (CRODA; GARCIA, 2020).

A declaração da OMS motivou o governo brasileiro a adotar medidas sanitárias para enfrentamento dessa situação. Entre as medidas para o enfrentamento da situação de emergência de saúde pública no Brasil, em 06 de fevereiro foi editada a Lei Federal n. 13.979/2020, que entre outras recomendações, incumbiu cada ente federado, no âmbito de suas competências a adotar medidas para restringir a circulação das pessoas, bens e mercadorias, como por exemplo, o isolamento e a quarentena (BRASIL, 2020). Tais restrições passaram a ser impostas por todos os entes federados e afetaram diretamente o mundo do trabalho.

O transporte de passageiros realizado pelo(a)s motoristas foi um dos segmentos mais atingidos com a imposição de restrições a mobilidade devido a crise sanitária (OIT, 2021a). Em Ponta Grossa, diante das recomendações de isolamento e diminuição da demanda a motorista 4 reconhece que *“Foi realmente uma puxada de freio de mão. Quando apareceu a notícia da pandemia todos os setores levaram esse freio, essa freada, esse baque. Se você perceber, toda a economia mundial teve uma parada abrupta, e retrocesso, muito grande”*.

Um estudo local sobre as recomendações da legislação municipal frente à conjuntura de Pandemia do Coronavírus identificou 46 dispositivos legais no período de 16 de março a 30 de junho de 2020 com o propósito de segurança sanitária e abrandamento da evolução de contaminação pela COVID-19. Destes, 16

implementaram medidas rígidas de Distanciamento Social Ampliado (DSA), 20 abrandaram o distanciamento e 10 foram paliativos (PONTES; PONTES; MASSUQUETO, 2020). De todo modo, a restrição da circulação de pessoas trouxe consequências para o trabalho do(a)s motoristas.

O fato de que muito(a)s motoristas, mesmo diante de uma pandemia continuaram suas atividades, sugere que o trabalho por ele(a)s desenvolvido não se caracteriza como um complemento de renda mas meio de aferir renda e sobreviver.

As possibilidades de interrupção do trabalho pelo(a)s motoristas entrevistado(a)s foram diferentes. O motorista 1 relatou não ter trabalhado por “[...] receio, um pouco de medo até mesmo da pandemia”. O motorista 2 parou com o trabalho por aplicativo por um período de três meses aproximadamente. Embora a preocupação com sua saúde e de seus familiares fosse real, o entrevistado retornou ao trabalho com os aplicativos adotando as práticas e cuidados indicados. *“Então, teve um momento que a gente teve que voltar e continuou tendo contato com pessoas. Sempre utilizando máscara, álcool em gel, tentando sempre manter o distanciamento. Sempre tentando se cuidar”*.

O(a)s demais motoristas permaneceram trabalhando todo o período, mesmo preocupados com sua saúde e de seus familiares, afinal boa parte senão a totalidade de seus rendimentos advinha dos aplicativos. Para continuidade do trabalho a motorista 3 por sua própria conta fez uma série de adaptações em seu veículo e no modo como se relacionava com os passageiros

**M3** - *Então eu trabalho direto aí desde março quando começou a pandemia e não tive problemas com o vírus. Nem eu, nem minha família, por todos esses cuidados. [...] Me preocupei sim, a minha família inclusive. Os meus pais moram comigo. São duas casas na verdade no terreno, mas a convivência é muito íntima. Então minhas irmãs se preocuparam muito, nós somos em quatro, até disseram: você tem que parar de trabalhar porque você vai trazer o vírus para o pai e para a mãe. E eu também já tinha tido esse questionamento...então o que eu fiz, eu fui buscar no site da Uber lá na China o que eles estavam fazendo. Pra continuar a trabalhar. Vi que eles desenvolveram uma barreira, uma proteção. E vi que eram de vários materiais - acrílico, plástico...[...] E eu fiz essa barreira. Eu tenho hoje no meu carro um isolamento feito com “stretch”, plástico um pouquinho mais resistente que o insulfilm. Eu troco todos os dias essa barreira. E também fui buscar no...de desinfetante além do álcool em gel 70%, alguma coisa que também esterilizasse meu carro, pós-viagem. De um passageiro para outro. Encontrei um outro antibacteriano e vírus, e eu uso esse spray que eu faço em casa, diluo, faço em casa, boto no carro, e de passageiro para passageiro eu esterilizo. Maçanetas, tapetes, ou ar. Então eu me sinto apropriada, de segurança.*

Da mesma maneira o Motorista 5 fez as adaptações que julgou necessárias para permanecer trabalhando

**M5** - Desde que entrou essa pandemia, vamos dizer em Ponta Grossa, porque Brasil já tava, eu nunca parei. Trabalhei direto. Daí que eu saí pra rua. [...] Na verdade diminuiu bastante [corridas], mas eu não arredei o pé pro cara que tinha que ficar lá fazendo quarentena, cinquentena. Eu saí pra rua direto com a minha máscara, como diz o ditado, com todos os equipamentos de segurança, com o álcool em gel e sempre fazendo a higienização nas portas do carro e graças a Deus se o Corona passou por mim ele vazou.

Segundo o(a)s motoristas, as adaptações realizadas em seus veículos e demais insumos devido a pandemia foram despesas custeadas pelo(a)s trabalhadore(a)s. Em Ponta Grossa, as plataformas atuaram mais nas orientações sobre as medidas de proteção e capacitação devido aos elevados riscos à saúde que no fornecimento de insumos necessários para a proteção do(a)s motoristas.

**M2** - Então, se eu não me engano a Uber tinha lá um...você comprava, mandava nota e tinha um benefício assim. Agora eu não sei como é que tá. Eu não cheguei a utilizar isso.

**M3** - Então eu sempre, logo início como eu te disse eu entrei em contato lá com os vídeos da China da Uber. Em outras metrópoles existe essa parceria, sabe, de benefícios com os motoristas do aplicativo. Mas aqui em Ponta Grossa não chega esses benefícios. Infelizmente. Tanto é que você entra na plataforma e você vê ali que eles têm auxílio higiene, lavagem de carro, várias coisas, sabe? Você pode comprar o álcool em gel e mandar o comprovante que o aplicativo ele te ressarce. Mas aqui em Ponta Grossa não funciona. Infelizmente não. Eu acho que a demanda é muito grande e eles não conseguem. Não conseguiram até o momento.

**M4** - Então eles oferecem o valor de volta. Que nem eu disse. Muitas coisas que eles oferecem, eu não uso. Até porque, senão você tem que tirar foto da nota pra mandar. Você tem que ter um empenho a mais. E eu acho que o álcool em gel é de uso tanto do usuário quanto do motorista. Então é uma coisa que é pessoal minha. Eu tenho que ter. Então eu não achei justo eu cobrar do aplicativo. Mas sim. Se eu dissesse pra eles que eu gaste 10.000l de álcool em gel no meu carro como vocês mandaram limpar tudo. Eles pagariam pelo menos parte do valor se fosse 10.000l. Mas se fosse tipo 1l, 2l que eu gastasse, eles pagariam o valor.

**M5** - Na verdade, as empresas não dão nada. Os próprios aplicativos tavam batendo em cima. Se por um acaso algum dos motoristas fosse contaminado com o tal corona, o próprio aplicativo tomava providência e tomava ali os procedimentos de consulta e coisarada, entendeu? Internamento se fosse o caso. E também tavam dando uma ajuda no comecinho, que hoje já não vem ao caso, eles tavam reembolsando o álcool em gel que tavam gastando. Se na verdade custaria lá R\$5,00, ou R\$10,00 o álcool em gel eles faziam uma conta lá de R\$40,00 e pronto. Era o quarentão por semana que tavam dando. Só que eu graças a Deus não precisei. Não fui atrás disso. Eu mesmo tava desembolsando do meu dinheiro.[...] Na verdade nessa pandemia, principalmente a Uber, tava exigindo que...o veículo é para cinco. Quatro mais o motorista. Nesse período o aplicativo tava pedindo para transportar só três. Só três passageiros por veículo. E não era pra transportar passageiro na

*frente, só no banco de trás. Ah... tinha uns problemas com os passageiros que vinha com três, quatro, cinco pessoas ali dentro. Aí já viu. Mas tinha que ter um jogo de cintura pra não pegar B.O com essa turma aí.*

Nota-se pelos depoimentos que alguns(mas) motoristas tinham conhecimento sobre a possibilidade de ressarcimento de despesas com aquisição de álcool em gel, mas nenhum dele(a)s procurou ressarcir os gastos com a compra desse material. Aliás, expressou uma das entrevistadas que não achava justo cobrar das plataformas o que utilizasse, pois era sua obrigação manter os cuidados necessários à sua própria segurança e saúde, e não dos aplicativos.

