

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA SOCIAL**

RANIELLY SILVA LEITE

**AS TRANSFORMAÇÕES DO CAPITALISMO EM CAMPO GRANDE (MS): A
construção social do trabalho por aplicativo sob a ótica dos motoristas**

**CAMPO GRANDE – MS
2023**

RANIELLY SILVA LEITE

AS TRANSFORMAÇÕES DO CAPITALISMO EM CAMPO GRANDE (MS): A
construção social do trabalho por aplicativo sob a ótica dos motoristas

Dissertação apresentada na Faculdades de Ciências Humanas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Antropologia Social.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Luiz Cruz

CAMPO GRANDE – MS
2023

RANIELLY SILVA LEITE

AS TRANSFORMAÇÕES DO CAPITALISMO EM CAMPO GRANDE (MS): a
construção social do trabalho por aplicativo sob a ótica dos motoristas

Dissertação submetida à Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Antropologia Social.

Presidente da Banca:

Prof. Dr. Ricardo Luiz Cruz

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Flavia Freire Dalmaso

Prof. Dr. Iuri Tonelo

AGRADECIMENTOS

Gostaria de iniciar esses agradecimentos com o fato de não ter desistido dessa dissertação, o sonho do caminho da vida acadêmica presente há alguns anos em minha vida. Caminhos esses que muitas vezes não foram fáceis, cheios de dúvidas e angústias. Agradeço imensamente a todas as pessoas que de uma forma ou outra estavam ali por mim, as palavras que ouvi em grande parte foram de acolhimento e incentivo e me deram força para chegar até esse momento.

À minha mãe, Aparecida, por me ensinar o caminho da leitura que por muitas vezes foi meu refúgio. Por sempre me incentivar e estar sempre ao meu lado, sendo meu alicerce e pelo colo e palavras de acalento em momentos que pensei que não ia conseguir. À minha avó e minha prima Maria Beatriz, obrigada pelo apoio.

Meu agradecimento aos professores e secretaria acadêmica do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS-UFMS). Aos meus colegas de turma, Ana Carolina, Tania, Arielly obrigada pelas conversas e à Camila obrigada pelo apoio. Devido à pandemia não tivemos a oportunidade de desfrutar como um todo as experiências que uma pós-graduação oferece, entretanto enfrentamos outros desafios.

Agradeço à Carol, minha companheira de mestrado que vou levar para minha vida, de uma importância essencial para não me deixar desistir do mestrado, e por compartilhar todas as angústias dos últimos anos, muito obrigada amiga.

Em especial ao GEAT – Grupo de Estudos em Antropologia do Trabalho, grupo ao qual apesar de tudo fiz parte desde seu início, pelas discussões que me ajudaram a compreender o fazer pesquisa. Costumo dizer que uma das melhores coisas são as amizades feitas no grupo, e meus agradecimentos à Alanna, Ariella e Amanda, por encararem esses últimos anos ao meu lado sempre com palavras de apoio e carinho, mostrando que não estava só.

Ao meu orientador Ricardo Luiz Cruz, meu eterno obrigada pelos anos de orientação, as disposições de fornecer *feedback*, responder minhas perguntas e me desafiar a pensar profundamente sobre minha pesquisa que me ajudou a crescer como acadêmica, pela compreensão da necessidade de tempo, devido às adversidades.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Aos meus amigos Irwinn, Maria do Carmo, Giovanny, Liv, Ariel e Guilherme, por sempre estarem por perto em todas as escolhas, das boas até as mais duvidosas. Não poderia deixar de agradecer também à minha terapeuta Manoela.

Finalizo agradecendo a banca, Dr. Iuri Tonelo e a professora Dra. Flávia Dalmaso por aceitarem participar da minha banca de qualificação e posteriormente da banca de defesa deste trabalho. As contribuições feitas na qualificação, as sugestões de organização destas linhas e dos caminhos possíveis foram fundamentais para a construção desta pesquisa.

A todos que de uma maneira ou de outra contribuíram para o trilhar deste trabalho meus agradecimentos.

Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar. É da empresa privada o seu passo em frente, seu pão e seu salário. E agora não contente querem privatizar o conhecimento, a sabedoria, o pensamento, que só à humanidade pertence (BRECHT, 2011, *online*).

RESUMO

O objetivo dessa dissertação é compreender como os motoristas de aplicativo da cidade de Campo Grande - Mato Grosso do Sul, se percebem enquanto trabalhadores. O trabalho em aplicativos se mostra como uma das novas formas do trabalho informal, altamente flexível, e a Uber Technologies Inc é um dos grandes exemplos, que através de um aplicativo conecta motoristas e passageiros que estão em localização próxima. Quando pensamos em um contexto de plataformização do trabalho, essa mudança ocorreu de forma diferente em cada estado e cidade no Brasil. Em Campo Grande, Mato Grosso Do Sul, a Uber começou a funcionar em 2016, seguido de outros aplicativos de transporte. Em 2022, estipula-se que o número de motoristas cadastrados em aplicativo são mais de 10 mil. Para melhor compreender as transformações do mundo do trabalho, em primeiro momento, essa dissertação apresenta um breve contexto histórico da transformação do trabalho a partir das mudanças do capitalismo. Foram realizadas entrevistas de 2020 a 2022 que permeiam a discussão dessa dissertação, através de falas e histórias de motoristas de aplicativo em Campo Grande - MS, que nos informam como eles se percebem enquanto trabalhadores, o perfil desses entrevistados, suas demandas individuais e coletivas, as experiências durante a pandemia e a regulamentação desses profissionais na capital sul-mato-grossense.

Palavras-chave: motoristas de aplicativo; plataformização; transformação do trabalho.

ABSTRACT

The aim of this dissertation is to understand how app drivers in the city of Campo Grande - Mato Grosso do Sul, perceive themselves as workers. Work through apps is one of the new forms of informal, highly flexible work, and Uber Technologies Inc is one of its great examples, because it connects drivers and passengers who are in proximity through an app. When we think in the context of work platformization, this change occurred differently in each state and city in Brazil. In Campo Grande, Mato Grosso Do Sul, Uber started operating in 2016, followed by other transport applications. In 2022, it is stipulated that the number of drivers registered in the application will be more than 10 thousand. To better understand the transformations in the world of work, at first, this dissertation presents a brief historical context of the transformation of work from the changes of capitalism. Interviews were carried out from 2020 to 2022 that permeate the discussion of this dissertation, through speeches and stories of application drivers in Campo Grande - MS, which inform us how they perceive themselves as workers, the profile of these interviewees, their individual and collective demands, their experiences during the pandemic and the regulation of these professionals in the capital of Mato Grosso do Sul.

