



## CARACTERIZAÇÃO DO MODELO DE TRABALHO UBERIZADO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

### CHARACTERIZATION OF THE UBERIZED WORK MODEL: A LITERATURE REVIEW

Ronaldo Soares do Nascimento\* E-mail: [ronaldosoares191@gmail.com](mailto:ronaldosoares191@gmail.com)

Lucelindo Dias Ferreira Junior\* E-mail: [lucelindo.ferreira@ufc.br](mailto:lucelindo.ferreira@ufc.br)

\*Universidade Federal do Ceará (UFC), Ceará, Fortaleza, Brasil.

**Resumo:** Este artigo aborda sobre o modelo de trabalho uberizado, o qual pode ser entendido como uma nova forma de organizar e gerenciar o trabalho, através de uma plataforma digital ou aplicativo que faz a intermediação entre o cliente final e o trabalhador que presta o serviço. Tem como objetivo caracterizar o trabalho uberizado analisando suas relações e suas condições de trabalho que impactam no bem-estar dessa classe trabalhadora. Para isso, foi utilizado de uma Revisão Bibliográfica Estruturada nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e Periódicos Capes, resultando em 23 artigos selecionados para compor o portfólio bibliográfico. Foi apresentado como resultado, a caracterização do modelo de trabalho uberizado conforme o modelo genérico de Guérin *et al.* (2001). Também foram identificados 16 indicativos de precarização das condições laborais neste tipo de atividade, como a ausência de garantias e direitos trabalhistas previstos em lei e longas jornadas de trabalho. Esses problemas foram classificados segundo o quadro de levantamento dos fatores de influência para carga de trabalho, de Guimarães e Barllandin (2007) aplicado em Pereira (2018). Por fim, foi possível o entendimento do modelo de trabalho uberizado e tornado evidente quais aspectos indicam a precarização das condições de trabalho e, ainda, feito recomendações para futuros trabalhos.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho por aplicativo. Condições de trabalho. Precarização. Plataforma digital.

**Abstract:** This article discusses the uberized work model, which can be understood as a new way of organizing and managing work, through a digital platform or application that mediates between the end customer and the worker who provides the service. It aims to characterize uberized work by analyzing its relationships and working conditions that impact the well-being of this working class. For this, a Structured Bibliographic Review was used in the Scielo, Google Scholar and Capes Periodicals databases, resulting in 23 articles selected to compose the bibliographic portfolio. As a result, the characterization of the uberized work model according to the generic model of Guérin *et al.* (2001). 16 indicators of precarious working conditions in this type of activity were also identified, such as the absence of guarantees and labor rights provided for by law and long working hours. These problems were classified according to the survey of influencing factors for workload, by Guimarães and Barllandin (2007) applied in Pereira (2018). Finally, it was possible to understand the uberized work model and make evident which aspects indicate the precariousness of working conditions and, also, make recommendations for future works.

**Keywords:** Uberization. Work by application. Work conditions. Precariousness. Digital platform.

## 1 INTRODUÇÃO

Revista Produção Online. Florianópolis, SC, v. 22, n. 4, p. 3362-3385, 2022

Com os constantes avanços tecnológicos, a sociedade tem, cada vez mais, presenciado transformações nas mais diversas áreas. Mudam-se as formas de se comunicar, de se deslocar, os lazeres, os hábitos e costumes, e sobretudo, o trabalho, a exemplo do surgimento de novas profissões e extinção de outras. Em geral, a atividade do trabalhador passa por mudanças onde uma nova tecnologia assume um papel importante na busca por mais produtividade e eficiência. No entanto, nem toda mudança significa progresso, e muitas vezes acaba sendo o contrário disso, ao menos, para uma parte da população que esteja sendo prejudicada pelo desemprego estrutural ou por novas formas de trabalho precário.

Com o tempo e impulsionadas pelas novas tecnologias da informação e comunicação, várias empresas-aplicativos surgiram e tiveram amplo sucesso no mercado econômico, se promovendo com a ideia da economia compartilhada e se auto intitulando como, simplesmente, empresas mediadoras na prestação de serviços entre aqueles que querem oferecer um serviço e aqueles que necessitam do serviço. No entanto, essas empresas têm se mostrado, na realidade, como negócios altamente lucrativos que visam apenas o lucro próprio, se aproximando, dessa forma, do modelo tradicional de mercado e criando novos tipos de subempregos (VASTELLA, 2021).

Segundo Abílio (2020b, p. 1), a uberização é “...*uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionado ao trabalho mediado por plataformas digitais mas não se restringe a ele*”, e vem abarcando o mundo inteiro como uma espécie de moda global, ajudada pela ótima fase no setor terciário. Nesse sistema laboral, a empresa-aplicativo é a responsável em unir o prestador do serviço ao cliente interessado, mas não é a detentora dos meios de produção, ainda assim, gerencia e controla muito do processo produtivo (FRANCO; FERRAZ, 2019). Ela também estabelece condições em que o trabalhador já não é mais um contratado, e sim, alguém que adere a uma plataforma digital, onde mesmo estando disponível ao trabalho é remunerado apenas pelo o que de fato produziu, onde mesmo assumindo riscos e custos associados ao trabalho é subordinado ao gerenciamento de uma empresa maior (ABÍLIO, 2019).

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma pesquisa constatou que, em 2018, cerca de 61% da população global de trabalhadores adquiriam sua renda através de emprego informal, e que dessa

quantia, cerca de 85% atuavam por conta própria. É em meio a esse cenário capitalista de excesso de mão de obra marginalizada, que o processo de uberização da economia vem se firmando e crescendo cada vez mais (VASTELLA, 2021).

É, também, nesse contexto de transformação do trabalho que os estudiosos da Ergonomia devem demandar mais esforços para compreendê-la, logo que, por serem acontecimentos relativamente novos, pouco se sabe sobre a influência dos efeitos dessas atividades laborais na saúde dos trabalhadores. Para Lida (2005), os avanços tecnológicos da sociedade moderna trazem muitos problemas, como o aumento da competição e a ameaça da perda de trabalho, resultando no aumento de estresse mental do trabalhador.

Diante dessas mudanças apresentadas nas relações de trabalho no mundo contemporâneo, surgiu a necessidade de investigar a influência da uberização nos trabalhadores, portanto, este trabalho tem o objetivo de caracterizar o trabalho uberizado analisando suas relações e suas condições de trabalho que impactam no bem-estar e no surgimento de doenças laborais nessa classe trabalhadora, utilizando, para este fim, de uma Revisão Bibliográfica Estruturada (RBE).

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Uberização e trabalho uberizado**

Pode-se dizer que a uberização como modelo de trabalho, tem suas origens com a empresa Uber, de onde deriva a terminologia da palavra. Essa empresa foi a principal responsável por popularizar esta nova forma de trabalho, atuando no ramo de transportes de passageiros. Após seu êxito, outras companhias surgiram e passaram a aplicar o método em outros ramos de atuação. Dessa forma, esta não é de maneira alguma, uma relação laboral restrita a empresa Uber (CASAGRANDE; ZAMORA; OVIEDO, 2021).