As plataformas, além das orientações e capacitações oferecidas a(o)s trabalhadora(e)s, segundo o relato de uma das entrevistadas, remunerava o(a) motorista com base na média dos seus últimos rendimentos caso fosse contaminado(a) pelo vírus, e, em razão disso afastado(a) do trabalho. A Motorista 4 relata isso a partir da informação obtida com outra motorista em um momento que estava tão difícil conseguir fazer alguma corrida, e ela acaba nesse período saindo vender planos de internet, um bico que conseguiu com um dos passageiros. Ela diz

**M4** - *Agora com corona. Motorista que pegasse a média que ele recebia no mês era pago. Ia ficar em casa e recebia. [...] Então, pegou, era só mandar lá o negócio do SUS lá, que você tem que fazer o teste obrigatório pelo SUS pra dá que você pegou. Você mandava lá e eles te pagavam. Pagavam o mês bem certinho. [...] Foi um mês bem no meio da pandemia que eu não tava recebendo bosta nenhuma. Porque não tinha o que levar. Não vou te mentir. Eu tava bem desmotivada. Tava fazendo umas 6h, 5h, por dia de aplicativo. Porque eu tava assim ...poh eu vou levar quem? Vou levar passarinho. Vou levar o Espírito ver e o espírito me dá dinheiro. Tava muito fraco. [...]Aí, eu olhei pro cara. Busquei ele no centro e tinha ficada quase uns 20 e poucos minutos porque isso é muito pra você ficar esperando gente pra uma corrida. Aí, busquei o cara, e ele falou assim ... e eu falei: viu moço, se a menina não sabe dirigir, eu sei. Me contrate que eu vou dirigir pra você, na hora eu disse pra ele: Me dá o dinheiro que eu vou. Aí, ele era gerente da Oi não sei o que... / Aí, o menino pegou e eu falei que ia trabalhar pra ele. Fui levar os meninos da Oi. Enquanto eles tavam vendendo a internet eu comecei a vender junto. Se eu vendesse eu ganhava dinheiro, né moço? Eu não sou retardada. E uma moça assim que eu bati na casa dela e falei: Oi Moça! Tudo bem? Sou da Oi Fibra e não sei o que. Eu conheço as pessoas que batem na casa dos outros. Daí, a moça chegou assim e disse: Moça eu não quero nem saber. Vocês passaram aqui umas 5 vezes e não sei o que. Aí, eu falei: Oh moça, olhe ... não vou mentir pra senhora. Eu tô na merda. Eu sou Uber. Tô tomando no c\* bonito. Se a senhora comprar de mim eu ganho dinheiro. Ela falou: Você é uber? Eu: Sou. Ela: Tá uma merda né? Eu: Tá uma merda. Daí que ela me contou. Olha esse mês eu ganhei feliz da vida. Eu falei por quê? E ela disse: Porque eu peguei o corona. Não esse mês. Mês passado. Daí, atrasou pra ela receber. No mês posterior que eu tava lá na casa dela. Ela: Daí, eu acabei pegando. Eu não senti nada. Só que eu fui fazer o teste. Daí, deu positivo e eu mandei lá pro aplicativo.*

Essa dificuldade relatada pela motorista 4 que a levou a procurar uma alternativa para obtenção de renda foi também sentida pela motorista 3

**M3** - *Porque tem dias que, por exemplo, quando mudou o horário do comércio aqui em Ponta Grossa. Meu deus! Não tinha corrida. Porque o comércio abria meio dia, vamos supor, aí até o meio dia não tinha corrida. E aí o que adiantou eu levantar 4h da manhã. Peguei 04h da manhã só as pessoas que iam viajar e as pessoas que vão pro distrito industrial. Ali até às 07h acabou, imagine? Não tinha mais chamada. Então a gente teve que se...um malabarismo mesmo. Hora com bastão, hora sem bastão. Tem que ter muita disciplina como motorista de aplicativo senão você se engana porque passa dinheiro na sua mão, passa. Não fica com você. Porque você tem que computar ali nos teus ganhos, o desgaste do carro. Porque você sabe que no carro não é só por combustível.*

Já o motorista 2 acredita que durante a pandemia a sua renda até aumentou em relação às semanas anteriores “[...] a experiência que eu tinha antes, agora que eu voltei a trabalhar eu senti que melhorou na verdade. Melhorou um pouquinho [...] No meu horário de trabalho eu acredito que esteja melhor”.

Segundo estudo conduzido pela OIT, um elevado percentual dos trabalhadores de plataformas de execução local teve uma queda de seus rendimentos (OIT, 2021a). No caso dos trabalhadores de entrega, isto pode ter relação com o aumento do número de pessoas que, ao perder seus empregos no contexto da pandemia, viram esta modalidade de trabalho uma opção de gerar rendimentos laborais ou também devido à redução dos pagamentos outorgados pelas plataformas (Abílio *et al*, 2020, p.9). No caso dos trabalhadores de transporte de pessoas, a perda de rendimentos deve-se à queda da demanda (CEPAL/OIT, 2021).

### 3.4.3 Possibilidades de lutas e resistências: grupos de motoristas e seus significados

Uma questão presente no cotidiano de trabalho da maioria do(a)s motoristas de aplicativo em Ponta Grossa é a vinculação e organização em grupos. Procura-se nesta seção refletir sobre a forma de organização do(a)s trabalhadore(a)s e, neste contexto, verifica-se que há diferentes tentativas de organização coletiva, desde sindicatos até formas de organização intitulada de associação de trabalhadores por aplicativo.

Para analisá-los as seguintes subcategorias foram destacadas:

Quadro 14 - Categorias referentes aos grupos de motoristas

Grupos	1. Segurança
	2. Ação social/união
	3. Informações
	4. Organização coletiva

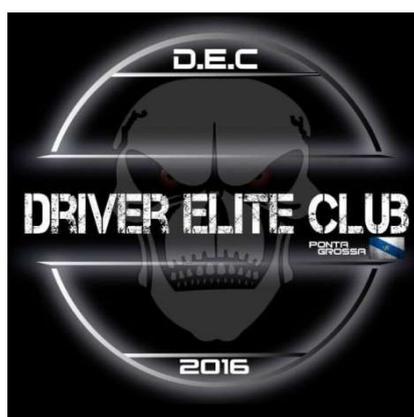
Org.: O autor

Na cidade, há quatro grupos de condutores de aplicativo. Três deles surgiram por iniciativa do(a)s motoristas e um deles existe por iniciativa da plataforma Garupa, que tem como método de atuação a fixação de uma sede em cada cidade que o aplicativo está em funcionamento.

Os grupos criados pelo(a)s motoristas são: Driver Elite Club (DEC CAR) ou Caveiras, DRIVERS PG e Elite Squad Driver PG Não são todos o(a)s trabalhadores de aplicativos que estão vinculados a estes grupos. Do(a)s entrevistados, apenas o motorista 1 não participava de nenhum grupo. Os motoristas 2, 3 e 5 participam do grupo D.E.C. Car e a motorista 4 do grupo Drivers PG.

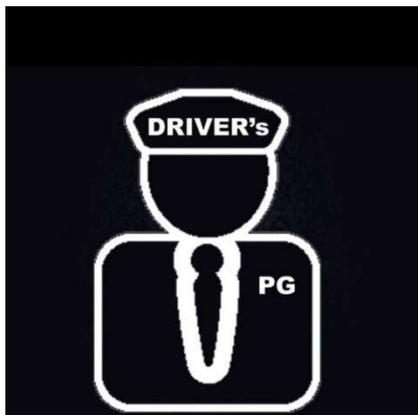
Pode-se identificar os motoristas que pertencem aos grupos por alguns adesivos colocados geralmente na parte traseira do veículo com a logo que representa o grupo.

Figura 19 - Logomarca Driver Elite Club Ponta Grossa



Fonte: Grupo Facebook D.E.C Caveiras PG

Figura 20 - Logomarca Driver's PG



Fonte: Grupo Facebook Driver's PG

Figura 21 - Logomarca Garupa



Fonte: Site Garupa

Figura 22 - Logomarca Elite Squad P.G.



Fonte: Grupo Facebook Elite Squad P.G

Como forma de conhecer mais os grupos, foi entrevistado um dos administradores de um dos quatro grupos para entender mais o contexto que motivou

a organização do(a)s motoristas em Ponta Grossa. O entrevistado era um dos administradores do grupo denominado Caveiras.

O grupo Caveiras surgiu em Curitiba no ano de 2016 e conforme informações extraídas da página do grupo no Facebook “é o maior e primeiro grupo de motoristas por app de Curitiba e do sul do Brasil. (DRIVER ELITE CLUB - CAVEIRAS, 2016). Está funcionando em Ponta Grossa desde o ano de 2017. Seu surgimento conforme relatou o entrevistado teve como propósito a segurança do(a)s motoristas devido aos conflitos com taxistas na cidade de Curitiba após o início dos transportes de passageiros por aplicativos.

Esta característica que marcou o surgimento do grupo em Curitiba também foi observada como motivo determinante da organização do(a)s trabalhadore(a)s de aplicativos em outras cidades brasileiras como citado no estudo de Fritzen e Misoczky (2018). Nas demais cidades também há motoristas organizando-se em grupos, alguns sob a designação de sindicatos e outras como associações. Três delas, um sindicato e duas associações, foram destacadas no estudo e são abaixo citadas.

O primeiro sindicato brasileiro de trabalhadores das empresas-aplicativos é o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre de São Paulo – STATTESP (RIBEIRO; LEITE, 2018). As principais pautas de reivindicações encontradas na página do sindicato divide-se em: 1. “projeto de lei federal, estadual e municipal; 2. Reivindicação do sindicato; 3. Benefícios do sindicato para com os motoristas de app; e 4. Proposta de segurança para os motoristas” (STATTESP, 2021).

Entre as pautas referentes ao projeto de lei federal, estadual e municipal estão:

- 01 - condições de aquisição de veículos com desconto na compra.
- 02 – Defender projeto de lei federal e estadual (subsídio) isenção de IPVA.
- 03 – Lei municipal, liberação de rodízio, utilização de corredor quando estiver com passageiro.
- 04 – O sindicato defende os 10 anos de uso do veículo, seguindo padrão dos taxistas.
- 05 – O sindicato formalizado irá buscar o FAT (Fundo de amparo ao trabalhador). Isso significa facilitar a compra do veículo zero KM.(SATTESP, 2021).