Keywords: app drivers; plataformization; transformation of work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 TRABALHO, TECNOLOGIA E CAPITALISMO NA CONSTRUÇÃO SOCIAL DA CLASSE TRABALHADORA	17
1.1 Tecnologia como meio de produção e controle da força de trabalho	17
1.2 O trabalho digital: a ideologia da autonomia frente aos mecanismos de controle	26
1.3 Trabalhadores e a pandemia.....	32
2 OS UBERIZADOS EM CAMPO GRANDE - MS	38
2.1 O perfil dos motoristas entrevistados.....	40
2.2 As relações com a pandemia	48
2.3 Organizações coletivas e individuais	50
2.4 Regulamentação dos motoristas de aplicativo em Campo Grande-MS.....	57
2.5 Percepção enquanto trabalhadores	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS	67
ANEXO.....	76

INTRODUÇÃO

As transformações do mundo do trabalho mostram como este está relacionado com a forma de vida da sociedade e como as mudanças tecnológicas, políticas e sociais influenciam nas reconfigurações da organização dessa atividade, revelando importantes mecanismos de dominação e de apropriação da subjetividade do trabalhador. As revoluções industriais operam mudanças nas formas de produção e, conseqüentemente, provocam transformações na organização social e política da sociedade que se expandem nos diferentes continentes, e são importantes para a compreensão da situação dos trabalhadores, que apesar de suas especificidades em cada país e continente, podem ter semelhanças nas formas que as produções capitalistas se desenvolvem.

O capitalismo cria desigualdades econômicas e sociais, ocasionando a divisão da sociedade em classes. Como afirma István Mészáros (2011, p. 99), “para poder funcionar como um modo totalizador de controle sociometabólico, o sistema do capital deve ter sua estrutura de comando historicamente singular e adequada para suas importantes funções”. Nesse sentido, a divisão de classes se mostra através da história, pois,

[...] em resumo, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada; uma guerra que terminou sempre ou por uma transformação revolucionária da sociedade inteira, ou pela destruição das classes em conflito (MARX; ENGELS, [1848] 2010, p. 40).

As sociedades foram construídas a partir da organização de sucessivos modos de produção. Junto da divisão entre burguesia e proletariado, passou a existir uma transformação constante nas formas de produzir. Dessa forma, o modo de vida do trabalhador sofreu modificações substanciais ao longo da história, com as alterações nas relações entre homem e natureza e as transformações tecnológicas de produção e mão de obra que foram significativas para as mudanças sociais. Além de alterações de condições de trabalho e altas jornadas de trabalho, também estiveram presentes alterações nas leis trabalhistas. Dessa maneira, muitas das mudanças foram importantes para a melhoria na condição de vida dos trabalhadores, entretanto as divisões de classe continuaram acentuando as desigualdades.

Com a reestruturação neoliberal, se apresenta um novo cenário para o trabalhador: a chamada Quarta Revolução Industrial, que se caracteriza pelo trabalho digital, com a interferência parcial ou total da *internet*. Assim, a plataformização do trabalho se tornou uma modalidade que se alastrou para diversas profissões. Com um clique em um aplicativo é possível se cadastrar para realizar um trabalho que será desempenhado por demanda: uma tarefa que ao descrever parece fácil, mas que carrega diversas implicações que adentram a vida do

trabalhador. A ideia de que está trabalhando sem patrão e por isso poder determinar suas horas de trabalho se torna um chamariz para esse trabalho, já que a economia atual mostra um número alto de desemprego.

A estrutura do capitalismo leva trabalhadores de diferentes países a compartilharem histórias de angústias e precarizações presentes nesse modelo de trabalho plataformizado. Mas como essas estruturas do trabalho acontecem no Brasil? Roberto Da Matta, na obra “O que faz o Brasil, Brasil?” (1994), já anunciava reflexões da representação social do trabalho para os brasileiros, no qual relações patrão e empregado se misturam em ordem econômica de laços pessoais e morais. Com as transformações do trabalho “modernizado”, as relações sofreram alterações ou continuam em ordem de subordinação? O trabalho informal torna-se assim uma válvula de escape.

No Brasil, segundo o IBGE, 14,8 milhões de brasileiros estão desempregados (ALVARENGA; SILVEIRA, 2021). Há um aumento no índice de trabalhadores subutilizados e desalentados, principalmente com a diminuição de postos de trabalho, e consequentemente aumenta o “trabalho por conta própria”. A pretensão de sucesso aos que almejam ascensão social pela relação do trabalho encontra-se em um período de descrença, refletindo um momento de incertezas. Nesse contexto, os trabalhadores informais enfrentam situações precárias e se veem diante da falta de proteção social, direitos trabalhistas, com jornadas de trabalho que excedem por vezes mais de doze horas por dia e renda flutuante, pois esta depende de diversos fatores como situação do mercado, quantas horas passa trabalhando para cumprir a meta de ganho, entre outras.

O Brasil registrou taxa de informalidade de 39,7% no mercado de trabalho até agosto de 2022 (ESTADÃO, 2022), mostrando que a alta na informalidade ainda se mostra relevante embora o número de trabalhadores de carteira assinada tenha aumentado de 2021 para 2022. Vale lembrar que o aumento da informalidade nos últimos anos é um reflexo não só da situação econômica e tecnológica, mas também foi acelerada devido à crise pandêmica que levou diversos trabalhadores ao desemprego e informalidade.

Dessa forma, o trabalho plataformizado se mostra como uma das novas formas do trabalho informal, altamente flexível, e a *Uber Technologies Inc* é um de seus maiores exemplos. A empresa multinacional americana de transporte conecta através de um aplicativo motoristas e passageiros que estão em localização próxima, no qual motoristas se cadastram para oferecer seus serviços de transporte, e passageiros se cadastram e solicitam corridas de um destino a outro, sendo o valor tabelado pelo aplicativo, que detém como taxa uma porcentagem que pode chegar até a 25% do valor que seria passado ao motorista. Essa forma de trabalho se

assemelha com o trabalho intermitente, que se caracteriza pela remuneração a partir do trabalho prestado. É uma forma de gestão e exploração a qual os trabalhadores digitais se veem diante de uma suposta autonomia para fazer os próprios horários, para escolher trabalhar ou não, para escolher a melhor proposta que surge no aplicativo etc. A *Uber* é uma das tantas empresas que utilizam esse modelo de trabalho, como a *Rappi*, *Indrive*, *99pop*, *Airbnb*, entre outras, que se apoiam nesse formato para manter um exército de reserva.

A pesquisa do Fairwork Brasil, “Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas” (2021), revela a precariedade das condições de trabalho nos aplicativos no Brasil. De acordo com os critérios de trabalho justo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil é classificado como um dos locais com piores condições de trabalho para esses profissionais. De acordo com o relatório, “no entanto, a pontuação anual do Fairwork Brasil fornece evidências de que os trabalhadores por plataformas, como em muitos países do mundo, enfrentam condições de trabalho injustas e sofrem sem proteções.” (FAIRWORK BRASIL, 2021, p. 2). A pesquisa ainda destaca que as principais plataformas em operação no país não garantem o pagamento do salário-mínimo por hora e não implementam medidas para aumentar a segurança no trabalho. Essa nova dinâmica do trabalho, intermediado pela *internet* e gerenciado de modo *online*, seguem uma organização característica, como apontada por Ricardo Antunes (2020b, p. 11): “as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.