Esse novo modelo de trabalho pode ser entendido como uma forma de organizar e gerenciar o trabalho através da “plataformização” digital dele, ou seja, uma plataforma digital ou aplicativo faz a intermediação entre cliente final e trabalhador que presta o serviço, configurando os parâmetros necessários para essa união, como, valor a ser cobrado, rota a ser seguida, tempo previsto, entre outros. Para isso, o aplicativo apresenta módulos e interfaces específicas para cada um dos

tipos de usuários, o consumidor e o trabalhador, e exige que primeiro seja feito o cadastro no sistema da plataforma de ambos. Após a validação e aceitação dos dados fornecidos, é possível o cliente solicitar o serviço informando suas necessidades, o sistema processará seus dados e levará a demanda até o trabalhador que pode aceitar ou não a atividade oferecida.

Importante destacar, que o Modelo de Trabalho Uberizado (MTU) pode ser caracterizado por três aspectos centrais, são eles: o trabalhador *just-in-time* que faz referência ao método de produção enxuta e insinua que o trabalhador deve estar sempre disponível para o afazer; o gerenciamento algoritmo, em virtude da tecnologia de rápido processamento que estabelece condições da atividade praticada; e, o autogerenciamento subordinado que enfatiza a relação do trabalhador buscar, ele mesmo, maneiras de apresentar uma alta produtividade (ABÍLIO, 2020a).

Assim, o MTU pressupõe, independentemente do tipo de serviço prestado (e.g. entrega de alimentos, transporte de pessoas, limpeza doméstica), a existência de uma plataforma digital mediadora entre o cliente que deseja um serviço e o prestador que adere ao aplicativo em questão, sem que nenhum vínculo empregatício ocorra no contrato do serviço. Assim, as empresas criadoras da plataforma digital de intermediação, de oferta e demanda, se apresentam apenas como empresas de tecnologia (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020).

Um dos principais fatores provocado pelo modelo de trabalho uberizado é a alta descentralização do trabalho e dispersão geográfica dos trabalhadores, controlados somente por seus dispositivos móveis. Tal fenômeno já era possível nas grandes cadeias produtivas globais, com a grande massa de trabalhadores subcontratados nas grandes corporações, porém, agora, com os *apps*, um novo nível de dispersão e controle foi forjado, onde milhões são subordinados a uma empresa (ABÍLIO, 2019).

Em levantamento feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), aproximadamente 1,4 milhões de trabalhadores que atuavam no transporte de passageiros e mercadorias do Brasil em 2021 estão inseridos na *Gig Economy*. Esse termo significa Economia Compartilhada e abrange o MTU, mas não se limita a ele, envolvendo também outros tipos de trabalhos autônomos. De qualquer modo, esse estudo corrobora à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que indica que, aproximadamente, 3,8 milhões de trabalhadores brasileiros em 2019

realizavam alguma atividade por meio de aplicativo como forma principal de adquirirem renda. Outro dado importante é do Instituto de Locomotiva que afirmou que cerca de 17 milhões de pessoas realizam trabalho por aplicativo de forma regular para ganharem alguma renda no Brasil (ABÍLIO, 2020b).

O Quadro 1, mostra algumas das principais plataformas digitais que atuam no modelo de trabalho uberizado e estão disponíveis no Brasil, o tipo de serviço que elas oferecem e o ano de fundação, com dados colhidos dos seus respectivos sites oficiais.

**Quadro 1** – Principais plataformas digitais que atuam no MTU no Brasil

<b>Empresa</b>	<b>Tipo de serviço</b>	<b>Origem</b>	<b>Fundação</b>
James Delivery	Entrega de mercadorias	Brasil	2018
Rappi	Intermediação de entregas	Colômbia	2015
Singu	Serviços de estética e bem-estar	Brasil	2015
Parafuzo	Limpeza e tarefas domésticas	Brasil	2014
Loggi	Entrega de mercadorias	Brasil	2013
99	Transporte de passageiros	Brasil	2012
Ifood	Delivery de comida	Brasil	2011
Getninjas	Serviços domésticos; assistência técnica; serviços em geral	Brasil	2011
Uber	Transporte de passageiros e Intermediação de entregas	EUA	2010
Sitly	Serviço de babá	Holanda	2009
Airbnb	Serviço de hospedagem	EUA	2008
BlaBlaCar	Transporte de passageiros	França	2006
Couchsurfing	Hospedagem	EUA	2004

**Fonte:** autoria própria.

Surgiu assim, um novo tipo de “carreira”, a do “empreendedor líquido” em que o subalterno se adapta ao que a demanda exige, como em uma produção sob demanda, sem, no entanto, abordar de produtos e sim de pessoas. Portanto, temos uma flexibilização da atividade laboral, onde há a possibilidade de escolher a jornada de trabalho, a região de trabalho, entre outras condições. Isso somente pôde ser viável, por causa da acessibilidade de aplicativos para a população consumidora e trabalhadora que remodelou as habilidades necessárias para esses trabalhadores modernos (DE CONTO, 2019).

A partir de 2014, a alta ocorrência de pessoas que adotaram essa forma de trabalho tem sido chamada na literatura de “processo de uberização”. Este processo atraiu, principalmente, jovens, já que esse perfil populacional é mais propenso a se engajar devido a familiaridade com as novas tecnologias. Além disso, outros fatores influenciaram a juventude a aderirem o MTU, tais como desemprego, pobreza, falta

de capital para empreender, dificuldade de acesso ao ensino superior ou especializado e, mercado de trabalho demasiadamente exigente (SOUZA, 2020). Nesse sentido, é notável que a realidade socioeconômica foi uma das forças que obrigou os trabalhadores a adotarem as plataformas digitais como fonte de renda, logo que o desemprego e baixa remuneração de outras ocupações não contribuíram para que o indivíduo escolhesse a profissão por interesse ou vocação, e sim por uma necessidade financeira (SAMPAIO, 2021).

Todavia, apesar de permitir um tipo de trabalho com fácil acesso e flexibilidade, o modelo de trabalho uberizado trouxe uma nova configuração que afetou negativamente as condições e relações no trabalho, trazendo implicações à saúde do trabalhador.

## **2.2 Condições e relações no modelo de trabalho uberizado**

Para Alonso e López (1998) citado por Sampaio (2021), as condições de trabalho podem ser compreendidas como um conjunto de fatores de cunho material, psicológico, biológico e social que correspondem ao ambiente e ao modo em que ocorre o trabalho. Dessa forma, as condições de trabalho estão diretamente relacionadas ao bem-estar e saúde dos trabalhadores.

Assim, ao ser entendido a uberização como uma forma de organização do trabalho, percebe-se como isso modifica as condições de trabalho e, por consequência, altera a relação saúde-doença do trabalhador. Contudo, delimitar tais condições da atividade uberizada apresenta certa dificuldade na medida em que não há um ambiente de trabalho vinculado ao ambiente tradicional de uma empresa e sim ao ambiente das próprias ferramentas que o trabalhador adquire, ou seja, não existe uma concretude do ambiente de trabalho dificultando o mapeamento da relação saúde-doença (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Apesar disso, no MTU é possível notar vários fatores que precarizam as condições da atividade laboral, como as jornadas de trabalho que mesmo sendo flexíveis, se tornam muito longas e intensas; a atividade não ser normalmente reconhecida como uma profissão, levando a inexistência de contratos empregatícios; e, a falta de direitos constitucionais básicos do trabalhador, como a garantia de um salário mínimo, o 13º salário e o direito às férias, entre outros fatores (CASTRO, 2020).