Sobre a criação de leis nas três esferas de governo observa-se uma aproximação a categoria dos taxistas, onde a reivindicação por uma lei se baseia nos direitos assegurados a eles, como os descontos para compra de veículos e Imposto

sobre Propriedade de Veículo Automotor (IPVA), FAT para facilitar a aquisição de veículo novo, padronização em 10 anos como tempo útil para uso do veículo para transporte de passageiros e extensão da liberação para circulação independente das regras municipais para o rodízio de veículos.

Constam como reivindicações do sindicato:

- 06 – Empresa subsidiar, uniforme padronizado de motorista de app.
- 07 – Sindicato já mantém o padrão de uniformização.
- 08 – Cursos profissionalizantes.
- 09 – Curso de CONDUAPP custeado pelas empresas, e palestras.
- 10 – Curso de CONDUAPP custeado pelas empresas.
- 11 - O sindicato é contra a placa.
- 12 - Bolsões para os motoristas de app próximos à aeroportos, e terminais rodoviários.
- 13 - Convênio médico e convênio odontológico.
- 14 – Seguro de acidente pessoal custeado pelas empresas de app.
- 15 – Criar plano de aposentadoria para os motoristas de app (INSS).
- 16 – O sindicato defende uma taxa máxima, para todas as plataformas de 15%, e nos finais de semana as empresas cobrariam 10%, isso equivaleria como horas extras.
- 17 – O sindicato defende, um plano de redução de taxas: após 8 horas trabalhadas deverá ter uma redução de 5% (STATTESP, 2021)

Entre as pautas relacionadas às empresas estão: padronização de uniforme para motoristas, cursos profissionalizantes, local próprio para motoristas nas proximidades de aeroportos e rodoviárias, limite máximo da taxa cobrada pelos aplicativos e seguro contra acidentes. Aparece como pauta ainda a luta por plano de aposentadoria para motoristas de app.

Como benefícios concedidos pelo sindicato a(o)s motoristas estão

- 18 – Assessoria jurídica, recursos de multas, despachante, colônia de férias, convênio com autopeças, oficinas mecânicas, troca de óleo, postos de combustíveis, seguradoras, lava rápido, farmácia, descontos em loja, órgão de intertedimento a família instituição de ensino superior (STATTESP, 2021).

E propõe para a segurança de motoristas:

- 19 - Instalação do botão de pânico para notificação junto a central.
- 20 - Não aceitar dinheiro (criando cartão pré-pago) para clientes cadastrados para a segurança do motorista.
- 21 – Rigidez na documentação do cliente com foto, comprovante de endereço, CPF, RG...
- 22 – Dispositivo aplicado ao veículo que substitui o aparelho celular para inibir assaltos (STATTESP, 2021).

As outras duas citadas por Fritzen e Misoczky (2018) são organizadas como associações, similares as organizações coletivas existentes em Ponta Grossa. O estudo aponta além das duas abaixo citadas mais onze associações existentes.

A primeira, a Associação Brasileira de Motoristas Autônomos por aplicativo – ABMAP, foi fundada no Rio de Janeiro em agosto de 2017 (ABMAP, 2017). Entre suas pautas estão: Aumento da tarifa; Padronização da cobrança de 20% sobre as corridas; Equiparação de direitos previdenciários; Isenção de IPI e ICMS como a categoria dos taxistas. Oferece benefícios a(o)s motoristas como assessoria jurídica, capacitação entre outros benefícios (FRITZEN; MISOCZKY, 2018).

A outra organização citada é a Associação dos Motoristas Privados e de Tecnologias – AMPRITEC. Ela foi fundada em Porto Alegre em maio de 2016 e apresenta como uma de suas conquistas a regulamentação do serviço de transporte de passageiros por aplicativos na cidade. (AMPRITEC, 2016).

Já o grupo de motoristas de Ponta Grossa, segundo o administrador entrevistado, serve

**Administrador** - *Para que os motoristas que fazem parte desse grupo possam trabalhar com uma certa segurança. Porque nós temos dezenas de mulheres, dezenas de homens, que, às vezes, embarca um passageiro que ele não sabe o destino, não sabe a índole, o caráter daquele passageiro. Então viu-se, desde o princípio, a necessidade de a gente aprimorar um sistema de segurança para os motoristas. Então por isso a ideia do grupo, e por isso a gente montou o sistema DECOC aqui em Ponta Grossa.*

O grupo Caveiras está em atuação também nas cidades paranaenses de Londrina, Cascavel, Foz do Iguaçu e Medianeira e algumas cidades do estado de Santa Catarina. Integram o grupo Caveiras em Ponta Grossa cerca de “um mil quinhentos motoristas de aplicativo”, e na cidade são “em torno de três mil motoristas mais ou menos”. A sede física do grupo está localizada na região central da cidade e fica aberta 24 horas para o(a) motoristas. A estrutura física utilizada pelo(a)s motoristas da cidade é designada de QG. Sua função

**Administrador** - *É diminuir o custo operacional do motorista. Porque nós temos lá o QG 24 horas aberto? Então lá, o motorista saiu pra trabalhar, se ele tiver que almoçar fora, ele vai ter que gastar lá 13 reais, 14 reais para almoçar fora. Mas ele pode pegar uma marmita, que custa 6 ou 7 reais que tem aí e comer no QG. Tem espaço para ele comer. Então, só aí já diminuiu o custo dele pela metade. Então no final do mês, automaticamente vai ter uma rentabilidade maior. Entendeu? Então isso é uma função do QG. E a função do grupo também estar apoiando e orientando.*

O grupo é aberto a todo(a)s os motoristas de aplicativo atuantes na cidade, sem cobrança de taxas, segundo o administrador entrevistado *“pra participar do Caveiras não tem nenhum custo obrigatório. A gente tem uma colaboração mensal de quem pode colaborar. Temos um valor estipulado que é de R\$ 15,00”* para as despesas com a manutenção do sistema de segurança que utilizam e a estrutura física usada como ponto de referência para o(a)s motoristas. O grupo possui uma estrutura hierárquica com alguns papéis definidos:

**Administrador** - *Então o grupo ele é formado, principalmente, pela parte da presidência que fica em Curitiba, vice-presidência e diretores locais. Então aqui nós temos um diretor jurídico, que cuida da parte jurídica, temos um diretor financeiro, temos um diretor operacional, temos gerentes operacionais e os cadetes, que são os motoristas. Então nós temos essa hierarquia dentro do grupo para que se mantenha o respeito e a ordem, porque como é um número muito grande de motoristas, dependendo da ação pode acabar ocasionando o descontrole.*

Embora não restrinja o primeiro acesso ao grupo, eventuais exclusões motivadas por descumprimento de normas do grupo impedem o retorno deste(a) motorista ao grupo. O entrevistado citou como descumprimento dessas regras o desrespeito com outro(a)s motoristas integrantes do grupo ou com as autoridades locais.

A principal motivação relatada pelo(a)s motoristas entrevistados e que também aparece na fala do administrador é a participação nos grupos devido à segurança. Os grupos dispõem de um sistema de comunicação entre o(a)s motoristas que permite que o(a) trabalhador(a) solicite ajuda a(o)s companheiro(a)s de trabalho em razão de alguma emergência com ele(a), relacionada ao veículo ou passageiro.

**M1** - *Então... eu nunca participei, mas eu sei que existem os grupos. Tem os grupos formados. [...] Então existem esses grupos sim e é uma forma até de segurança, que é utilizada e muito para a segurança. [...] Então existe muito esse companheirismo. Existem esses grupos, eu não faço parte, não fiz parte da equipe, mas eu sei que existe.*

**M2** - *A ideia de grupos de motoristas é muito importante. É questão de proteção. Então a gente...que nem o grupo Caveiras. Eles gostam de se denominar como uma família. Porque teve uma pane seca ali, acabou o combustível, uma pane elétrica, um risco de assalto, ou qualquer coisa do tipo, sempre tem um que vai ajudar. Tem alguém próximo. Uma pessoa faz o pedido e qualquer motorista que esteja próximo vai ajudar naquele momento. Se for alguma coisa de segurança que tenha a ver com a segurança do motorista, a grande maioria vai atrás ali e tenta ajudar sabe. Então isso é um fator que o aplicativo não proporciona. É muito interessante e é muito legal a forma de trabalhar dos grupos.*

**M3** - *Nem em questão de assalto, nem em questão de acidente. Não vai ser o aplicativo que vai me dar suporte algum. Por isso que há mais de 2 anos*

*formou-se o grupo Caveiras aqui em Ponta Grossa. Então, esse aplicativo, que daí nós temos um rádio que fornece pra gente suporte. Se você furou pneu, se você está com um passageiro, assim numa situação de risco. Se você entrou num bairro, e tá acontecendo um fato, como um incêndio, uma emboscada da polícia e tem tiroteio, então você aciona esse rádio e aí já o suporte de segurança é ativado.*

**M4** - *Olha moço, primeiro a gente não se sente abandonado. Porque os grupos é assim ... a pessoa às vezes acha que os grupos só servem pra chegar e fazer bagunça. Às vezes não é. Grupos servem tanto pra... o dia que furou meu pneu,[...] O dia que eu precisar de uma corrida, que um passageiro precisar de uma corrida e eu tiver sem internet, eu mando uma mensagem, lá - Viu...alguém aqui perto? A pessoa pode chegar perto. Aconteceu alguma coisa...e pela nossa segurança. Isso é muito, muito, muito essencial. Às vezes eu erro de não sair com meu ponto, aí eu tenho que deixar o aplicativo no baixo ali. Mas qualquer coisa eu consigo apertar e gritar socorro. Então, na hora que eu gritar socorro, os meninos que já sabem onde eu tô, eles sabem no lugar exato, na casa, no número, na rua.*

**M5** - *O motorista sozinho só tem ele e Deus. Que é uma grande coisa, mas se ele precisar de uma ajuda, se Deus não tiver com você, tá enrolado. E se você participar de um grupo, se você tiver em apuros, se precisar do pessoal, eles tão pronto pra te ajudar. Que nem esse grupo Caveiras tem bastante componentes, a diretoria, os operacionais e tem os cadetes. E tem ali os aplicativos do próprio grupo que usa o aparelho que é o “zelo” e algumas outras de segurança*

Pertencer ao grupo aumenta a sensação de proteção segundo o(a)s entrevistado(a)s que podem contar com o apoio dos demais motoristas para imprevistos para socorro em determinados momentos durante a corrida. Uma das entrevistadas retrata isso ao comentar sobre um episódio de assédio que contou com o apoio dos demais motoristas, como já relatado anteriormente ao tratar de situações de assédio a que as mulheres motoristas passam.