A ideia de gestão própria acabava por trazer invisibilidade a esses trabalhadores. Entretanto, as mobilizações de entregadores vinculados aos aplicativos têm ganhado destaque nacional e na América Latina, com paralisações como o “Breque dos *App*” que ocorreu no mês de julho de 2020 em várias cidades do país, com reivindicações pelo aumento do valor mínimo de corridas, pelo fim dos bloqueios indevidos, seguro de roubo e acidente, auxílio pandemia e fornecimentos de EPIs. Essas mobilizações tiveram grande divulgação e apoio através das redes sociais, movimento que contou com a adesão de trabalhadores principalmente da América Latina (OPERA MUNDI, 2020).

As relações de trabalho no início de 2020 passaram por mais uma mudança significativa com a pandemia da COVID-19: enquanto uma parcela de trabalhadores foi submetida ao regime *home office*, passando a arcar com aumento de carga de trabalho e adaptação de suas casas para exercer suas atividades devido ao distanciamento social, empresas entraram em recesso e outra parcela significativa de trabalhadores foi demitida. Assim, segundo o IBGE, em agosto de 2020 o número era de 13,7 milhões de desempregados no Brasil (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE,

2020). Da mesma forma, o número de trabalhadores informais teve um crescimento significativo, levando a um aumento nos trabalhos digitais. Esses tiveram que arcar com custos adicionais para a proteção pessoal, de maneira a evitar o risco da contaminação, evidenciando a precariedade do trabalho, da proteção social e da saúde fora das regularidades trabalhistas.

Em 2019, motoristas de aplicativos já vinham realizando algumas paralisações, reivindicando melhores condições de trabalho. Essas reivindicações acabam por mostrar outro lado do discurso do “empreendedorismo”: motoristas apresentam um discurso de identificação de “somos trabalhadores”. No sistema capitalista, esse pronome/identidade “nós”, acaba sendo visto como perigoso, pois teme-se a organização da classe trabalhadora e o sentimento de comunidade que é desperto pela busca de ligações de proximidade, até mesmo para a proteção da classe a qual se pertence. Entretanto, não podemos deixar de lembrar que para isso é preciso traçar movimentos de confiança, compromisso e responsabilidade com o próximo, estruturas que vem sendo enfraquecidas pelo capitalismo (SENNETT, 1999). Assim, os trabalhadores mostram que também há outras formas da classe trabalhadora se unir além das organizações de sindicatos.

A revolta social vai ganhando peso em todos os países na medida em que os trabalhadores demonstram que estão entre os mais afetados pela combinação da crise econômica, sanitária e social. Dessa forma, os denominadores comuns, a falta de direitos mínimos e uma superexploração do trabalho uniu trabalhadores na realização de denúncias e paralisações, utilizando como aliada a própria era digital, já que a *internet* permite a aproximação e a divulgação de denúncias e relatos da exploração do trabalho através das redes sociais. Um exemplo disso é o caso que ocorreu em 2020 com o entregador Paulo Lima, mais conhecido como Galo, que fez um vídeo denunciando os bloqueios indevidos sofridos pelos trabalhadores nos aplicativos: “Você sabe como é difícil carregar comida nas costas com a barriga vazia?” (FOLHA DE SÃO PAULO, 2021). A viralização do vídeo ocorreu no período da pandemia da COVID-19, durante o qual o número de pessoas utilizando esse tipo de aplicativo aumentou exponencialmente.

A situação não é precária apenas para os entregadores: nos aplicativos de *delivery* de refeições, os restaurantes ou estabelecimentos também se encontram reféns das plataformas. Ao conversar com pessoas que trabalham ou trabalharam com a venda de alimentos pelo aplicativo *iFood*, um dos primeiros comentários é o quanto o aplicativo “boicota” pequenos empreendedores e principalmente os que estão “começando agora”. Dentre as principais reclamações é que para o estabelecimento se destacar no aplicativo, é necessário se destacar através das avaliações ou fazer um anúncio, e o valor é alto. Em uma reportagem do Brasil de

Fato, o jornalista Daniel Giovanaz (2021) mostra a insatisfação de entregadores e restaurantes: em muitos casos, os donos de restaurantes se sentem pressionados a entrar nos aplicativos para aumentar suas vendas e assim, seus entregadores que antes eram fixos, também passam a entregar para as plataformas. Da mesma forma, uma reportagem do Correio Braziliense aponta que

O número de brasileiros que trabalham para aplicativos de entrega de mercadorias cresceu 979,8% entre 2016 e 2021, apontou o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Na categoria dos profissionais que trabalham com transporte de passageiros, o crescimento foi de 37% no mesmo período, de 840 mil, em 2016, para 1 milhão, em 2018, e chegando ao terceiro trimestre de 2019, a 1,3 milhão de pessoas (CARDOSO, 2022, *online*).

Para trabalhar em aplicativos como *Uber*, 99¹ e *Indrive*², os requisitos para os motoristas são: ter um *smartphone*; CNH com a observação “ER – Exerce função remunerada”; fazer o cadastro no aplicativo; apresentar documentação CRLV – Certificado de registro e licenciamento do veículo; os carros devem ter quatro portas; cinco lugares; além de estar no prazo de dez anos de fabricação. Depois do cadastro, cada aplicativo tem um tempo de aprovação que pode variar de 48 horas a uma semana. As empresas dos aplicativos chamam os motoristas de parceiros, mistificando dessa forma a relação de trabalho entre a empresa e o trabalhador, já que eles não possuem vínculos trabalhistas, de forma que os trabalhadores se veem inteiramente responsáveis pelo próprio ganho.

O aumento dessa modalidade nos últimos anos alcança uma parcela de profissões que já existem e começam a ser modificadas e mediadas por aplicativos. Apresentada como uma forma de inovação e autonomia, os trabalhadores se veem diante dos aplicativos como fonte principal ou complemento de renda devido à crise econômica, aos altos índices de desempregos e a crise pandêmica. Quando pensamos no contexto de plataformização do trabalho, essa mudança ocorreu de forma diferente em cada estado no Brasil. Em Campo Grande, capital de Mato Grosso Do Sul, a *Uber* começou a funcionar em 2016 (G1, 2016), dois anos depois de chegar ao Brasil, dando início à instalação e operação de outras empresas-aplicativos na capital. A *99pop*, por exemplo, ao abrir cadastro para motoristas teve como plano inicial cadastrar 4 mil motoristas em um mês (SANCHEZ, 2017). Até o ano de 2022, são 10 mil motoristas de diferentes aplicativos em Campo Grande, evidenciando como as relações de trabalho uberizadas se tornaram cada vez mais presentes na capital sul-mato-grossense. Em 2022, a

¹ 99 é um aplicativo de mobilidade de uma *startup* fundada em 2012 no Brasil.

² O *Indrive* também é um aplicativo de transporte que apresenta como diferencial seu funcionamento como uma espécie de “leilão”, no qual o passageiro coloca o valor que deseja pagar pelo trajeto e o motorista tem a opção de aceitar ou dar uma contraproposta.

prefeitura de Campo Grande instituiu ‘Dia do Motorista de Aplicativo’ no calendário oficial de eventos da capital, devendo ser comemorada anualmente dia 22 de setembro (GOMES, 2022).