A uberização, trouxe ainda, uma nova característica para o trabalho contemporâneo, a da responsabilidade por parte do próprio subalterno de adquirirem os meios de produção, ao invés do patrão fornecê-lo como tradicionalmente ocorria. Isso coloca a empresa-*app* em uma situação confortável, pois se algum problema acontecer com o meio de trabalho, a empresa não precisará arcar com nenhum custo, sobrando para o colaborador arcar com prejuízos dessa natureza (CASAGRANDE; ZAMORA; OVIEDO, 2021).

Cada empresa-*app* exige dos seus aderentes, requisitos para se cadastrarem que variam de acordo com o serviço que a plataforma digital oferece. Por exemplo, algumas das exigências que costumam ser aplicadas para motoristas de aplicativo são: fornecer dados pessoais; possuir CNH com EAR (indicativo de aptidão para transporte de cargas ou passageiros como atividade remunerada); não possuir antecedentes criminais; e, ter acesso a um carro para a realização dos transportes. O veículo, também, precisa passar por uma série de exigências, como: não ultrapassar a idade máxima de fabricação estabelecida; possuir ar-condicionado; ter 4 portas; e, não ter tido alterações de suspensão e freios. Essas informações estão disponíveis nos sites oficiais de empresas como a Uber e 99. Todos os dados fornecidos são analisados por verificações de segurança para que seja possível ingressar no trabalho.

Outra peculiaridade das plataformas digitais citadas, diz respeito, ao gerenciamento algorítmico, uma forma de gerenciar usando processamento de dados em larga escala e síncrono à realização do trabalho pelos trabalhadores. Essa forma de gerenciamento definiu uma hierarquia entre empresa e subordinados, estabelecendo um padrão de qualidade invisível para a mão-de-obra e estipulando a remuneração do “empregado” sem esse consiga entendê-la plenamente (GONDIM, 2020).

Outra característica do modelo de trabalho uberizado, diz respeito aos trabalhadores receberem somente pelo tempo que efetivamente estão realizando a atividade, dessa forma, o tempo que eles passam disponíveis, esperando o momento em que o cliente irá solicitar o serviço não é contabilizado para seu rendimento, como é no caso dos serviços de transportes de passageiros (VASTELLA, 2021).

Significativo destacar que muitos dos serviços uberizados são atividades que apresentam riscos à saúde e integridade física dos trabalhadores, principalmente

nos serviços de entrega de comida em que os entregadores estão em contato direto com o trânsito, se locomovendo com motocicletas ou bicicletas, constantemente expostos ao risco de acidentes de trânsito, e ainda à poluição sonora e outros riscos, como assaltos (SOUZA, 2020).

Aos poucos, vem crescendo mobilizações de trabalhadores uberizados que se unem para protestar por mais direitos trabalhistas. No Brasil, iniciou-se na região sudeste e já se espalhou para outras partes do país. O *World Socialist Web Site* relatou que em Teresina/PI, em abril de 2020, os entregadores paralisaram suas atividades para pedirem por mais segurança da criminalidade durante a jornada de trabalho. Em parte, a pandemia do COVID-19 trouxe mais visibilidade sobre a exploração que esta classe enfrenta (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Assim, o processo de uberização que foi, no início, imaginado como um sonho da revolução tecnológica que traria consigo novas possibilidades de se consumir e realizar serviços, além de representar o trabalho ideal, onde não haveria preocupação com a rotina, sendo flexível em seus horários e sem exigências por produtividade. Na realidade, resultou em pessoas sob regimes de intensa subordinação, prestando serviços por uma remuneração inflexível a cargo das empresas-*app*, configurando uma relação de emprego formal, porém mascarada como uma relação de colaboração e empreendedorismo, e ausentes de vínculos empregatícios (BIANCHI; MACEDO; PACHECO, 2020). Logo, o modelo de trabalho uberizado tem gerado uma massa de trabalhadores mal pagos, desprotegidos de direitos trabalhistas e sem vínculo formal, o que vem resultando numa maior precarização do trabalho humano.

### **3 METODOLOGIA**

Este estudo pode ser classificado como uma pesquisa bibliográfica de natureza básica, como também, pode ser identificado quanto à abordagem, qualitativa, e quanto ao objetivo, uma pesquisa descritiva. A metodologia para construção deste artigo foi dividida em 5 etapas.

Na primeira etapa foi realizado uma revisão bibliográfica inicial, de caráter exploratório e em fontes variadas, com o intuito de compreender, de forma geral, sobre a temática da uberização, identificando, ainda, lacunas de pesquisa, motivação e problemas que justifiquem o estudo. Também foi revisado sobre



metodologias de pesquisa e sobre organização do trabalho, sobretudo, no trabalho seminal de Guérin *et al.* (2001).

Já na segunda etapa, foi definido o protocolo da Revisão Bibliográfica Estruturada (RBE), que objetivou responder as perguntas: 1) Quais são as características que precarizam as condições e relações de trabalho no MTU? 2) Quais são principais doenças ocasionadas pelo MTU? 3) Quais são as principais melhorias propostas para contornar os problemas e evitar as doenças geradas pelo MTU? As bases de dados utilizadas na RBE foram a Scielo, Google Acadêmico e Periódicos Capes, onde foi pesquisado por artigos científicos publicados em revistas ou congressos que estavam disponíveis por completo e em português. As palavras chaves utilizadas foram: “uberização”, “trabalho por aplicativo”, “trabalho uberizado”, “condições de trabalho”, “relações de trabalho”, “doenças ocupacionais” e “problemas de saúde”. Essas palavras foram conectadas pelos operadores “OR” e “AND”, quando necessário, para melhor funcionarem nos sistemas de busca das bases de dados selecionadas. O período de busca permitiu qualquer data para encontrar o máximo possível de trabalhos relevantes.

Na terceira etapa, foi executada a RBE, que teve 151 trabalhos coletados na seleção inicial, distribuídos da seguinte forma Scielo, 22, Google Acadêmico, 50, e Periódicos Capes, 79. Após a seleção inicial, foi realizada a filtragem, com ajuda do *software* Mendeley. Assim, foram identificados e excluídos os artigos duplicados, restando 126 artigos. Destes, foram lidos seus títulos e resumos a fim de constatar alinhamento com a temática da pesquisa e aplicar os critérios de inclusão/exclusão de artigos que foram: 1) Pela leitura do título, ficar claro que o artigo trata da temática da uberização ou de uma atividade uberizada específica. 2) Pela leitura do resumo, ficar claro que o artigo discorre sobre condições e organização do trabalho uberizado e de seu impacto na saúde do trabalhador. Por fim, restaram 23 artigos para leitura integral e para comporem o portfólio bibliográfico.