**M3** - *Eu acionei a segurança dos meus colegas e deixei em viva-voz pra eles escutarem o que tava acontecendo. [...] E ali ele já começou com os gracejos dele. Sabe. Aí, ele disse assim: Não! Veja bem! Aquela linguagem horrorosa. Nisso já um colega reportou no rádio e disse assim: Rapaz nós estamos a dois minutos. Você não sabe o que tá te esperando. Quando ele percebeu que eu tinha acionado ajuda. E que vinha vindo homens, pra falar de homem pra homem com ele, ele se borrou. Desceu do meu carro. Surgiram vários colegas. Pense. Não foram 10 nem 20. Chegou a quase 50 carros. [...]*

Os relatos do(a)s motoristas revelam como não dispõem de uma proteção pelas plataformas e aplicativos com relação ao trabalho que executam. As empresas esquivam-se de suas obrigações pois não há relação de trabalho reconhecida entre ela e o(a)s motoristas, e nesse contexto recai sobre ele(a)s a incumbência de prover os meios que lhes ofereçam uma certa proteção em seu trabalho.

Embora o discurso das plataformas seja de que o(a) motorista pode contar com vários mecanismos que lhe garantirão a proteção durante o trabalho, essa proteção não acontece por esta via, mas pelo(a)s próprio(a)s companheiro(a)s de trabalho, principalmente através dos grupos.

Embora em Ponta Grossa não estejam organizados em uma estrutura formal como um sindicato, procuram em seus pares apoio para situações relacionadas ao cotidiano de trabalho. Contam com os grupos ainda como fonte de informações quando um(a) motorista solicita algum apoio, ou tem alguma dúvida não devidamente esclarecida pelas plataformas, pois muitas vezes outro(a) motorista já pode ter passado por uma situação semelhante podendo dar essa orientação.

**Administrador** - *Eu sempre tive comigo assim - sozinho você até pode ir, mas em grupo você vai muito mais longe e muito mais alto. Então por que que eu falo isso? Por exemplo, às vezes a pessoa tá sozinha ela tem um bug no aplicativo dela, ela nunca passou por aquilo, então ela não vai saber o que fazer ou como agir. Se ela participar de algum grupo, provavelmente alguém do grupo já passou por algo igual ou parecido e vai saber orientar aquela pessoa. Por isso que eu digo, é importante, não apenas por segurança, a pessoa fazer parte de um grupo, independente de qual seja. Na cidade nós temos dezenas de grupos aqui. Então, indiferente de qual grupo seja, o importante que ela faça parte de um grupo [...]*

O grupo Caveiras realiza algumas ações sociais na cidade, inclusive na ocasião da entrevista estavam organizando uma arrecadação de brinquedos para o dia das crianças. Atua também com algumas ações de assistência “quando um motorista tá passando alguma necessidade [...] em casa, a gente vai, leva alimentação roupa e essas coisas. Tudo através do grupo Caveiras” e oferece benefícios a(o)s motoristas do grupo

**Administrador** - Nós temos dezenas de parcerias dentro do grupo também. A “Melhor preço” é uma delas hoje, que é um cartão de benefícios. Desse cartão a pessoa paga uma mensalidade e ela tem acesso a uma rede de descontos na cidade, hotelarias fora e dependendo do plano que ela pegar rastreador no veículo, entendeu? Então são parcerias que nós fechamos pelo grupo Caveiras, junto a essa “melhor preço” pra tá também trazendo mais benefícios pros motoristas. Porém, caso o motorista não queira participar, não é obrigatório.

A existência dos grupos, inclusive, permitiu articulações para mobilizações que aconteceram na cidade organizadas por motoristas de aplicativo pertencentes aos grupos. Entre as reivindicações locais aparece uma ação junto à Câmara Municipal para evitar a regulamentação e taxaço do transporte de passageiros por aplicativo

(GLOBOPLAY, 2017) e paralisações devido ao crescente aumento dos preços do combustível e com a pauta de melhores condições de trabalho (GLOBOPLAY, 2021).

Figura 23 - Paralisação do(a)s motoristas de aplicativos em março de 2021 em Ponta Grossa



Fonte: Portal de Notícias “aRede”

A adesão dos trabalhadore(a)s de aplicativos ainda não foi tão expressiva, esbarrando muitas vezes nas estratégias que as plataformas adotam para dificultar a mobilização social. Quando as paralisações são programadas é tática das empresas anunciar aumento dos preços nas corridas para desestimular os trabalhadores à adesão à paralisação (DIGILABOUR, 2021).

Para Dardot e Laval (2016), a dificuldade de ação coletiva decorre da imposição da concorrência em todos os níveis para o(a) trabalhador(a). Desde as formas de gestão, o desemprego, a precariedade, a avaliação acabam por definir novos modos de subjetivação em que a concorrência interindividual é alavancada em detrimento da solidariedade entre o(a)s trabalhadore(a)s.

Fritzen e Misoczky (2018) em sua análise preliminar sobre a organização do(a)s motoristas de app no Brasil conclui que

[...] a fetichização das empresas-aplicativo influencia essa organização, ou seja, alguns grupos, sindicatos ou associações demonstram reconhecer e combater esse processo, enquanto outros restringem suas ações a tentativas de melhorar as relações entre trabalhadores e empresas-aplicativo ou, ainda, direcionam ao poder público demandas que deveriam ser pautadas com essas empresas (FRITZEN; MISOCZKY, 2018, p. 1753).

De fato, a flexibilização, a informalidade e precarização advindas das mudanças tecnológicas e do uso das TIC's no trabalho, presente na realidade do(a)s motoristas de aplicativo, tentam impor limites a organização coletiva, porém, ela

existe, e pode ser considerado como um germe para a luta por melhores condições de trabalho. Há muito a ser pesquisado sobre a temática, o contido nesta seção foi uma breve aproximação, pois o fenômeno desafia a classe trabalhadora a reconhecer-se como tal, e construir práticas sociais em prol de seus interesses éticos e políticos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contexto vivido e denominado por Srnicek (2018) de capitalismo de plataformas é mais uma reconfiguração do sistema capitalista que perpetua a exploração do trabalho por meio das grandes plataformas em um espaço digital. É nesse espaço que se produz mais valia, ou seja, o(a) trabalhador(a) é expropriado(a) do fruto do seu trabalho, pois ao trabalhar com seus próprios meios para satisfazer suas necessidades humanas, trabalha também para as grandes plataformas como a Uber, 99 e inDriver que disponibilizam os aplicativos e extraem mais valor do trabalho do(a)s motoristas.

A uberização significa para o(a) motorista de aplicativo assumir todos os riscos do trabalho. É mais um processo de informalização concretizado por meio das plataformas e aplicativos, que retiram garantias e proteção a(o)s trabalhadore(a)s. É o(a) trabalhador(a) com seu celular, veículo, custos como combustível, seguro entre outros que na luta cotidiana pela sobrevivência realiza o transporte de passageiros e faz as empresas que o(a)s exploram alcançar lucros exorbitantes com as atividades por ele(a)s desenvolvidas.

Durante o processo de pesquisa, tive a oportunidade de aprender com os relatos de cada um(a) do(a)s motoristas entrevistado(a)s. Ao contar suas experiências, ele(a) revelaram elementos do cotidiano que oferecem uma dimensão aproximada do que significa ser trabalhador de aplicativo no contexto de uma cidade de médio porte do Sul do Brasil – Ponta Grossa (PR).

São as necessidades primárias de sobrevivência do(a)s motoristas que determinam a razão causal para fixação de suas metas de trabalho. A pressão para atingir suas metas e com isso ser mais produtivo está dissociada do real sentido da vida como processo de desenvolvimento humano. O trabalho se constitui como um trabalho estranhado, pois se desenvolve para atingir fins de outrem – o capitalista, e não as finalidades humano-genéricas daqueles que trabalham.

O trabalho com aplicativos embora seja cada vez mais frequente entre a classe trabalhadora para muitos, como pode ser observado entre o(a)s entrevistado(a)s, é

visto como algo temporário, um “bico”, uma forma de se virar até que alguma oportunidade apareça nas áreas em que possuem ou estão em formação.

As plataformas tentam desviar sua atividade das regras estabelecidas pela legislação trabalhista, desburocratizam o acesso ao trabalho, desde que ele se constitua como um trabalho desprotegido, sem direitos ou garantias, e seja reconhecido como atividade terceirizada, prestada por profissionais autônomos.