No mês de março de 2021, motoristas de aplicativo realizaram uma manifestação na frente da governadoria da cidade, buscando uma solução para o aumento da gasolina no estado. Para uma reportagem no jornal *Campo Grande News*, um dos motoristas relata que a manifestação “não é uma pauta política, e sim uma pauta técnica” (CORREIA; RODRIGUES, 2021, *online*). Com o aumento do preço da gasolina de 22% naquele período, aproximadamente duzentos motoristas se mobilizaram para pedir ao governo do estado redução nos impostos dos combustíveis. Dessa forma, esses trabalhadores plataformizados apresentavam novas demandas que demonstraram essa nova dinâmica de trabalho, sua precarização, a difusão de um ideal de empreendedorismo e novas formas de mobilização. Assim, me propus a pensar como os motoristas de aplicativo em Campo Grande-MS se percebem nesse contexto.

No intuito de compreender as questões aqui colocadas, a pesquisa teve como objetivo compreender como os motoristas de aplicativo da cidade de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, se percebem enquanto trabalhadores, quais mudanças percebem que vem ocorrendo no trabalho mediado por aplicativo, quais são as demandas que apresentam e suas percepções do trabalho durante a pandemia.

Já sentia certa familiaridade diante desse objeto de estudo, afinal, já utilizava aplicativos de transporte como o *Uber*, além de conhecer amigos que trabalharam para alguns desses aplicativos, como a *Uber* e *99pop*, e costumavam compartilhar algumas histórias. Com o número de pessoas que acabaram desempregadas ou afastadas de seus trabalhos durante a pandemia, era comum conhecer alguém que começou a trabalhar como motorista de aplicativo. A partir dessa constatação, pude definir melhor meu objeto de pesquisa, já que esses trabalhadores de certa forma faziam parte do meu ciclo de amizades e foi a partir da escuta dessas histórias que busquei compreender suas experiências com o trabalho plataformizado, considerando a ótica de quem o exerce.

Ao pesquisar motoristas de aplicativos, busquei a aproximação e observação, com entrevistas realizadas através de perguntas semiestruturadas, divididas em perfil e perguntas objetivas à pesquisa. As questões abertas utilizadas ofereceram oportunidades para que os interlocutores levantassem aspectos e reflexões do trabalho. Foram realizadas primeiramente pelas redes sociais como forma de entrar em contato com trabalhadores através do *Facebook* e *Instagram*, método de entrevista utilizado durante a pandemia devido às determinações de distanciamento social. Posteriormente, foram utilizados encontros aleatórios proporcionados durante corridas, com a comunicação de que estava realizando uma pesquisa e questionando se

poderia utilizar suas falas. As entrevistas foram realizadas de forma voluntária e as identidades dos entrevistados serão mantidas em anonimato com a utilização de nomes fictícios.

Desde o primeiro contato com as pessoas com quem pude realizar entrevistas e momentos de conversas mais extensas, e assim conhecer um pouco mais sobre seus cotidianos, prezei por informar meu papel de pesquisadora e meus reais interesses em compreender mais sua visão sobre o trabalho em aplicativos. Dentre as dificuldades que a pesquisa apresentou, em muitos momentos conheci pessoas que se mostraram interessadas em contar sobre seu cotidiano e curiosas sobre minha pesquisa, enquanto outras se mostravam não interessadas e até mesmo questionavam: “pra que estudar isso?”, “o que a antropologia tem com isso moça, serve para quê?”. No primeiro momento, quando indagada, pensei em respostas que adquiri na minha trajetória acadêmica, tanto durante o curso de ciências sociais, como no mestrado em antropologia social, para explicar sobre a importância dos estudos de diferentes aspectos da vida social, como o trabalho plataformizado vem mudando as formas de trabalho e da vida do trabalhador. Para algumas pessoas, as respostas “serviram”, fazendo com que a conversa prosseguisse.

O recorte dessa pesquisa são os motoristas de aplicativo, trabalhadores que ganham destaque ao se falar em plataformização. Realizei as entrevistas entre setembro de 2020 a dezembro de 2022, e dentre as conversas, irei utilizar 30 no decorrer dos capítulos para relatar suas experiências. Como já mencionado, os nomes dos meus interlocutores foram trocados por nomes fictícios para preservar as suas identidades e a pesquisa se deu por métodos qualitativos, aos quais se propõem a dar ênfase nas histórias dos trabalhadores com quem tive a oportunidade de conversar.

Esta dissertação pretende, no primeiro capítulo, fazer uma breve apresentação das transformações do mundo do trabalho, das mudanças tecnológicas do trabalho por plataforma e as mudanças recentes na vida do trabalhador causadas pela pandemia da COVID-19. Trata-se de pensar como o universo do trabalhador, a tecnologia e o capitalismo enquanto sistema de acumulação em constante transformação se entrelaçam na construção da classe trabalhadora.

Já o segundo capítulo tem como proposta se aprofundar nas entrevistas com motoristas de aplicativos em Campo Grande-MS, abordando as histórias desses trabalhadores, como eles se percebem enquanto trabalhadores de aplicativo, o perfil desses entrevistados, suas demandas individuais e coletivas, suas percepções durante a pandemia e a regulamentação desses profissionais na capital sul-mato-grossense.

1 TRABALHO, TECNOLOGIA E CAPITALISMO NA CONSTRUÇÃO SOCIAL DA CLASSE TRABALHADORA

Neste primeiro capítulo, será apresentada de maneira breve as transformações do mundo do trabalho, as mudanças tecnológicas do trabalho por plataforma, além das alterações recentes na vida do trabalhador causada pela pandemia da COVID-19. Sendo uma pesquisa que envolve sociologia e antropologia, mostra-se necessário apresentar o contexto histórico da transformação do trabalho a partir das mudanças do capitalismo. O capítulo segue apresentando as constantes mudanças no mundo no trabalho e como interferiram na vida dos trabalhadores: crises do capitalismo, as revoluções industriais, e mudanças para o trabalho flexível, a implementação da tecnologia até o trabalho plataformizado e, por fim, as mudanças da COVID-19 no cotidiano do trabalho.