Já, a quarta etapa, correspondeu a análise dos trabalhos para a caracterização do modelo de trabalho uberizado que teve como base o modelo genérico de Guérin *et al.* (2001). Este que é constituído por dois grandes grupos, de um lado, o operador com suas características pessoais, e de outro, a empresa com suas ferramentas, objetivos e formas de organização. Dessa forma, esses dois conjuntos representam a dimensões pessoal e socioeconômica do trabalho que são

interligadas pela atividade do trabalho em si, ou seja, interligados pela forma como o trabalhador com suas particularidades se adapta as tarefas prescritas pela empresa.

A quinta e última etapa, foi a análise dos artigos, focando em indicativos de precarização do trabalho no MTU, e a síntese dos resultados utilizando a classificação do quadro de levantamento dos fatores de influência de Guimarães e Barllandin (2007) empregado em Pereira (2018). O qual classifica os fatores de influência e os tipos de demandas à saúde do trabalhador. Por fim, foi sugerido propostas para trabalhos futuros.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na Revisão Bibliográfica Estruturada, foram identificados, na última triagem, 23 trabalhos sobre o tema, apresentados no Quadro 2. Todos foram publicados em periódicos ou congressos nacionais com exceção de dois, que foram publicado no Uruguai e no Chile. Tratavam, principalmente, do MTU de forma geral, contudo, alguns focaram em trabalhos uberizados específicos, como dos motoristas por aplicativo ou dos entregadores por aplicativo. Aproximadamente metade dos artigos trouxeram resultados de questionários e entrevistas aplicados, enquanto a outra metade foi mais voltada para revisões literárias.

**Quadro 2** – Portfólio Bibliográfico (continua)

<b>Autor (ano)</b>	<b>Título</b>	<b>Periódico/Congresso</b>
Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)	Motorista de Uber não é empreendedor	Revista de Administração Mackenzie
Brandão(2021)	A Precarização do Trabalho: Análise do Aplicativo Uber Eats	UÁQUIRI - Revista do Programa de Pós-Graduação em Geografia
Rodrigues, Moreira e Lucca(2021)	O presente e futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo	Cadernos de Saúde Pública
Palacios <i>et al.</i> (2021)	Economia Compartilhada e modo de produção capitalista no contexto dos aplicativos de entrega	Revista Gestão e Desenvolvimento
Signor e Souza(2021)	Economia compartilhada e trabalho uberizado: as transformações nas relações de trabalho a partir dos aplicativos	Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho
Salvagni, Colomby e	Em contexto de pandemia: entregadores de aplicativos, precarização do trabalho,	Simbiótica

Cheron(2021)	esgotamento e mobilização.	
Sousa e Gonçalves(2021)	Trabalhadores uberizados em Campo Grande – MS: Uma aproximação	Revista Pegada
Masson <i>et al.</i> (2021)	“Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde dos motoristas por aplicativo no Rio de Janeiro, Brasil	Ciência e Saúde Coletiva
Silvestre, Neto e Amaral(2021)	“Sem tempo, irmão”: o trabalho e o tempo livre de entregadores uberizados durante a pandemia de Covid-19	Revista Brasileira de Ciências do Esporte
Abílio(2020a)	Uberização e Juventude Periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle de trabalho	Novos Estudos. Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
Amorim e Moda(2020)	Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber	Revista Fronteiras – estudos midiáticos
Aquino, Pilate e Félix(2020)	Uberização do Trabalho e os Riscos à Saúde dos Entregadores por Aplicativo frente à Pandemia da Covid-19	Revista Direitos, Trabalho e Política Social
Uchôa-De-Oliveira(2020)	Saúde do Trabalhador e o aprofundamento da Uberização do Trabalho em Tempos de Pandemia	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional
Abílio(2020b)	Uberização: a era do trabalhador <i>just-in-time</i> ?	Estudos Avançados
Silva e Oliveira(2020)	Capitalismo disfarçado: Trabalho uberizado e precarização	Revista Piauiense de História Social e do Trabalho
Filgueiras e Antunes(2020)	Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo	Revista Contracampo
Bianchi, Macedo e Pacheco(2020)	A Uberização como forma de precarização do trabalho e suas com sequências na Questão Social	Revista Direitos, Trabalho e Política Social
Abílio (2019)	Uberização: Do Empreendedorismo para o Autogerenciamento Subordinado	Psicoperspectivas: Individuo Y Sociedad
Franco e Ferraz (2019)	Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista	Cadernos Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - EBAPE.BR
André, Silva e Nascimento (2019)	“Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa
Moraes, Oliveira e Accorsi (2019)	Uberização do Trabalho: A percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo	Revista Brasileira de Estudos Organizacionais
Reis e Pereira(2020)	Saúde Mental e Trabalho: estudo com	XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e

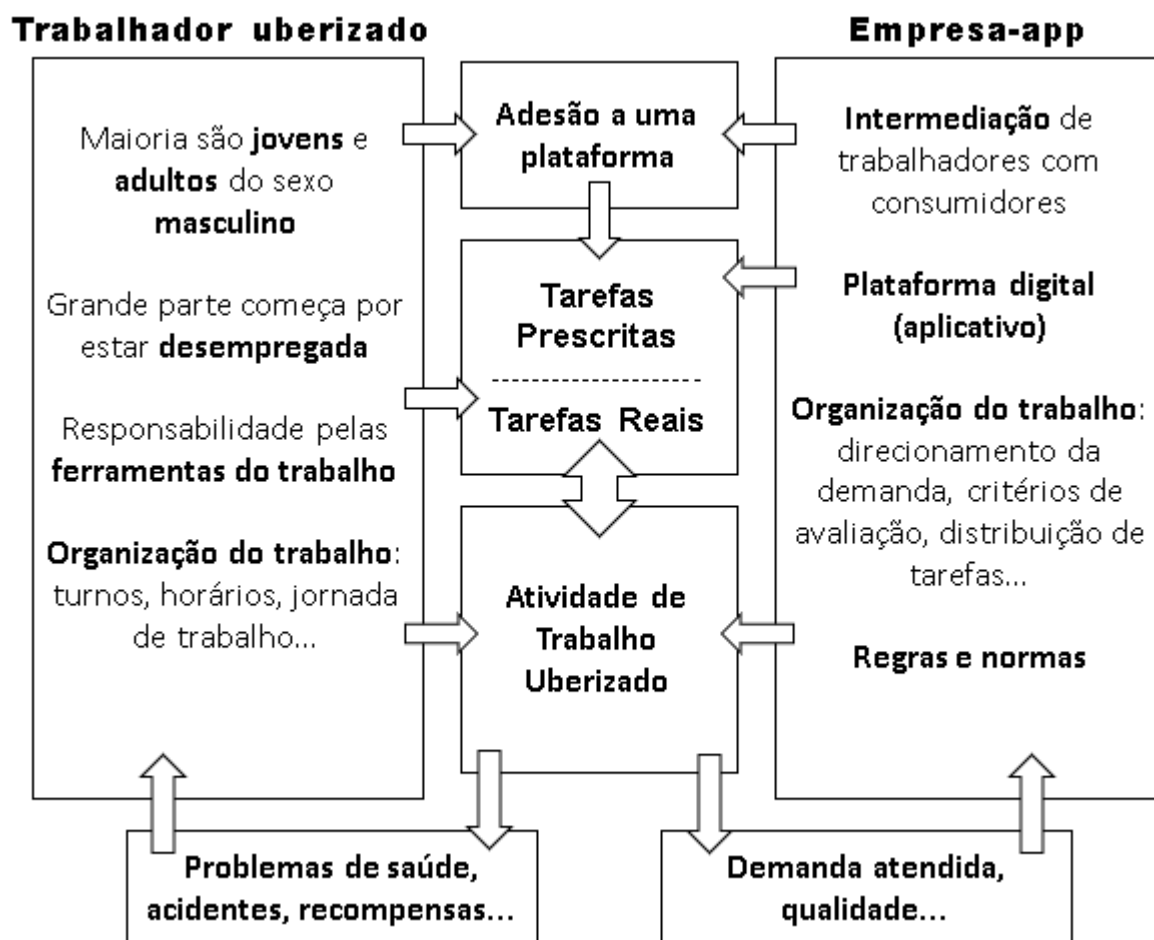
	motoristas de aplicativo.	Pesquisa em Administração
Fonseca(2017)	Fronteiras da Precarização do Trabalho: Uberização e o Trabalho <i>On-Demand</i>	XXXI Congresso da Asociación Latinoamericana de Sociología