Apresentam-se como empresas de tecnologias, fixam unilateralmente as regras que devem ser observadas pelo(a)s trabalhador(a)s, e controlam por meio de avaliações, recompensas, punições este(a)s motoristas. Insistentemente o(a)s motoristas são chamados ao trabalho pelos apps com a promessa de poder melhorar seus rendimentos em horários e dias que a plataforma precisa do trabalho que ele(a)s executam.

O(a)s trabalhadores por aplicativos não estão apenas sendo expropriados do trabalho, mas os apps estão expropriando-o(a)s da vida, pois o trabalho tem sido marcado por jornadas extenuantes muitas vezes superiores a 12 horas, como pode-se notar na fala do(a)s motoristas. Trabalhos realizados todos os dias da semana, sem que o(a) trabalhador(a) possa programar e usufruir de um dia de descanso ou usufruir de um momento de lazer. Mesmo que programe isso, frequentemente é lembrado pelos apps que podia estar ganhando dinheiro, que trabalhar nos finais de semana ou em determinados horários lhe garante melhor renda.

Devido às formas de controle que as empresas assumem no contexto do capitalismo de plataformas, os motoristas são simultaneamente controlados por elas e igualmente levados a uma espécie de autocontrole. Não há mais a figura de um chefe da empresa determinando a jornada de trabalho, mas há um algoritmo lhe dizendo onde ir e que trajeto seguir, e forçando a estabelecer metas que atendem os interesses da empresa, ao pôr teleológico empresarial.

Na luta pela satisfação de suas necessidades individuais como trabalhador(a), o(a)s motoristas se defrontam com os limites materialmente construídos, pois a objetividade põe o campo de possibilidades no qual a subjetividade faz suas escolhas. Ele(a) acaba sendo forçado a aceitar as regras do jogo que mistifica essa relação e a descaracteriza como uma relação de trabalho.

Todo conhecimento acumulado e tecnologia que poderia estar a serviço dos seres humanos e as finalidades do humano-genérico, é invertido na lógica capitalista e neoliberal como a realidade está revelando. A engrenagem que movimenta o sistema capitalista nessa direção tem levado a classe trabalhadora ao adoecimento e intensificação do trabalho e perpetuando a exclusão social.

Uma característica do(a)s motoristas por aplicativo em Ponta Grossa é a organização deste(a)s trabalhadore(a)s em grupos. Diante da sensação de desproteção, pelas empresas e pelo Estado que negam a condição de empregados, e insegurança na realização de transporte de passageiros, organizaram-se em grupos. Embora não se possa dizer que a organização deles esteja voltada às pautas do trabalho de uma classe para si, pois o enfoque é a segurança, o apoio assistencial pontual a seus integrantes decorrente de alguma necessidade, ainda que embrionariamente, oferecem elementos de organização coletiva que podem pautar reivindicações dessa classe de trabalhadore(a)s.

O contexto da pandemia atravessou a pesquisa e o cotidiano de trabalho do(a)s motoristas ponta-grossenses e, embora não tenha sido estudada em profundidade, exigiu “malabarismos” - como comentou uma das entrevistadas - para o(a) motorista manter o seu sustento. Desde a adaptação dos veículos de modo a oferecer o menor risco possível a(o)s motoristas e passageiros, e permanecer trabalhando até a busca por outros trabalhos para garantir a sobrevivência.

Esse estudo permitiu uma aproximação ao contexto ponta-grossense de trabalho do(a)s motoristas de aplicativo, contexto esse ainda marcado pela desumanização do trabalho e do(a) trabalhador(a) como foi denunciado por Marx. Nas palavras de uma das entrevistadas, o trabalho por aplicativos “[...]existe e tá gritando socorro por uma estruturação [...] porque enquanto for só um lado que ganha, isso é prejudicial pra sociedade. [...] dentro desse contexto, de uma nova profissão [...] se é pra lutar por uma estrutura teria que se partir da base”. Compreender o fenômeno da uberização reclama um compromisso ético e político com este(a)s trabalhadore(a)s, para ao lado dele(a)s construir estratégias de luta e resistência contra a reprodução da desigualdade social inerente a sociedade burguesa capitalista.

## REFERÊNCIAS

99APP. **Veja as categorias da 99 em Ponta Grossa**. Disponível em: <<https://99app.com/regiao/ponta-grossa/>>. Acesso em 19 ago. 2019.

99APP. **Sobre a 99**. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em 25 ago. 2019.

99APP. **Quero ser motorista**. Disponível em: <<https://whatsapp.99app.com/?channel=171719>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

99POUPA: **O que é e como funciona?** Disponível em: <<https://machine.global/99poupa/>>. Acesso em: 28 set. 2021.

ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**. Valparaíso, v. 18, n. 3, nov/2019. Disponível em: <<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>>. Acesso em 09 jul. 2020.

ABILIO, Luciana Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <Uberização do trabalho: subsunção real da viração | Passa Palavra>. Acesso em: 07 jun. 2017.

ABILIO, Luciana Costek. De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador *just-in-time* na pandemia. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (org) **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília : Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

ABMAP. Associação Brasileira de Motoristas Autônomos por Aplicativo – ABMAP. Rio de Janeiro, 2017. Facebook: Abmap Abmap. Disponível em: <<https://www.facebook.com/abmap.abmap.3>>. Acesso em: 03 nov. 2021.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia de trabalho. Bauru: Canal 6, 2007.

ALVES, Douglas Ivam; PRATES, Angela Maria Moura Costa. Da CLT as terceirizações: processos, retrocessos e perda dos direitos dos trabalhadores. In:

Seminário do Trabalho: o futuro do trabalho no século XXI, 11. Marília. **Anais [...] Marília**: UNESP, 2018, p. 532-558. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/87755429-Xi-seminario-do-trabalho-o-futuro-do-trabalho-no-seculo-xxi.html>>. Acesso em: 04 jul. 2020.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – estudos midiáticos**. São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 59-71, jan/abr/2020. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras>>. Acesso em 15 mai. 2020.

AMPRITEC. **Sobre**. Porto Alegre, 2016. Facebook: AMPRITEC. Disponível em: <[https://www.facebook.com/ampritec/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/ampritec/about/?ref=page_internal)>. Acesso em: 02 nov. 2021.

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

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>>. Acesso em: 04 out. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In.: **Riqueza e miséria do Trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 15-24.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In.: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-22.

ARGENTINO NETTO, Vicente. **Uma crítica às relações de consumo colaborativo em mercados emergentes**: um estudo com usuários da Uber. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos**. 2020. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

BEHRING, E.R. *et al.* Questão social e direitos. In: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 25 mar. 2021.

CANNAS, Fábio Ramos. **A influência das tecnologias da informação e comunicação - TIC's nas relações sociais (de trabalho) entre motoristas e a Uber**. 2019. Dissertação (Mestrado em Política Social e Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFGRS, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

CANTOR, Renán Veja. A expropriação do tempo no capitalismo atual. In.: **Riqueza e miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração**. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 45-62.

CARNEIRO, Larissa Saraiva Garrido. **As questões afetas ao precariado no contexto da uberização nas relações de trabalho: (des)caracterização do vínculo empregatício, precarização do trabalho e dumping social**. 2020. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Centro de Ciências Sociais, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 04 out. 2020.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

COSTA, Soraya Nurieh Auzier. **Estudo ecossistêmico sobre o aplicativo uber na cidade de Manaus**: mobilidade urbana, redes e cibercidades. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

COSTA, Juliana de Castro. **UBER: impacto jurídico e análise da regulação do transporte individual privado no município de Fortaleza-CE**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. In.: **CADERNO CRH** v. 23, n. 58, p. 171-190, Jan./Abr). Salvador, 2010.

DAGNINO, Evelina. Construção democrática, neoliberalismo e participação: os dilemas da confluência perversa. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, v. 3, n. 5, p. 139-164, 2004. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983>>. Acesso em: 25 jan. 2022.

DAL BÓ, Gicelda Julia. **Perspectivas de empoderamento e de resistência em um modelo de economia compartilhada na ótica da teoria das transições**: caso Uber no contexto brasileiro. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DETRAN. **Incluir a observação EAR na carteira de motorista**. Disponível em: <<http://www.detran.pr.gov.br/servicos/Transporte-e-Transito/Transporte-de-Passageiro/Incluir-a-observacao-EAR-na-carteira-de-motorista-0GNAWWr8>>. Acesso em 19 ago. 2019.

D.E.C CAVEIRAS PG. **Sobre este grupo**. Ponta Grossa, 2018. Facebook: D.E.C CAVEIRAS PG. Disponível em: <<https://www.facebook.com/groups/173539376593936>>. Acesso em: 05 out. 2020.

DRIVER ELITE CLUB. **Sobre**. Curitiba, 2016. Facebook: Driver Elite Club – Caveiras. Disponível em: <[https://www.facebook.com/CaveirasDEC/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/CaveirasDEC/about/?ref=page_internal)>. Acesso em: 02 out. 2020.

DRIVERS PG. **Sobre**. Ponta Grossa, 25 de novembro de 2020. Facebook: Drivers Pg. Disponível em: <<https://www.facebook.com/drivers.pg.14/about>>. Acesso em: 25 out. 2020.

DUARTE, Leandro. TOZI, Fabio. Uma geografia da uberização no Brasil. **Outras Palavras**. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/cidadesemtrase/uma-geografia-da-uberizacao-no-brasil/>>. Acesso em: 19 ago 2021.

ENGELS, Friedrich. **"O papel do trabalho na transformação do macaco em homem."** Rio de Janeiro: Global, 1990.