1.1 Tecnologia como meio de produção e controle da força de trabalho

O trabalho se tornou uma atividade central no sistema capitalista. Com suas constantes mudanças, este sistema força o trabalhador a adaptar-se às necessidades que surgem no mercado, causando intensas transformações. Diante das reconfigurações dos modelos de organização do trabalho, revelam-se importantes mecanismos de dominação e de apropriação da subjetividade do trabalhador. Friedrich Engels (2008), em “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, descreve o trabalho dos artesãos com máquinas de tecelagens e fiação em suas casas, em uma produção familiar que garantia seus sustentos. Nesse momento, o trabalho possuía um caráter íntimo e direto, com as moradias localizadas no campo, valores morais ligados a Deus e momentos de descanso. Conforme o autor, os artesãos “[...] ganhavam para cobrir suas necessidades e dispunham de tempo para um trabalho em seu jardim ou em seu campo, trabalho que para eles era uma forma de descanso.” (ENGELS, 2008. p. 46)

Com o advento da Primeira Revolução Industrial, por volta de 1780, conforme apontado pelo historiador Eric Hobsbawm (2014), ocorreu a substituição do modo de produção artesanal ou doméstico por máquinas dentro de sistemas fabris, fator que provocou uma transformação significativa na forma de se viver até então na Europa. O surgimento das primeiras máquinas, capazes de produzir muito mais que as máquinas artesanais, permitiu o acúmulo de riquezas e consolidação da ascensão da burguesia. Com o processo industrial, as fábricas de tecelagens, a mecanização e a produção em série provocaram transformações no processo produtivo; a nova configuração do trabalho caminhou com a migração maciça do campo para a cidade, e com o

aumento da população trabalhadora em fábricas. A divisão não se limitou apenas a detentores de produção e assalariados, esse novo modo de produção foi responsável por outras divisões: entre os tecelões de fábricas, os artesanais, e os produtores rurais, marcando nesse momento divisões econômicas e sociais (ENGELS, 2008).

A Revolução Industrial não foi apenas uma mudança do modo artesanal para o modo de produção mecanizado, foi uma sociedade em transformação que diante da falta de empregos no campo, acaba por recorrer ao êxodo rural e, assim, se deparam com a necessidade de morar nas cidades, perto das fábricas, diante de um crescimento urbano precário — dessa forma, a demarcação das classes sociais se torna ainda mais acentuada. O homem, sem suas terras, se encontra com sua força de trabalho como única fonte de renda, formando o proletariado. Em nota no Manifesto Comunista, Karl Marx e Friedrich Engels (2010) definem o proletariado como, “a classe dos trabalhadores assalariados modernos, os quais, despossuídos de meios de produção próprios, precisam vender sua força de trabalho para poder viver³” (MARX; ENGELS, 2010, p. 62), uma classe que depende de sua força de trabalho para garantir seu sustento. Nesse sentido,

o proletariado tornou-se uma classe real e estável da população, enquanto antes não era muitas vezes mais que um estágio de transição para a burguesia. Agora, quem quer que nasça operário não tem outra alternativa senão a de viver como proletário ao longo de sua existência (ENGELS, 2008, p. 60).

Os trabalhadores se tornam fundamentais para o enriquecimento da burguesia, fortalecendo o sistema capitalista, cujo funcionamento necessita dessas divisões de classe. Como apresentado por Hobsbawm (2000), os resultados da Revolução Industrial foram uma “[...] mudança social fundamental. Ela transformou a vida dos homens a ponto de torná-las irreconhecíveis.” (HOBSBAWM, 2000, p. 75). Os proprietários têxteis tiveram papéis fundamentais na expansão da influência britânica na economia mundial, nas transações comerciais que se mantiveram com diversos países, estabelecendo poder e riquezas para uma classe. Os trabalhadores se encontravam em uma nova realidade, a de assalariados, com trabalho regulamentado por jornadas, dando início assim aos trabalhos ininterruptos, com regulação na rotina diária dos indivíduos (HOBSBAWM, 2000). Com a industrialização dos países da Europa e o surgimento de máquinas com superioridade tecnológica, se inicia um período de aperfeiçoamento das produções industriais, visando à eficiência e maiores lucros.

Surge então um novo momento de transformação do trabalho e na vida dos trabalhadores, a Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX. Mas quais as principais

³ Nota acrescentada à edição inglesa do Manifesto Comunista publicada em 1888.

diferenças entre a primeira e a segunda revolução? Segundo Hobsbawm (2000), a resposta se encontra “no papel da ciência na tecnologia”, com o avanço dos estudos em tecnologia, sobretudo em novas fontes de energia, como a energia elétrica, possibilitando assim não só o melhoramento das máquinas, mas a invenção de equipamentos especializados e a organização racionalizada ou sistemática da produção. Nesse sentido, na medida em que a ciência possibilitou a produção em massa de produtos de consumo, tornou ao mesmo tempo o trabalho automatizado e padronizado em linhas de produção, marcando dessa forma a escala de industrialização do período (HOBSBAWM, 2000).

Já no final do século XIX, a organização e formas de controle do trabalho começam a ser pensadas e colocadas em prática visando o aumento da produção. Os Estados Unidos foram uma das grandes potências que despontaram tecnológica e economicamente neste período, por conta principalmente da sua riqueza de recursos naturais e da forte imigração da força de trabalho. Nesse contexto, Frederick Taylor, um norte-americano, criou métodos, regras e padrões para desenvolver o trabalho e, portanto, “criava-se métodos padronizados de execução que deveriam otimizar a relação entre tempo e movimento” (RIBEIRO, 2015, p. 66). A ideia, conhecida como Taylorismo, envolvia aumentar o ritmo de produção e o controle de tempo, buscando um maior rendimento dos trabalhadores a partir de um trabalho cronometrado (RIBEIRO, 2015).

Em continuidade a esse processo de organização e controle do trabalho, e por consequente dos trabalhadores, Henry Ford, dono de fábrica do setor automobilístico, implantou uma nova técnica de organização da produção em sua empresa: “a introdução da esteira rolante, que ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, conseguiu dramáticos ganhos de produtividade” (RIBEIRO, 2015, p. 68). A nova forma de organização e produção do trabalho intensificava as linhas de montagens em busca de uma padronização da produção. Esse novo modo de produção implantou um maior controle dos processos de trabalho, intensificando seu ritmo, pois os trabalhadores se mantinham fixos em uma posição esperando para exercer apenas uma função, seja apertando um parafuso ou batendo um martelo.

Isso envolveu a criação de uma produção homogeneizada com jornadas de trabalho intensas e maçantes (ANTUNES, 2020b). O filme *Tempos Modernos* (1936), protagonizado e dirigido por Charlie Chaplin, é um exemplo visual desse momento, que trata com humor e crítica o processo de industrialização fordista. Na maioria das vezes, filmes são importantes ferramentas para retratar a sociedade. Neste caso, o personagem de Chaplin mostra a alienação do trabalhador perante o trabalho repetitivo e exaustivo das linhas de produção, além de

apresentar o desejo do trabalhador de uma vida melhor, de consumo de bens e a busca de um futuro longe daquela forma de trabalho.

Assim como apresentado no filme de Chaplin, o trabalhador passou a ser visto não apenas como mão de obra, mas como um possível consumidor, levando-o a pautar as referências de felicidade, luxo e conforto nos parâmetros da classe burguesa (LUKÁCS, 2003). Isso se deve ao fato de que na produção fordista, ao realizar uma produção em grande escala, baixou-se os custos de produção, sendo possível assim reduzir o custo do produto final. Dessa forma, surge a ideia de que os produtos eram acessíveis à população, só bastaria trabalhar para comprá-los. É nessa lógica capitalista que se criaram as condições para a emergência de uma sociedade de consumo, a qual se perpetua até hoje.