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Para a caracterização do modelo de trabalho uberizado, foram utilizados os parâmetros do modelo de descrição do trabalho de Guérin *et al.* (2001). Dessa forma, foi possível estruturar um modelo de relações do sistema de trabalho.

De acordo com Guérin *et al.* (2001) o trabalho tem dois enfoques, o do trabalhador e o da empresa, onde ambos se relacionam para formar a atividade de trabalho, conforme apresentado no modelo de trabalho uberizado, desenvolvido a partir do modelo genérico de relações do sistema de trabalho de Guérin *et al.* (2001).

Figura 1 - Relações no modelo de trabalho uberizado



Fonte: Desenvolvido usando como base o modelo genérico de Guérin *et al.* (2001).

#### **4.1. Características do trabalhador no modelo de trabalho uberizado**

Segundo Uchôa-De-Oliveira (2020), um relatório da OIT, Organização Internacional do Trabalho, destacou que, em sua grande maioria, os trabalhadores por plataformas digitais são homens jovens e adultos, entre seus 25 e 40 anos, e também em sua maioria apresentam no mínimo o ensino médio completo, já que menos de 20% deles não cursaram o ensino médio.

Já no trabalho de Rodrigues, Moreira e Lucca (2021), mais voltado à realidade brasileira, os motofretistas e ciclistas entregadores, que realizam uma atividade uberizada bastante difundida no Brasil, apresentam 95% do total de trabalhadores como sendo homens e com idade média de 25 anos e menor escolaridade, ensino básico e médio predominante.

Outro dado importante é a quantidade de pessoas que entram nessa forma de emprego por estarem desempregadas. No estudo de Masson *et al.* (2021) foram aplicados questionários em motoristas por aplicativo da cidade do Rio de Janeiro/RJ, dos quais 44,8% informaram participar desta forma de trabalho por estarem desempregados.

Algumas das características que diferenciam o trabalhador uberizado dos funcionários comuns celetistas são, a responsabilidade de adquirir e manter os meios de produção e uma maior autonomia no gerenciamento do seu trabalho, podendo escolher, por exemplo, seus horários e turnos de trabalho.

#### **4.2. Características da empresa-app**

De forma a facilitar a compreensão das características encontradas nos artigos do portfólio bibliográfico sobre a empresa-app, elas foram descritas em termos dos seguintes aspectos: (1) objetivos a alcançar; (2) ferramentas; (3) organização do trabalho; (4) regras e normas; (5) espaço de trabalho; (6) tempo; e (7) critérios de qualidade.

- Objetivos a alcançar: o objetivo é fazer a intermediação entre oferta e demanda de bens ou serviços, a depender do ramo escolhido para intermediar, unindo assim consumidores de trabalhadores uberizados.
- Ferramentas: a empresa-app comumente oferece apenas a plataforma digital (*software*) que deve ser instalada no dispositivo eletrônico do

operador. Esse aplicativo expõe a atividade demandada pelo consumidor, a organização do trabalho, o preço estabelecido, os tempos previstos para realização da atividade e muitos outros aspectos. As demais ferramentas do trabalho são de responsabilidade do próprio trabalhador.

- Organização do trabalho: a organização no trabalho uberizado tem duas fontes criadoras que são: o próprio trabalhador, já que parte do gerenciamento é delegado a ele, como por exemplo: a definição de quanto será produzido naquele dia, os horários de trabalho e duração da jornada de trabalho, e a empresa-*app* que define por exemplo, qual serviço será realizado por qual trabalhador, por meio de tecnologias de alto processamento de dados e gerenciamento algorítmico.
- Regras e normas: os regulamentos nesse tipo de trabalho variam de acordo com a empresa-*app*, o não cumprimento pode levar a desligamentos e bloqueios do aplicativo para o trabalhador.
- Espaço de trabalho: o ambiente de trabalho é variável, visto que não há um local vinculado ao ambiente tradicional de uma empresa e sim ao ambiente das próprias ferramentas que o trabalhador adquire.
- Tempo: as jornadas de trabalho são altamente flexíveis, ficando a cargo do operador escolher os horários de trabalho.
- Critérios de qualidade: a verificação de qualidade da atividade realizada é exercida pelos próprios consumidores, por meio de sistemas de avaliações disponíveis na plataforma digital.

### **4.3. Relações que vinculam trabalhador e empresa**

A relação entre trabalhador e empresa não é como no trabalho tradicional. Não existe um contrato formal que estabelece vínculo de contratação entre as duas partes, no entanto, isso não liberta o trabalhador de ser submisso à empresa-*app*, devendo obedecer às regras do aplicativo para não ser desligado da plataforma. Dessa forma, existe uma plataforma que estabelece as obrigações, mas sem um vínculo de contratação, o que gera muitas discussões e estudos por pesquisadores dessa área, sobre os direitos e deveres de ambas as partes.

#### 4.4. Condições do trabalho no modelo de trabalho uberizado

Depois de apresentados os elementos basais do modelo de trabalho uberizado, outro aspecto fundamental são as características relacionadas à atividade do trabalho e à saúde do trabalhador. Nos artigos revisados, o trabalho uberizado é abordado sob a ótica da precarização do trabalho. Assim, surge a pergunta: quais características das condições e relações de trabalho mencionadas nos artigos revisados contribuem como indicativos da precarização do trabalho no contexto do MTU?

Da revisão, foi possível elaborar o Quadro 3, no qual estão apresentadas as principais características de precarização, com as referências que as mencionam.