FARIAS, Fernando Meister Vieira de. **Avaliação da percepção de qualidade da prestação do serviço de transporte individual de passageiros do Distrito Federal: táxi e uber**. 2016. Dissertação (Mestrado em transportes) - Universidade de Brasília - UNB, Brasília, 2016. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

FERNANDES, Rodrigo. Garupa apo: veja como funciona o aplicativo de mobilidade "tipo Uber". **Techtudo**. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/listas/2020/01/garupa-app-veja-como-funciona-o-aplicativo-de-mobilidade-tipo-uber.ghtml>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**. Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43 abr-jul/2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>>. Acesso em 19 jun. 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**. Niterói, v. 5, n.8, s.n. jan/jul 2017. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>>. Acesso em 05 nov. 2020.

FRITZEN, Fabiano Milano; MISOCZKY, Maria Ceci. O fetiche das empresas-aplicativo. **Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales**. Santiago: Red Pílares, 2018. Cap. 172, p. 1745-1757, 2018.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER"**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

GARUPA. **Quem somos**. Disponível em: <<https://indriver.com/pt/driver/>>. Acesso em: 19 out. 2020.

GARUPA. **Seja um garuper**. Disponível em: <<https://www.garupa.co/motoristas>>. Acesso em 04 ago 2021.

GLOBOPLAY. **Motoristas da Uber fazem manifestação contra aprovação de projeto de lei**. Ponta Grossa, 2017. Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/6253226/>>. Acesso em 30 out. 2017.

GLOBOPLAY. **Motoristas de aplicativo protestam em Ponta Grossa**. Ponta Grossa, 2021. Disponível em: < <https://globoplay.globo.com/v/9357626/>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho digital. In.: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 47-58.

GRANEMANN, Sara. O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade. **Serviço Social**, p. 223-238, 2009.

GROHMANN , Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas In.: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 93-110.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Contracampo**. Niterói, v. 39, n. 1, p. 2-10 abr-jul/2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>>. Acesso em 13 ago. 2020.

GRUPO ELITE SQUAD PG. **Sobre**. Ponta Grossa, 2021. Facebook: Grupo Elite Squad PG. Disponível em: <<https://www.facebook.com/groups/271666877693325/about>>. Acesso em: 0 out. 2020.

GUIMARÃES, Tiago da Costa. **Disrupção destruidora: as práticas comunicacionais do aplicativo UBER em Porto Alegre**. 2018. Dissertação (Mestrado em Comunicação Social) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

HAN, Byung-Chung. Além da sociedade disciplinar [cap.2]. In: **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

HAN, Byung-Chung. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Tradução: Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves. 5ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

HARVEY, David. A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX. In.: HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. São paulo: Edições Loyola, 1992.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho e Leandro Konder. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1985.

HELLER, Agnes. **Sociología de la vida cotidiana**. Tradução de J. F. Yvars e E. Pérez Nadal. Barcelona: Península, 1977. Disponível em: <http://afoiceeomartelo.com.br/posfsa/Autores/Heller,%20Agnes/Sociologia%20de%20la%20vida%20cotidiana%20parte1.pdf>. Acesso em 19 fev. 2021.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 61-73, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNlNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?lang=pt>. Acesso em: 25 jan 2022.

HUWS, Ursula Elin. VIDA, TRABALHO E VALOR NO SÉCULO XXI: Desfazendo o nó. **Caderno CRH**. Salvador, v. 27, n. 70, p. 13-30 Jan.-Abr/2014. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792014000100002&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792014000100002&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em 20 jul. 2020.

IBGE. PNAD contínua. 1º trimestre 2020. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct/brasil>. Acesso em 14 nov. 2020.

IAMAMOTO, Marilda V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social.** São Paulo: Cortez, 2007.

IAMAMOTO, Marilda V.; CARVALHO, R. **Relações sociais e Serviço Social no Brasil.** São Paulo: Cortez, 1998.

INDRIVER. **Cadastro online.** Disponível em: <<https://indriver.com/pt/driver/>>. Acesso em: 29 jun. 2020.

INDRIVER. **Quem somos.** Disponível em: <<https://indriver.com/pt/driver/>>. Acesso em: 29 set. 2021.

**INTRODUÇÃO AO MÉTODO DE MARX** com José Paulo Netto – PPGPS/SER/UNB, 19/04/2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=DI3Yocu-1oI>>. Acesso em: 11 fev. 2020.

INSARDI, André. **Medindo a acessibilidade: uma perspectiva de Big Data sobre os tempos de espera e tarifas do serviço da Uber.** 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Comportamento do Consumidor) - Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.** 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto** (C. Naves & A Toríbio, Trads.) Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

LARA, Ricardo. **A produção de conhecimento no Serviço Social: o mundo do trabalho em debate.** São Paulo: Editora Unesp, 2011.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

LESSA, Sérgio. **Para compreender a ontologia de Lukács.** São Paulo: Instituto Lukács, 2015.

LUKÁCS, György. O trabalho. In.: **Para uma ontologia do ser social II.** Trad. Nélio Scheneider. 2013.

MARX, Karl. **O Capital – Crítica da economia política Livro I. O processo de produção do capital** (Tradução Rubens Enderle). São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** São Paulo: Boitempo, 2008.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã.** São Paulo: Boitempo, 2007.

MÉDICI NETO, Mário Garrastazu. **Motoristas parceiros do Uber: natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidos pela economia colaborativa.** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8 ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

**Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça Comum.** Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em 05 fev. 2021.

MORSCH, Cássia Juliana. **As relações de trabalho na sharing economy: uberização e precarização.** 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Vale do Rio do Sinos, São Leopoldo, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei *et al.* ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

NETTO, José Paulo. Cinco Notas a Propósito da —Questão Social. **Revista Temporalis**, Brasília: ABEPSS, ano 2, n. 3, p. 41-50, jan./jun., 2001.

NETTO, José de Paulo e BRAZ, Marcelo. **Economia política**: uma introdução crítica. (Biblioteca Básica do Serviço Social v. 1). São Paulo: Cortez, 2007.

NICOLE. **Quanto Uber cobra do motorista em 2021 (Porcentagem %)**. Disponível em: < <https://hospedario.com.br/quanto-uber-cobra-do-motorista-porcentagem/>>. Acesso em: 07 out 2021.

OLIVEIRA, Gisliany Lillian Alves de. **Uma abordagem orientada a dados para criação de um indicador de habitabilidade baseado na API da UBER**, 2020. Dissertação (Mestrado em Engenharia Elétrica e de Computação) - Centro de Tecnologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

OLIVEIRA, Yuri Barreto Cabral de. **O impacto do UBERX sobre fatalidades no trânsito nas cidades brasileiras**. 2019. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf)>. Acesso em: 02 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo**: El papel de las plataformas digitales em la transformación del mundo del trabajo. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771675/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm)>. Acesso em: 11 jul 2021.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. Plataformização. Trad. Rafael Grohmann. **Fronteiras – Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, jan.-abr. 2020, p. 2-10.

PONTES, Henrique Simão; PONTES, Felipe Simão; MASSUQUETO, Laís Luana. A COVID-19 em Ponta Grossa (Paraná): uma análise da legislação municipal frente à evolução epidemiológica e a segurança sanitária. **Publicatio UEPG**, v. 29, 2021, p. 1-20. Disponível em: <<https://revistas2.uepg.br/index.php/sociais/article/view/17112/209209214135>>. Acesso em: 07 nov. 2021.

POUPART, Jean. A entrevista do tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In.: \_\_\_\_ et. Al. **A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 215-253.

PUGLIESE, Carlotta Maria Barracosa. **Creating value with digital platforms: the cases of Uber and Airbnb**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - Fundação Getúlio Vargas - FGV, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

QUAL porcentagem a 99 Pop cobra dos motoristas?. Disponível em: <<https://motoristaelite.com/qual-porcentagem-a-99-pop-cobra-dos-motoristas/>>. Acesso em: 15 set. 2021.

RANIERI, Jesus. Alienação e estranhamento: a atualidade de Marx na crítica contemporânea do capital. **Conferência Internacional Karl Marx y los Desafios del Siglo**. Vol. 21. No. 3. 2006. Disponível em: <[https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3\\_ranieri.pdf](https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_ranieri.pdf)>. Acesso em: 18 nov. 2020.

RIBEIRO, Bruno; LEITE, Fabio. Novo Sindicato de motorista de aplicativo promete 'proteção' contra assaltos em SP. **Estadão**, São Paulo, 04. Jan. 2018. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/novo-sindicato-de-motorista-de-aplicativo-promete-protexao-contra-assaltos/>>. Acesso em: 03 nov. 2020.

RODRIGUES, Priscila Silva. **Oferta de trabalho dos taxistas e efeito UBER: uma análise para as regiões metropolitanas de Porto Alegre e Fortaleza**. 2017. Dissertação (Mestrado em Economia). - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós Graduação em Economia, CAEN, Fortaleza, 2017. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

ROSA, Prisciane Raupp da. **Uber: de onde viemos, onde estamos e para onde vamos?** 2017. 119 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

SABINO, André Monici. O trabalho decente nas plataformas digitais. In.: BOSCO, Carlos Alberto (coord.); FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes; RODRIGUES, Laura Bittencourt Ferreira; MAEDA, Patrícia (org.). **100 ANOS DA OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho**. Campinas: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2019, p. 25-50. Disponível em: <[https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/100-anos-da-oit.pdf#page=25](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/estudos-juridicos-e-livros/2019/100-anos-da-oit.pdf#page=25)>. Acesso em: 25 mai.2021.