A manutenção de altos padrões de consumo era fundamental para alimentar o crescimento da indústria de massa. A ética do consumo cria todo um novo estilo de vida, com padrões de consumo determinados, uma série de bens passa a ser objeto de desejo da população americana como, por exemplo, a casa própria e o carro. (RIBEIRO, 2015, p. 70).

A partir de então, os trabalhadores se encontraram perante um controle econômico e moral, condicionando como deveriam trabalhar, o que deveriam consumir, quando poderiam descansar, e envolvia até mesmo questões como o quanto de bebida alcoólica podiam consumir e quantos filhos deveriam ter. A igreja foi fundamental para a implantação e controle dos trabalhadores, norteador o novo estilo de vida, de forma que até mesmo hoje escutamos frases como: “trabalhador, pai de família”. O capitalismo precisava de trabalhadores com o estilo de vida disciplinado, para assim serem eficientes em suas funções nas fábricas. Um dos trabalhos significativos neste sentido foi o de Weber, que, no início do século XX, buscou "indagar de que modo foi possível se formar já em sua tenra idade essa conexão entre capacidade de adaptação ao capitalismo e fatores religiosos." (WEBER, 2004, p. 56).

No decorrer da história do operariado, a divisão de classe se torna cada vez mais nítida: “a sociedade divide-se cada vez mais em dois vastos campos opostos, em duas grandes classes diametralmente opostas: a burguesia e o proletariado.” (MARX; ENGELS, 2010, p. 40). A sociedade é historicamente atravessada por conflitos sociais, e, como apontado por Marx e Engels (2010), esses conflitos estão ligados à estrutura econômica ou organização da produção, refletida nas desigualdades ou diferenças materiais entre grupos opostos. Dessa forma, desde sua consolidação o movimento operário esteve à frente de reivindicações e resistências contra as explorações capitalistas e a chamada consciência de classe foi fundamental para essas lutas.

As reivindicações por aumento salarial, menor jornada de trabalho, fim do trabalho infantil e melhores condições de trabalho, sempre estiveram em pauta nas lutas sindicais do

século XIX, travadas de modo a chamar a atenção do Estado para a situação que os trabalhadores vivenciavam. Nesse sentido, a organização coletiva dos trabalhadores se tornou um fator decisivo para reivindicar melhores condições a partir das necessidades enfrentadas pela categoria, com a formação de sindicatos e organizações tendo um importante papel para o acesso aos interesses coletivos e particulares dos trabalhadores (BASTOS, 2004).

A hierarquização nos meios de produção se tornou cada vez mais evidente com as imposições da disciplina do trabalho, assim como os problemas sociais ocasionados devido às condições da exploração do trabalho de homens, mulheres e crianças. Diante dessas transformações, tanto no trabalho em si como nas condições precárias impostas aos trabalhadores, no decorrer de sua história os trabalhadores reagem em vários momentos às péssimas condições em que se encontram por meio de paralisações, greves, quebra de máquinas, formações de sindicatos.

É nesse contexto que o sistema capitalista enfrenta uma crise de superprodução em 1929, que causou desemprego e falências, levando a uma quebra na economia norte-americana que afetou o mundo todo. O estilo de vida norte-americano, amplamente copiado, foi duramente afetado: houve uma substituição no modo de governo com uma maior participação do Estado, agora atuando na criação de empregos e como “provedor” de políticas públicas como saúde, educação, seguro-desemprego. Assim, o Estado de Bem-Estar Social emerge marcando uma nova forma de vida ou organização social e política para os trabalhadores (RIBEIRO, 2015).

Surgia assim em 1960, um novo modelo produtivo denominado Toyotismo, ou Terceira Revolução Industrial, derivado da fábrica Toyota, oriunda do Japão. Desenvolvido após a Segunda Guerra Mundial para evitar a superprodução em um período de insegurança e escassez, o Toyotismo é marcado pelo “*Just-in-time*”, ou seja, pela produção orientada pela demanda de consumo, operando conforme a necessidade de determinado produto e eliminando dessa forma a exigência de estoque e a incerteza da venda de produtos finalizados. Vale ressaltar que, como apontado por Antunes (2018), os outros modelos de produção taylorista e fordista não deixaram de existir, e ainda se encontram mesclados nas formas de produção.

O século XX também é caracterizado pelo avanço da tecnologia e da informática. Tem-se a automatização de máquinas sem a necessidade de vários trabalhadores, de forma que as indústrias passaram a utilizar cada vez menos mão-de-obra, e há a terceirização da produção, na qual grandes empresas subcontratam pequenas empresas apenas para realizar funções específicas. Para o trabalhador, a terceirização pode evidenciar a face da precarização, pois em muitos casos acontecem mediante redução de salário, aumento da carga horária, risco de acidentes de trabalho acarretados pela falta de treinamento para a função, entre outros. Além

disso, há as implantações de fábricas em regiões de países de vulnerabilidade socioeconômica, locais onde a mão de obra se submete a meios menos juridicamente institucionalizados de contratação e salários reduzidos.

A partir da segunda metade do século XX, o pensamento e práticas neoliberais ganham aplicabilidade, com o avanço da chamada desregulação da economia, caracterizada por reduções de direitos sociais aliada à ideia de relações de trabalho flexíveis⁴ e precarização crescente. Nesse sentido, o neoliberalismo representa uma eliminação dos direitos do trabalho.

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma 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 a propriedade privada, livres mercados e livre comércio (HARVEY, 2005, p. 3).

A reestruturação neoliberal, com a denominada acumulação flexível, coloca em cena uma forma “maleável” de produção, utilizando a combinação de novas maneiras de produção (*Just-in-time*), com outras formas de exploração da mão de obra apoiadas na flexibilização. Trata-se de um período em que fica mais evidente a divisão salarial dos trabalhadores, a flexibilidade do trabalho, a terceirização e as subcontratações, com a consequente precarização do trabalho em várias escalas. Dessa forma, os direitos trabalhistas vêm sofrendo diversas desregulamentações, fomentando o trabalho precário e o desemprego estrutural. De acordo com Harvey, essa reestruturação

Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto nesses setores como entre regiões geográficas, criando por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. (HARVEY, 1992, p. 140).