**Quadro 3** - Características de precarização do trabalho no modelo de trabalho uberizado (continua)

<b>Características de precarização</b>	<b>Referências</b>
<b>Ausência de garantias e direitos trabalhistas previstos em lei</b> – O não reconhecimento do vínculo empregatício trabalhador-empresa significa que o subalterno, por não ser um funcionário da empresa- <i>app</i> , não possui direitos como o 13º salário, férias remuneradas, hora extra, entre outros.	Todos os artigos do portfólio bibliográfico fazem menção a esse aspecto.
<b>Obrigação do trabalhador em adquirir e manter as ferramentas de trabalho</b> – � transferido para o trabalhador os custos e riscos de ser o detentor das ferramentas de trabalho, enquanto a empresa- <i>app</i> fornece apenas a plataforma de intermediação do serviço.	Fonseca(2017); Abílio(2019); Franco e Ferraz(2019); André, Silva e Nascimento(2019); Moraes, Oliveira e Accorsi(2019); Abílio(2020a); Amorim e Moda(2020); Aquino, Pilate e Félix(2020); Uchôa-De-Oliveira(2020); Abílio(2020b); Silva e Oliveira(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Reis e Pereira(2020); Rodrigues, Moreira e Lucca(2021); Palacios <i>et al.</i> (2021); Signor e Souza(2021); Sousa e Gonçalves(2021); Brandão(2021); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)
<b>Jornadas de trabalho longas e intensas</b> – A carga horária de trabalho costuma ser elevada, sobretudo em razão da baixa remuneração que força os trabalhadores a ampliar o período de trabalho para garantir um melhor rendimento.	Fonseca(2017); Abílio(2019); André, Silva e Nascimento(2019); Moraes, Oliveira e Accorsi(2019); Abílio(2020a); Amorim e Moda(2020); Aquino, Pilate e Félix(2020); Uchôa-De-Oliveira(2020); Abílio(2020b); Silva e Oliveira(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Reis e Pereira(2020); Rodrigues, Moreira e Lucca(2021); Palacios <i>et al.</i> (2021); Signor e Souza(2021); Salvagni, Colomby e Cheron(2021); Sousa e Gonçalves(2021); Silvestre, Neto e Amaral(2021); Brandão(2021); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)
<b>Falta de identidade profissional ou “trabalho amador”</b> – A falta de vínculo empregatício e a facilidade de ingresso no trabalho por plataforma digital minimiza a ideia de que o trabalhador possui uma profissão que é reconhecida como tal e favorece o ponto de	Abílio(2019); Abílio(2020a); Abílio (2020b)

vista de que se trata de um “trabalho amador”.	
<b>Baixa autonomia na tomada de decisões</b> – O trabalhador não consegue tomar decisões importantes sobre sua própria atividade, como por exemplo: o valor a ser cobrado pelo seu serviço, já que são as empresas- <i>app</i> que definem o preço.	Fonseca(2017); Moraes, Oliveira e Accorsi(2019); Amorim e Moda(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Signor e Souza(2021); Casagrande, Zamora e Oviedo (2021)
<b>Falta de clareza no funcionamento dos aplicativos</b> – A baixa compreensibilidade da organização do trabalho nas plataformas digitais, principalmente no que diz respeito ao gerenciamento algorítmico, obscurece para os trabalhadores aspectos como a distribuição da demanda e sistemas de bonificações.	Abílio(2019); Abílio(2020a); Uchôa-De-Oliveira(2020); Abílio(2020b); Masson <i>et al.</i> (2021).
<b>Avaliação direta pelos clientes e exposição da qualidade do serviço</b> – A atividade de trabalho ser avaliada diretamente pelo consumidor, bem como ser exposta para todos os usuários da plataforma digital pode levar ao constrangimento do trabalhador.	Abílio(2019); Abílio(2020a); Abílio(2020b); Amorim e Moda(2020); André, Silva e Nascimento(2019); Bianchi, Macedo e Pacheco(2020); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021) Fonseca(2017); Franco e Ferraz(2019); Masson <i>et al.</i> (2021); Moraes, Oliveira e Accorsi(2019); Reis e Pereira(2020); Rodrigues, Moreira e Lucca(2021); Signor e Souza(2021); Uchôa-de-Oliveira(2020).
<b>Baixa remuneração</b> – O baixo rendimento do trabalhador uberizado está associado ao pagamento na exata proporção do que o trabalhador produz enquanto em atividade real (quando solicitado a agir). Ou seja, o tempo em que está disponível para o trabalho, em espera, não implica em rendimento.	Fonseca(2017); Franco e Ferraz(2019); Moraes, Oliveira e Accorsi(2019); Silva e Oliveira(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Rodrigues, Moreira e Lucca(2021); Palacios <i>et al.</i> ( 2021); Salvagni, Colomby e Cheron(2021); Silvestre, Neto e Amaral(2021); Brandão(2021); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)
<b>Risco de desligamento ou bloqueio do trabalhador na plataforma</b> – Os trabalhadores estão expostos ao risco de banimentos parciais ou totais, de forma autoritária pelo não cumprimento de exigências arbitrárias do aplicativo.	Abílio(2019); Franco e Ferraz(2019); Abílio(2020a); Uchôa-De-Oliveira(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Bianchi, Macedo e Pacheco(2020); Reis e Pereira(2020); Signor e Souza(2021); Salvagni, Colomby e Cheron(2021); Masson <i>et al.</i> ( 2021); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)
<b>Falta de poder de barganha do trabalhador</b> – O trabalhador não possui meios para reivindicar mudanças no sistema de trabalho e, tampouco, exigir melhores condições de trabalho com os dirigentes das empresas- <i>app</i> , já que os meios de comunicação se mostram ineficientes.	Fonseca(2017); Abílio(2019); Franco e Ferraz(2019); Uchôa-De-Oliveira(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Bianchi, Macedo e Pacheco(2020); Rodrigues, Moreira e Lucca(2021); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)
<b>Baixas, ou inexistentes, oportunidades de treinamento</b> – Não há garantias de oportunidades de treinamento, tanto para quem está iniciando no serviço, como quem almeja melhorar suas habilidades, se especializando na área de atuação.	André, Silva e Nascimento(2019); Silva e Oliveira(2020); Palacios <i>et al.</i> (2021)
<b>Invasão de privacidade e sensação de estar sendo monitorado</b> – A plataforma tem acesso em tempo real a dados gerados e guardados no <i>smartphone</i> do trabalhador, e pode usar essas informações de vários modos.	Abílio(2020a); Abílio(2020b); Reis e Pereira(2020); Signor e Souza(2021); Masson <i>et al.</i> (2021)
<b>Ausência de ação coletiva e sindicalização</b> – A negação por parte das empresas- <i>app</i> em reconhecer os aderentes de suas plataformas como empregados e a difusão da ideia de que	Fonseca(2017); Abílio(2020a); Salvagni, Colomby e Cheron(2021); Casagrande, Zamora e Oviedo(2021)



esses trabalhadores são empreendedores contribuem para o enfraquecimento da representação social e política dessa classe.	
<b>Riscos de acidentes de trânsito e assaltos</b> – As categorias uberizadas que lidam com transportes, como os motoristas e entregadores, estão constantemente expostos aos perigos das “ruas”, acidentes de trânsito e violência.	André, Silva e Nascimento(2019); Aquino, Pilate e Félix(2020); Filgueiras e Antunes(2020); Reis e Pereira(2020)
<b>Defeitos nos aplicativos</b> – Instabilidades e <i>bugs</i> podem comprometer a renda de um trabalhador até que o problema seja resolvido.	Reis e Pereira(2020)
<b>Discriminação social e preconceito</b> – Os trabalhadores uberizados podem sofrer constrangimento de origem social por causa de suas ocupações, sobretudo, os que precisam lidar diretamente com o consumidor.	Rodrigues, Moreira e Lucca(2021); Palacios <i>et al.</i> (2021)

**Fonte:** autoria própria.

Para melhorar o entendimento a respeito dos problemas listados no Quadro 3, os problemas foram classificados segundo os fatores de influência e os tipos de demandas à saúde do trabalhador, usando o quadro de Guimarães e Barllandin (2007) aplicado em Pereira (2018). A classificação se dá em termos dos fatores tecnológicos, humanos, organizacionais e ambientais, e das dimensões mental, física, temporal, de performance, de esforço e de frustração, conforme Quadro 4. Importante destacar que um problema pode possuir mais de uma classificação de demanda, no entanto, eles foram classificados na que melhor os representava.