SANTOS, Kleber Soares de Oliveira. **O instituto da mediação como meio alternativo à resolução de conflitos de consumo na economia compartilhada: uma análise do caso da UBER**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

SCAPINI, Ezequiel Zanco. **Nem Chefe, Nem Escritório?** Controle E Subordinação Na Uberização Do Trabalho. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperatismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Ed. Elefante, 2016.

SCHLESENER, Anita Helena. As dimensões da ideologia a partir da leitura Gramsciana de Marx. In: SCHLESENER, Anita Helena. **Grilhões Invisíveis: As dimensões da ideologia, as condições de subalternidade e a educação em Gramsci**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2016.

SEIFERT, Frederick. **How can companies capture value from na innovation? From value creation to value capture case study: Uber**. 2016. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial) - Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

**SEMINÁRIO FAIRWORK BRASIL – DIA 1**. Debate apresentado por Rafael Grohmann [S.l.: s.n], 2021. 1 vídeo (1h 37min 30seg) Publicado pelo canal Digilabour. Disponível em: < Seminário Fairwork Brasil - Dia 1>. Acesso em: 13 set. 2021.

**SEMINÁRIO FAIRWORK BRASIL – DIA 3**. Debate apresentado por Ana Flavia Marques [S.l.: s.n], 2021. 1 vídeo (1h 40min 49seg) Publicado pelo canal Digilabour.

Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=QwR6xFA1KI4>>. Acesso em: 15 set. 2021.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental**: O direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SLEE, Tom. **uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. 1ªed, São Paulo: editora elefante, 2017.

SURINI, Kate de Oliveira Moura. **O papel do estado regulador brasileiro frente às inovações disruptivas**: uma análise do caso UBER na perspectiva do direito concorrencial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

TAVARES, Maria Augusta. Acumulação, trabalho e desigualdades sociais. **Serviço Social**, 2009, p. 239-254.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

TAVARES, Maria Augusta. **Trabalho informal: os fios (in) visíveis da produção capitalista**. In.: Revista Outubro (nº 07). Instituto de Estudos Socialistas, 2002.

### **TECNOCAPITALISMO, TRABALHO DIGITAL E EXPLORAÇÃO NO SÉCULO XXI.**

Debate apresentado por Giovanni Alves e expositor Luis Henrique Gonçalves. [S.l.: s.n], 2020. 1 vídeo (1h 52min seg). Publicado pelo Canal da RET Debates. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=cdF1b1GYLU4>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

TELÉSFORO, Rachel Lopes. **Uber**: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito da Regulação) - Escola de Direito do Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas - FGV, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2021.

TONELLO, Iuri. Uma reestruturação produtiva pós crise de 2008? In.: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 139-148.

TONET, Ivo. **Método científico**: uma abordagem ontológica. 2. ed. Maceió: Coletivo Veredas, 2018.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

UBER. **Veja como se cadastrar no UBER**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>>. Acesso em 19 de ago. 2019.

UBER. **Como funciona a Uber para motoristas parceiros**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-a-uber-para-osmotoristas-parceiros/>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 29 ago 2020.

Universidade Estadual de Ponta Grossa. Biblioteca Central Prof. Faris Michaelle. **Manual de normalização bibliográfica para trabalhos científicos**. 4. ed. Ponta Grossa: Ed. UEPG, 2019.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS COM MOTORISTAS DE APLICATIVO

ENTREVISTAS COM MOTORISTAS DE APLICATIVO			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EIXOS PARA A CONVERSA	PERGUNTAS	
1. Compreender as relações de trabalho no Modo de Produção Capitalista no século XXI sob a égide do modelo neoliberal e as estratégias adotadas nesse sistema para exploração do trabalhador motorista de aplicativo	Gostaria que comentasse um pouco sobre sua <b>trajetória pessoal/profissional</b>	Idade?	
		Qual a formação escolar?	
		Quais foram às possibilidades de trabalho? Onde já trabalhou?	
		Que lembranças tem dessas outras vivências do trabalho?	
	Entender o mundo do trabalho - Relate como começou a trabalhar como motorista de aplicativo e como sente/percebe seu trabalho		Qual a importância do seu trabalho para a família?
			Quanto tempo está trabalhando como motorista de aplicativo?
			O que é ser motorista de aplicativo para você?
			Há quanto tempo participa do grupo de motoristas da cidade? Você acha ela importante?
			Existe algum ponto da cidade onde os motoristas costumam se reunir?
			O que pensa sobre organizações coletivas como sindicatos?
			Por que você escolheu dirigir como motorista de aplicativo?
			O trabalho como motorista de aplicativo é provisório?
			Quais as dificuldades em ser motorista de aplicativo? E quais são os benefícios?
			Entre o trabalho como motorista de aplicativo e suas outras experiências de trabalho, quais são às diferenças? (condições de trabalho, relações com colegas, períodos de descanso, etc)
O trabalho assalariado, em sua percepção, é melhor ou pior que trabalhar 'por conta'? Por que? Pensa em tentar encontrar algum emprego com carteira assinada?			
Você considera que empresas como a Uber,99, Indriver são importantes para a sociedade? Por quê?			
Você se considera um trabalhador ou se vê como um empreendedor/parceiro/autônomo?			
2. Entender o cotidiano de trabalho aproximando-se da realidade do motorista de aplicativo visando	Comente um pouco sobre sua <b>rotina de trabalho</b>	Conte-me como é o dia-a-dia do motorista de aplicativo?	
		Você trabalha com veículo próprio, alugado ou emprestado? Se alugado/emprestado quanto custa isso? Se próprio, sabe qual o gasto mensal com manutenção?	

identificar como os sujeitos interessados organizam suas vidas, seus projetos nesta modalidade de trabalho mediado por plataformas e aplicativos		Quantas horas você trabalha diariamente? Como distribui essas horas de trabalho ao longo do dia?
		Que horas você costuma iniciar o trabalho? Que horas você encerra sua jornada?
		Trabalha sempre nos mesmos horários? Segue alguma rotina diária de trabalho?
		Você realiza uma pausa específica e programada para descanso? De quantas horas?
		Quantos dias da semana você trabalha como motorista de aplicativo?
		Você consegue ter uma pausa para o lazer durante a semana? Quando foi sua última pausa para descanso?
		Quanto tempo você reserva para o lazer hoje que é diferente do trabalho anterior?
		<b>Comente como mudou sua rotina o contexto da pandemia</b>
	Trabalhar na pandemia afetou de alguma maneira sua saúde?	
	Você deixou de trabalhar algum período por conta das recomendações de isolamento?	
	O tempo dedicado ao trabalho aumentou ou diminuiu?	
	Percebeu alguma mudança na relação com os passageiros?	
	A renda obtida como motorista sofreu algum impacto?	
	O que as plataformas ofereceram a vocês motoristas que não ofereciam antes?	
3. Explorar e descrever as diferentes plataformas utilizadas pelos motoristas na cidade de Ponta Grossa e os diferentes dispositivos de controle estabelecidos sobre o trabalhador e como se dá a modulação para exploração do trabalho	Conte sobre sua experiência com os aplicativos e plataformas que viabilizam o trabalho	Quais aplicativos você sabe que estão em funcionamento na cidade?
		Quais aplicativos você utiliza para trabalhar como motorista de aplicativo em Ponta Grossa?
		Quais as principais dificuldades em usar essas plataformas?
		Quais às diferenças que você percebe entre os aplicativos que utiliza?
		Existe algum benefício em ser motorista de aplicativo? Quais?
		Existe algum incentivo financeiro para tornar-se motorista de aplicativo e indicar outras pessoas?
		Em média, o trabalho como motorista de aplicativo, garante qual valor como renda mensal?

		Sempre ganhou em média esse valor, ou já aconteceu de algum mês esse valor ser muito superior ou inferior?
		Em relação a suas outras experiências de trabalho, qual a diferença em relação a renda que obtém hoje?
		Há algum tipo de incentivo para não trabalhar com o aplicativo concorrente?
		Existe algum tipo de seguro para os motoristas de aplicativo oferecido por algum dos aplicativos?
	Intensidade do trabalho Existe algum tipo de <b>controle</b> sobre o trabalho do motorista de aplicativo?	Como você sente/percebe o controle realizado sobre seu trabalho?
		Você é livre para escolher o passageiro que quer transportar?
		Você tem conhecimento/acesso a avaliação feita pelos passageiros?
		O que acontece se você cancela uma solicitação de transporte de passageiro?
		Existe algum tipo de subordinação na relação que você tem como motorista de aplicativo e a empresa que disponibiliza o aplicativo?
	Você se considera mais feliz, realizado, com seu trabalho hoje? Gostaria de acrescentar ou comentar algo a mais sobre a pesquisa?	

## **APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM ADMINISTRADOR DE GRUPO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO**

1. Há quanto tempo existe o grupo de motoristas na cidade?
2. Quantos motoristas integram o grupo?
3. Quantos pessoas estão envolvidas com a coordenação do grupo?
4. O que a coordenação faz?
5. O grupo está formalmente constituído? Tem uma pessoa jurídica? Existe uma sede?
6. Quais os objetivos da criação desse grupo?
7. Na sua opinião, o que é possível melhorar pela organização coletiva dos motoristas?
8. Quais são os meios utilizados para comunicação do grupo?
9. Quais são as principais ações/iniciativas do grupo
10. Existe alguma contribuição financeira dos motoristas?
11. O que alterou para os motoristas durante a Pandemia e as recomendações de isolamento?
12. Gostaria de acrescentar ou comentar algo a mais sobre a pesquisa?

## APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



**Universidade Estadual de Ponta Grossa**  
*Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/Comitê de Ética em Pesquisa*

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Convidamos o(a) Sr.(a) para participar da pesquisa sobre “O trabalho dos motoristas de aplicativos na cidade de Ponta Grossa: uma análise do fenômeno da uberização” tendo como pesquisador responsável Douglas Ivam Alves e como pesquisador participante o Prof. Dr. Felipe Simão Pontes e a Prof.<sup>a</sup> Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva, da Universidade Estadual de Ponta Grossa. O objetivo da pesquisa é analisar o cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo na cidade de Ponta Grossa buscando entender o mecanismo pelo qual a exploração do trabalho se concretiza na contemporaneidade, quais as formas de controle do trabalho, do tempo e da liberdade dos trabalhadores.

A pesquisa terá a parte teórica e bibliográfica e haverá participação externa de entrevistados. Sua participação no estudo consistirá em responder as perguntas formuladas no seio de uma entrevista semiestruturada conforme roteiro em anexo. Se o(a) Sr.(a) aceitar participar, estará contribuindo diretamente com estudos voltados para a temática da uberização do trabalho, nos permitindo uma aproximação ao seu cotidiano por meio de seu relato sobre suas vivências no trabalho. A pesquisa contribui à ciência e busca evidenciar as mudanças relacionadas ao mundo do trabalho, conhecer suas particularidades e seus efeitos no cotidiano do trabalho do motorista de aplicativo.

Haverá riscos quanto à possível identificação dos entrevistados. Além disso o(a) Sr(a) poderá ter que interromper seu momento de trabalho para ceder a entrevista. Ainda que seja trabalhado para evitar tais situações, por relatar situações do cotidiano, o entrevistado pode manifestar situações de embaraço ou ainda algum tipo de constrangimento. O pesquisador tomará todas as providências para evitar a ocorrência destes e de quaisquer outros riscos que possam prejudicar o entrevistado.

Mesmo depois de consentir em sua participação, o(a) Sr.(a) tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O(a) Sr.(a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. O(a) Sr.(a) tem a garantia de receber resposta a qualquer dúvida, questionamento ou esclarecimento sobre as temáticas relacionadas a pesquisa. Para qualquer informação, o(a) Sr.(a) poderá entrar em contato com Douglas Ivam Alves, pelo telefone (42) 99984-4241 e pelo e-mail [douglas.ivam@gmail.com](mailto:douglas.ivam@gmail.com), com Prof. Dr. Felipe Simão Pontes, pelo telefone: (42) 99158-8483 e pelo e-mail: [felipesimaopontes@gmail.com](mailto:felipesimaopontes@gmail.com), com Prof.<sup>a</sup> Dra. Lenir

Aparecida Mainardes da Silva pelo telefone: (42) 99911-8184 e pelo e-mail: [lenirmainardes@gmail.com](mailto:lenirmainardes@gmail.com) e também com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa, localizado na Avenida Carlos Cavalcanti, 4748, Uvaranas, Bloco M, sala 116-B, telefone: (42) 3220-3108 e e-mail [propesp-cep@uepg.br](mailto:propesp-cep@uepg.br).

Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar deverá preencher e assinar este documento, que é emitido em duas vias, sendo que uma via ficará com o convidado para a pesquisa e a outra com o pesquisador.

Eu, \_\_\_\_\_, CPF/RG \_\_\_\_\_, fui informado(a) sobre o que o pesquisador quer fazer e por que precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa referida neste documento voluntariamente e autorizo a utilização das informações por mim fornecidas para o resultado desta pesquisa.

Ponta Grossa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

**Assinatura do convidado para a  
pesquisa**

---

**Assinatura pesquisador responsável**

## ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
PONTA GROSSA - UEPG



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** O trabalho dos motoristas de aplicativos na cidade de Ponta Grossa: uma análise do fenômeno da uberização

**Pesquisador:** DOUGLAS IVAM ALVES

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 30832720.2.0000.0105

**Instituição Proponente:** Universidade Estadual de Ponta Grossa

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.015.303

#### Apresentação do Projeto:

**Projeto de Pesquisa:**

O trabalho dos motoristas de aplicativos na cidade de Ponta Grossa: uma análise do fenômeno da uberização. Em face dos objetivos propostos, o objeto terá um tratamento a partir do materialismo histórico dialético e a pesquisa adotará a abordagem qualitativa. Trata-se de um estudo exploratório sobre o fenômeno da uberização do trabalho na cidade de Ponta Grossa - PR. Posteriormente, serão realizadas entrevistas semi-estruturadas com os sujeitos da pesquisa complementadas com a observação participante. Sobre os dados colhidos nas entrevistas se realizará análise de conteúdo

#### Objetivo da Pesquisa:

**Objetivo Primário:**

Analisar o trabalho dos motoristas de aplicativo da cidade de Ponta Grossa - Pr buscando entender o fenômeno da uberização

**Objetivo Secundário:**

1. Compreender as relações de trabalho no Modo de Produção Capitalista no século XXI sob a égide do modelo neoliberal e as estratégias adotadas nesse sistema para exploração do trabalhador motorista de aplicativo; 2. Explorar e descrever as

**Endereço:** Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvarararas, Bloco M, Sala 116-B  
**Bairro:** Uvarararas **CEP:** 84.030-900  
**UF:** PR **Município:** PONTA GROSSA  
**Telefone:** (42)3220-3108 **E-mail:** coep@uepg.br

Continuação do Parecer: 4.015.303

diferentes plataformas utilizadas pelos motoristas na cidade de Ponta Grossa e os diferentes dispositivos de controle estabelecidos sobre o trabalhador e como se dá a modulação para exploração do trabalho; 3. Entender o cotidiano de trabalho aproximando-se da realidade do motorista de aplicativo visando identificar como os sujeitos interessados organizam suas vidas, seus projetos nesta modalidade de trabalho mediado por plataformas e aplicativos;

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Haverá riscos quanto à possível identificação dos entrevistados. Além disso o respondente poderá ter que interromper momento de trabalho para ceder a entrevista. Ainda que seja trabalhado para evitar tais situações, por relatar situações do cotidiano, o entrevistado pode manifestar situações de embaraço ou ainda algum tipo de constrangimento. O pesquisador tomará todas as providências para evitar a ocorrência destes e de quaisquer outros riscos que possam prejudicar o entrevistado.

**Benefícios:**

A pesquisa contribui à ciência e busca evidenciar as mudanças relacionadas ao mundo do trabalho, conhecer suas particularidades e seus efeitos no cotidiano do trabalho do motorista de aplicativo.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de um estudo exploratório sobre o fenômeno da uberização do trabalho em Ponta Grossa-Pr. Adota-se o método materialista histórico dialético para entender o fenômeno de exploração do trabalho desses novos profissionais. Para atingir esse objetivo serão realizadas entrevistas qualitativas com seis sujeitos que realizam trabalho como motorista de aplicativo na cidade de Ponta Grossa no ano de 2020. Os dados colhidos nas entrevistas são analisados a partir de análise de conteúdo para compreender como a vida do trabalhador é modificada por essas novas plataformas. Esse trabalho parte do seguinte pressuposto: A flexibilização do trabalho impulsionada pelo sistema capitalista e operada pela lógica neoliberal tem reconfigurado o mundo do trabalho e acentuado o processo de exploração do trabalhador motoristas de aplicativo e promove mudanças no modo

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvarararas, Bloco M, Sala 116-B  
 Bairro: Uvararas CEP: 84.030-900  
 UF: PR Município: PONTA GROSSA  
 Telefone: (42)3220-3108 E-mail: coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.015.303

como o trabalhador organiza seu cotidiano, seus projetos, sua vida e se caracteriza por novos meios de explorar o trabalhador.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Em anexo e de acordo com as resoluções 466/2012 e 510/2016

**Recomendações:**

Enviar o relatório final ao término do projeto de pesquisa por Notificação via Plataforma Brasil para evitar pendências.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto foi aprovado sem restrições. O projeto se encontra dentro dos princípios éticos e metodológicos, de acordo com o Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/2012 e 510/2016. O termo de consentimento livre esclarecido deve ser elaborado em duas vias, sendo uma retida pelo participante da pesquisa, ou por seu representante legal, e uma arquivada pelo pesquisador.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1533991.pdf	04/05/2020 11:40:19		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_de_consentimento.pdf	04/05/2020 11:39:43	DOUGLAS IVAM ALVES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_Douglas_finalizado.pdf	15/04/2020 12:14:14	DOUGLAS IVAM ALVES	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	06/04/2020 17:06:04	DOUGLAS IVAM ALVES	Aceito
Outros	ROTEIRO_PARA_ENTREVISTAS.pdf	06/04/2020 16:53:39	DOUGLAS IVAM ALVES	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termo_de_responsabilidade_Douglas.pdf	06/04/2020 16:46:19	DOUGLAS IVAM ALVES	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto_Douglas.pdf	04/04/2020 10:48:46	DOUGLAS IVAM ALVES	Aceito

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B  
 Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900  
 UF: PR Município: PONTA GROSSA  
 Telefone: (42)3220-3108 E-mail: coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.015.303

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PONTA GROSSA, 08 de Maio de 2020

---

**Assinado por:**  
**ULISSES COELHO**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B  
**Bairro:** Uvaranas **CEP:** 84.030-900  
**UF:** PR **Município:** PONTA GROSSA  
**Telefone:** (42)3220-3108 **E-mail:** coep@uepg.br