A flexibilização impõe a quebra da estabilidade do trabalhador, além da intensa terceirização nas fábricas e empresas, nas quais a rotatividade do trabalho se torna cada vez mais presente. O trabalho assalariado — que antes permitia uma forma de “segurança”, uma estabilidade financeira que possibilitava um planejamento das finanças — dá lugar a relações flexibilizadas, ou seja, o salário formalizado é substituído pela instabilidade dos ganhos. A crise de 2008, iniciada nos Estados Unidos e alastrada para diversos países, ocasionou a intensificação desse sistema. Como apontado por Iuri Tonelo (2020), a crise de 2008 trouxe

⁴ Trabalho flexível, uma “jornada móvel”, na qual o trabalhador tem carga horária e funções determinadas, mas tem a “escolha” de onde e quando as cumprir. Um exemplo é o *home office*, no qual existem funções a cumprir, mas controle do trabalho não é visível, pois não tem uma separação fixa entre o local de trabalho e de descanso.

consequências aos trabalhadores como onda de demissões, retirada de direitos trabalhistas, além do aumento das condições de precarização no trabalho. O plano de austeridade causou cortes de salários, perda de benefícios, além de inserir o baixo custo da força de trabalho, abrindo caminho para mais trabalhos intermitentes (TONELO, 2020). Como apresentado, no decorrer da história do trabalho a precarização sempre esteve à sombra dos trabalhadores, mas o que podemos perceber nesse momento é o imediatismo, a rápida transformação em cadeia. Como afirmado por Richard Sennett (1999, p. 168), “A indiferença do antigo capitalismo ligado a classe era cruamente material; a indiferença que se irradia do capitalismo flexível é mais pessoal, porque o próprio sistema é menos cruamente esboçado, menos legível na forma.”

Dentro dessa nova estruturação do capital, temos, segundo Sennett (1999), o capitalismo de curto prazo, no qual os trabalhadores devem achar soluções rápidas para adentrar e permanecer no mundo da economia. As pessoas, diante do novo mercado, preferem ser seus próprios patrões, ser donos do próprio negócio e acabam por enfrentar toda a responsabilidade de um empreendimento sujeito ao fracasso. O trabalho informal⁵ ganha destaque, porém trabalhar por conta própria de maneira informal provoca determinadas mudanças do trabalho: ao trabalhar para si, de maneira informal, se trabalha sem contratos, sem carteira assinada, não se tem assalariamento ou direitos trabalhistas garantidos, como é o exemplo de trabalhos temporários como o de *freelancer*⁶, que aparecem apenas ocasionalmente.

Uma forma de visualizar essas mudanças que ocorrem no trabalho e na vida de trabalhadores é o filme *Nomadland* (2021), que aborda a questão da liberdade na informalidade. Ao acompanhar a história, podemos entender como o trabalhar de maneira informal está ligado a questões econômicas globais, como o momento pós-crise 2008 alavancou a criação de subempregos, e, principalmente, como esses trabalhadores se sentem e se adaptam frente a essas novas mudanças de instabilidade. Dentro de um contexto em que mais pessoas buscam trabalhar para si e serem os próprios patrões, o empreendedorismo⁷ tornou-se um termo muito presente nos últimos anos, assim como a ideia de liberdade no trabalho.

Com o aumento do desemprego, tornar-se dono do próprio negócio é uma solução que vem sendo buscada por muitas pessoas, desde jovens até a terceira idade. O trabalhador autônomo se vê diante de contratos temporários, remuneração incerta e em busca de uma

⁵ Trabalho sem vínculos registrados na carteira de trabalho, não obtendo remuneração fixa e férias pagas, dentre outros benefícios trabalhistas.

⁶ Termo em inglês que caracteriza o profissional autônomo que executa atividade de maneira independente, sendo uma de suas principais características a de que não possui vínculo de trabalho permanente com os empregadores.

⁷ Termo usado no meio empresarial que muitas vezes está relacionado à criação de empresas ou produtos novos.

emancipação do patrão como forma de driblar o desemprego e a baixa renda. Esse novo trabalhador se denomina não mais apenas como um trabalhador, mas como empreendedor.

O capitalismo, em seus constantes movimentos, passa dessa forma de um momento no qual opera pregando a estabilidade, motivando a qualificação do trabalho através de cursos e diplomas com a ideia de assim garantir um bom emprego e um campo de possibilidades para o trabalhador, a um “novo capitalismo”, no qual surge a ideia do autogerenciamento. Nessa perspectiva, trabalhadores assalariados são agora motivados a serem autônomos, a se tornarem empreendedores e a se arriscarem, deixando as garantias conquistadas ao longo dos anos. Em suma, trata-se de uma “autonomia” imposta pelo capital (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

O individualismo ocupa um lugar de destaque nesse “novo” sistema capitalista na medida em que o movimento sindical começa a dar sinais de perda de força política, já que o trabalhador organizado e sindicalizado se transforma em um trabalhador incentivado a trabalhar de forma individual. Dessa forma, a busca por direitos coletivos acaba por ficar em segundo plano, desvalorizada, de maneira que algumas profissões já não mais se consideram enquanto categoria, como acontece em alguns casos de motoristas de aplicativo que serão debatidos nos próximos capítulos. Como entender os movimentos por direitos trabalhistas, em um momento em que o trabalho é cada vez mais pensado sob uma ótica individual? Quando o sentimento de insatisfação e o sentimento de alienação e de anomia se tornam cada vez mais presentes?

A flexibilização do trabalho vem sendo debatida e defendida em alguns países e reformas trabalhistas estão em andamento ou já foram aprovadas. Mesmo com as especificidades de cada país, elas são colocadas como centrais para a mudança da legislação do trabalho, tendo em vista sua adequação ao momento atual e futuro do capitalismo. Na Europa, após a crise de 2008, a política de austeridade acarretou graves consequências sociais, como a precarização do trabalho e o aumento do desemprego. Ocorreu um descontentamento generalizado que resultou em um apoio à retórica neoliberal, favorecendo assim o discurso da reforma trabalhista de que com o enfraquecimento das leis e que com menos “privilégios”, seria possível aumentar as ofertas de emprego e retomar o fortalecimento da economia. Nesse período, a Alemanha obteve um aumento substancial nos trabalhos de tempo parcial, impulsionado pela reforma trabalhista, como analisado por Biavaschi *et al.* (2018, p. 190):

As reformas trabalhistas tiveram um papel importante em moldar a forma que os contratos de trabalho assumiram, bem como no espraio dos contratos atípicos. É preciso salientar, também, que as evidências empíricas coletadas por Jaehrling (2017) demonstram um possível efeito de substituição no mercado de trabalho: os empregos atípicos substituíram os empregos regulares. Em algumas empresas, por exemplo, os contratos atípicos cresceram concomitantemente a uma queda nos empregos com seguro social.

No Reino Unido da última década, é comum as reformas trabalhistas serem realizadas mediante a perda de direitos sindicais. De acordo com os autores:

Desde 2010, é um progressivo enfraquecimento da legislação trabalhista, no sentido de fragilizar a proteção ao trabalhador. Entre as alterações que merecem destaque estão a facilitação para realizar demissões coletivas, a elevação do tempo mínimo de trabalho para obter elegibilidade à proteção contra a demissão injusta, o fim dos direitos contra demissões coletivas para trabalhadores em contratos de duração determinada, a introdução de taxas de acesso à justiça do trabalho no Reino Unido, a possibilidade de trocar os direitos trabalhistas por ações da empresa (BIAVASCHI *et al.*, 2018, p. 193).