**Quadro 4** - Fatores de influência no modelo de trabalho uberizado (continua)

	<b>CONSTRUCTOS</b>			
	<b>Técnico</b>	<b>Humano</b>	<b>Organizacional</b>	<b>Ambiental</b>
<b>Demanda Mental</b>	- Invasão de privacidade e sensação de estar sendo monitorado	-	-	-
<b>Demanda Física</b>	-	-	-	- Riscos de acidentes de trânsito e assaltos
<b>Demanda Temporal</b>	-	-	- Jornadas de trabalho longas e intensas	-
<b>Performance</b>	-	-	- Avaliação direta pelo cliente e exposição da qualidade do serviço	-

<b>Esforço</b>	-	-	- Baixa remuneração	-
<b>Frustração</b>	- Falta de clareza no funcionamento dos aplicativos; - Defeitos nos aplicativos	- Falta de identidade profissional ou "trabalho amador"	- Obrigação do trabalhador em adquirir as ferramentas de trabalho; - Baixa autonomia da tomada de decisão; - Risco de desligamento ou bloqueio do trabalhador; - Falta de poder de barganha; - Baixa ou inexistente oportunidades de treinamento	- Ausência de garantia e leis trabalhistas previstos em lei; - Ausência de ação coletiva e sindicalização; - Discriminação social e preconceito

**Fonte:** Adaptado de Pereira (2018).

A maioria dos problemas foram classificados como referente a fatores organizacionais e impactando na frustração dos trabalhadores; seguido de classificação em fatores ambientais, também, impactando no nível de frustração.

Importante destacar que, devido ao enfoque abrangente do modelo de trabalho uberizado, feito neste estudo, os problemas classificados tenderam a estar mais relacionados aos fatores organizacionais e ambientais. Um aprofundamento em uma dada atividade uberizada, usando estudos de caso, por exemplo, poderá auxiliar a identificar novos problemas voltados para outras áreas, como a tecnológica e humana.

Apesar disso, é possível observar que uma parte significativa dos problemas se enquadra na dimensão frustração, evidenciando um paradoxo de uma atividade que deveria ocasionar satisfação devido a elevada flexibilidade de horários e a 'ausência' de chefia direta, porém que apresenta problemas que conduzem a uma insatisfação devido a esta mesma flexibilidade e remuneração.

É válido mencionar que alguns dos artigos do portfólio bibliográfico tem como temática as atividades uberizadas específicas de motoristas de passageiros ou entregadores, logo, algumas das características apresentadas por esses trabalhos podem não corresponder a todo tipo de atividade abrangida pelo modelo de trabalho

uberizado. Contudo, ainda assim, essas características representam relevante parte dos trabalhos uberizados.

Da revisão, também foi possível perceber que poucos trabalhos fizeram menções às doenças provocadas por esta forma de trabalho. Algumas das doenças referidas foram: síndrome de burnout, depressão e transtornos de ansiedade, citado por Rodrigues, Moreira e Lucca (2021); e, sentimentos de irritabilidade, ansiedade e depressão, citado por Reis e Pereira (2020).

Como uma medida de busca por melhores condições para esta classe trabalhadora, Silva e Oliveira (2020) referem a necessidade de reavivamento da mentalidade da classe trabalhadora, para que os operários adquiram capacidade de se organizar e, por consequência, resistir à precariedade imposta.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com este estudo foi possível caracterizar o modelo de trabalho uberizado e, em sequência, catalogar e classificar os problemas que precarizam as condições e relações desse tipo de trabalho, de acordo com informações obtidas da Revisão Bibliográfica Estruturada. Dessa forma, tornou-se evidente quais aspectos indicam a precarização das condições de trabalho para este tipo de configuração do trabalho, muito difundido na última década.

No entanto, não foram respondidas satisfatoriamente duas perguntas pretendidas: quais são as principais doenças ocasionadas pelo MTU? E quais são as principais propostas para contornar os problemas e evitar as doenças geradas pelo MTU? Essa falta de resposta ocorreu, devido, os artigos da RBE pouco retratarem sobre implicações diretas à saúde do trabalhador no modelo de trabalho uberizado. Sendo, difícil ou nenhuma vez, mencionado doenças relacionadas ou usados instrumentos ergonômicos que avaliassem em profundidade demandas mentais ou físicas associadas a este tipo de trabalho. Além disso, pouquíssimas medidas práticas de melhoria desse trabalho nesse contexto foram verificadas.

Logo, percebe-se que uma limitação desse estudo foi a RBE, a qual, por ser voltada, principalmente, a publicações nacionais e ser uma revisão estruturada e não sistemática, não conseguiu identificar todo o estado de arte sobre o assunto, bem como, não conseguiu descrever particularidades do MTU fora do Brasil.

Ainda assim, esse estudo almeja ser uma introdução para o entendimento do modelo de trabalho uberizado, de seu conceito e de suas características, de uma forma mais ampla, conforme as condições e resultados dos trabalhos expostos. Funcionando como ponto de partida para quem deseja se aprofundar na área ou realizar estudos que tangenciem.

Por fim, para futuros trabalhos recomenda-se descobrir as principais doenças provocadas pelo MTU e sua relação com os problemas aqui abordados, e ainda, propor soluções para os problemas no trabalho desses profissionais, para que o estudo científico possa ser usado para a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

99 TECNOLOGIA LTDA. **Sobre a 99. (s.d.)**. Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

ABÍLIO, L. C. Uberização e Juventude Periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle de trabalho. **Novo Estudo**. CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020a.

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020b.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do Empreendedorismo para o Autogerenciamento Subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo Y Sociedad**, Valparaíso, v. 18, n. 3, 2019.

AIRBNB, Inc. **O que é o Airbnb e como ele funciona? (s.d.)**. Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/help/article/2503/o-que-%C3%A9-o-airbnb-e-como-ele-funciona>. Acesso em: 18 dez. 2021.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P.; Precário Não é, Mas Eu Acho Que é Escravo: Análise Do Trabalho Dos Motoristas Da Uber Sob o Enfoque Da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 18 n. 1 p. 7–34. 2019.

AMORIM, H.; MODA, F. B. 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. 2020.

AQUINO, J. V. M. A.; PILATE, F. D. Q.; FÉLIX, Y. S. Uberização do Trabalho e os Riscos à Saúde dos Entregadores por Aplicativo frente à Pandemia da Covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

BIANCHI, S. R.; MACEDO, D. A.; PACHECO, A. G. A Uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na Questão Social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Curitiba, v. 6, n. 18, p. 134-156, 2020.

BLABLACAR. **Quem somos**. Disponível em: <https://blog.blablacar.com.br/about-us>. Acesso em: 18 dez. 2021.

BRANCO, P. M. C.; COMARU, F. A.; SILVA, S. J. Uberização e COVID-19: esgarçando as contradições do trabalho no século XXI. **Revista Novos Rumos Sociológicos**, Pelotas, v. 8, n. 14, p. 116-134, 2020.

BRANDÃO, R. A Precarização Do Trabalho: Análise Do Aplicativo Uber Eats. **UÁQUIRI - Revista do Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal do Acre**, Rio Branco, v. 3 n. 1, p. 25-37, 2021.

SAMPAIO, T. C. **Uberização do Trabalho**: motivações, condições e relações de trabalho de motoristas por aplicativo em Fortaleza-Ce. Fortaleza: UECE, 2021. Dissertação. Programa de Pós Graduação em Administração (Mestrado).

CASAGRANDE, L.; ZAMORA, M. A. M.; OVIEDA, C. F.T. Motorista de Uber não é Empreendedor. **Revista de Administração Makenzie**, São Paulo, v. 22, n. 2, 2021.

CASTRO, V. V. **As Ilusões da Uberização**: um estudo à luz da experiência de Motoristas Uber. Campinas: UNICAMP, 2020. Dissertação. Mestrado em Sociologia. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

DE CONTO, P. F. **Complexidade, Trabalho e Colaboração na Era Digital**. Canoas: 2019. Universidade LaSalle, 2019. 1 ed.

Equipe Uber. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 27 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

FONSECA, L. S. F. Fronteiras da Precarização do Trabalho: Uberização e o Trabalho On-Demand. *In: XXXI CONGRESSO ALAS, Anais [...]*, Montevideu, 2017.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas Digitais, Uberização Do Trabalho e Regulação No Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39 n. 1 p. 27–43. 2020.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17. Edição Especial, p. 844-856, 2019.

GetNinjas. **Quem somos nós? (s.d.)**. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/sobre-nos>. Acesso em: 18 dez. 2021.

GONDIM, T. P. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais sobre Organização e Atuação Coletiva. **Mediações**, Londrina, v. 5, n. 2, p. 469-487, 2020.

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: A prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

IFOOD. SOBRE IFOOD. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

IPEA. **1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil estão na Gig Economy**. 2021. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38565&catid=3&Itemid=3](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38565&catid=3&Itemid=3). Acesso em 15 dez. 2021.

JAMES DELIVERY. **James. (s.d.)**. Disponível: <https://jamesdelivery.com.br/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

LIDA, I. **Ergonomia Projeto e Produção**. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

LOGGI. **Prazer, somos a Loggi. (s.d.)**. Disponível em: <https://www.loggi.com/conheca-a-loggi/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

MASSON, L. P.; ALVAREZ, D.; OLIVEIRA, S.; TEIXEIRA, M.; LEAL, S.; SALOMÃO, G. S.; AMARAL, S. P.; CHRISTO, C. S. ‘Parceiros’ assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 26, n. 12, p. 5915–5924, 2021.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização Do Trabalho: A Percepção Dos Motoristas De Transporte Particular Por Aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**. v. 6, n.3, p. 47–81, 2019.

PALACIOS, R. A.; AMARAL, P. R.; LUCIANO, E. M.; SANTOS, A. C. M. Z. Economia Compartilhada e modo de produção capitalista no contexto dos aplicativos de entrega. **Revista Gestão e Desenvolvimento**. Novo Hamburgo, v. 18 n. 1, p. 03–26, 2021.

PARAFUZO. PARAFUZO. Disponível em: <https://parafuzo.com/>. Acesso em: 18 dez. de 2021.

PEREIRA, K. S. M. **Análise Da Carga de Trabalho Em Operadores de Uma Empresa Logística Da Região Sul**. Pato Branco: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2018. [Dissertação] Programa de pós-graduação em engenharia de produção e sistemas.

RAPPI INC. SOBRE NÓS. Disponível em: <https://about.rappi.com/br/quem-somos>. Acesso em: 18 dez. 2021.

REIS, J. M.; PEREIRA, L. Z. Saúde Mental e Trabalho: estudo com motoristas de aplicativo. *In: XLIV ENCONTRO DA ANPAD – ENANPAD*, Rio de Janeiro. Anais [...], 2020.

RODRIGUES, N. L. P. R.; MOREIRA, A. S.; LUCCA, S. R. O Presente e o Futuro Do Trabalho Precarizado Dos Trabalhadores Por Aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 37, n.11, 2021.

SALVAGNI, J.; COLOMBY, R. K.; CHERON, C. Em Contexto de Pandemia: Entregadores de Aplicativos, Precarização Do Trabalho, Esgotamento e Mobilização. **Simbiótica Revista Eletrônica**. v. 8, n. 3, p.149–169, 2021.

SIGNOR, G.; SOUZA, C. L. “Revista de Direito Do Trabalho e Meio Ambiente Do Trabalho.” **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. v. 7, n. 1, p. 75–95, 2020.

SILVA, G. R.; OLIVEIRA, M. L. G. Capitalismo Disfarçado: Trabalho Uberizado e Precarização. **Revista Piauiense de História Social e do Trabalho**. Parnaíba, v. 6, n. 10, p. 59-85, 2020.

SILVESTRE, B. M.; NETO, S. R. D. S.; AMARAL, S. C. F. ‘Sem Tempo, Irmão’: O Trabalho e o Tempo Livre de Entregadores Uberizados Durante a Pandemia de Covid-19. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 43, 2021.

SINGU. **SINGU**. Disponível em: <https://singu.com.br/index.html>. Acesso em: 18 dez. 2021.

SITLY. **Sitly**. Disponível em: <https://www.sitly.com.br/sobre-sitly>. Acesso em: 18 dez. 2021.

SOUSA, W. A. P.; GONÇALVES, M. D. A. “TRABALHADORES UBERIZADOS EM CAMPO GRANDE – MS : UMA APROXIMAÇÃO.” **Pegada online**, v. 22, n. 2, p. 21–48, 2021.

SOUZA, M. B. C. A. **Juventudes Trabalhadoras, Uberização e Precarização da Vida**: contribuições para o campo do trabalho e da Terapia Ocupacional. São Carlos: UFSCar, 2020. [Tese]. Programa de Pós-Graduação em Terapia Ocupacional.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, F. M. Saúde do Trabalhador e o aprofundamento da Uberização do Trabalho em Tempos de Pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, n.22, 2020.

VASTELLA, F. T. **Um recorte de gênero no fenômeno da Uberização**: uma análise sobre a jornada de trabalho da motorista mulher. Ouro Preto: Universidade Federal de Ouro Preto, 2021. [Monografia] Curso de Direito.



Artigo recebido em: 24/02/2022 e aceito para publicação em: 17/02/203

DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v22i4.4584>