Já no Brasil, o trabalho flexibilizado e informal ganhou novos adeptos. Diversas profissões que antes eram vistas como “seguras”, passam a ter trabalhadores informais, ou seja, trabalhos realizados sem carteira assinada e sem CNPJ⁸, como, por exemplo, vendedores, motoristas, autônomos. Em 2019, o trabalho informal atingia 41,3% da população brasileira, um novo recorde (SILVEIRA; ALVARENGA, 2019), que se deve, em certa medida, às alterações na Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, aprovadas em 2017 no governo Michel Temer com a promessa de modernização e flexibilização das relações de trabalho: como a lei 13.429/17, a lei da terceirização, e logo em sequência a lei 13.467/17, a reforma trabalhista. Essas leis trouxeram impactos diretos às relações de trabalho, como a perda de poder dos sindicatos, alterações nas regras contratuais de tempo de trabalho e ampliação da terceirização da força de trabalho. O projeto de lei da câmara - PLC 38/17 ainda incluiu medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade de o trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; alteram a extensão da jornada de trabalho, desregulamenta, reduz e/ou “flexibiliza” os direitos de condições de trabalho, como salário, férias, proteção às mulheres gestantes (DIEESE, 2017).

É preciso destacar que as relações de trabalho já vinham sendo terceirizadas e flexibilizadas no Brasil antes da alteração da CLT de 2017, resultado de um processo longo de desvalorização e perda de direitos dos trabalhadores que continua em curso, já que o governo atual, através de decretos, vem estabelecendo ainda mais a flexibilização e as chamadas “normas para facilitar a relação patrão-empregado”, que se baseia na ideia de que se o funcionário puder negociar direto com o patrão, aumentaria a geração de empregos. É importante pontuar que essas alterações nas leis trabalhistas, apesar de aprovadas, foram questionadas por entidades e realizadas manifestações com atos nacionais. Em uma parcela da população brasileira, a seguridade social não pode ser considerada por completa antes mesmo

⁸ Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

dessas alterações na CLT. Trabalhadores autônomos, com mais de um emprego como forma de complemento de renda, estiveram presentes em muitas famílias brasileiras.

Quando se trata de analisar os efeitos negativos da reforma trabalhista, um percentual significativo da população merece atenção, porque ele será o mais prejudicado com as mudanças que terão como consequência imediata a eliminação de uma ampla gama de postos formais tais como se constituem hoje no setor de serviços para a reinserção de um exército de trabalhadores agora transformados em trabalhadores intermitentes. Eles vão ganhar por hora, não terão descanso remunerado, não terão garantia alguma sobre o quanto recebem, verão, do dia para a noite, a sua renda que já é mínima ser rebaixada e tornada ainda instável, entre outras maldades (ABÍLIO, 2017a, *online*)

Dentre os impactos das reformas trabalhistas, evidencia-se de forma ampla a fragilização coletiva de negociações, além do aumento de desempregados, autônomos e trabalhadores informais. Como analisado por Ruy Braga (2017), esse trabalhador precarizado/flexibilizado não tem os mesmos conflitos e interesses dos trabalhadores formais, assalariados, já que seus dilemas se encontram em outra dinâmica de trabalho. Dessa forma,

Para os trabalhadores, é mais difícil construir identidades e se engajar em ações coletivas. Para as empresas, ajuda a cortar custos (contornam direitos trabalhistas, usam de gestão flexível etc.) e aumentar a produtividade (via ampliação da intensidade do trabalho para obter renda minimamente adequada ou a diminuição da probabilidade de greves etc.) O efeito ideológico é tão forte que muitas vezes os trabalhadores sequer se reconhecem como parte da produção e incorporam, por uma escolha mediada desde o início pela coerção da sobrevivência, a figura do autônomo. (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 176).

A organização proletária, portanto, enfrenta dilemas no decorrer de sua formação; “essa concorrência entre os trabalhadores, no entanto, é o que existe de pior nas atuais condições de vida do proletariado” (ENGELS, 2008, p. 118). É essa competição que contribui para a fragmentação dos trabalhadores, consequentemente enfraquecendo seu poder de negociação por melhores condições do trabalho.

1.2 O trabalho digital: a ideologia da autonomia frente aos mecanismos de controle

Com a flexibilidade laboral favorecida pelas reformas trabalhistas, o mundo do trabalho se transforma com mais um momento: com a ascensão da *internet* e o surgimento dos aplicativos digitais cada vez mais presente no nosso cotidiano, a evolução da tecnologia e informação no século XXI modificam a estrutura social e do trabalho. Para melhor compreender essas novas estruturas do trabalho digital, podemos entender que ele se realiza com a interferência parcial ou total da *internet*, devido ao “*boom da internet*”: com o aumento de usuários e novos navegadores, ocorre uma proliferação e inovações de sites, plataformas e com isso uma mudança na forma de vida.

A plataformização do trabalho se alastra devido à ampliação e dependência das tecnologias digitais. Quando mencionamos plataformização do trabalho, é comum pensar em entregadores e motoristas, entretanto ela abrange diferentes perfis profissionais, como jornalistas, empregadas domésticas, *freelancers* e professores, que estão a um passo, ou melhor, a um click de se conectar a um aplicativo para procurar o serviço que melhor se encaixa em seu perfil. Estando conectado à *internet* através do celular, o próximo passo de quem deseja ingressar nesses ambientes virtuais é a escolha da plataforma e a seleção das modalidades de trabalho que queiram realizar. É preciso estar *online* com o aplicativo logado caso apareça algum pedido de trabalho, para que possa atender esse chamado que será realizado dentro de algumas horas ou minutos e ao terminar, voltará ao aplicativo à espera de um novo chamado, realizando assim um trabalho “flexível” na era digital.

Segundo Rafael Grohmann (2021, p. 14), “as plataformas são, ao mesmo tempo, meios de produção e meios de comunicação, ou seja, meios de organização das atividades laborativas e comunicacionais, apresentando-se com contornos também políticos.”. Nesse sentido, as plataformas digitais se apresentam como redes complexas que estruturam e organizam as relações de processos do trabalho. Niels van Doorn (2021, p. 57) define o trabalho em plataforma como:

essencialmente, trabalho de produção de dados e treinamento de algoritmos. Isso é o que o que o torna tão valioso, apesar de ser também trabalho desvalorizado e explorado, como muitos outros serviços de baixa renda no passado e no presente. Por isso, o trabalho de plataforma é uma dimensão-chave do capitalismo de plataforma financeirizado: sem pessoas fornecendo todos os tipos de serviços de dados que sustenta não só outras pessoas, mas também máquinas (produção de IA), não haveria capacidade de arrecadar tanto capital de risco e outras formas de investimentos financeiros.

Esse capitalismo que necessita de dados é o que autores como Schwab (2016) e Antunes (2020b) chamam de Revolução Industrial ou Indústria 4.0:

Essa proposta nasceu da Alemanha, em 2011, 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), que se desenvolvem de modo célere. Sua expansão significará a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados e robotizados em toda cadeia de valor, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente (ANTUNES, 2020b, p. 13-14).

A indústria 4.0 — ou Quarta Revolução Industrial — se caracteriza, portanto, por um conjunto de tecnologias, com o avanço das plataformas digitais, inteligências artificiais, *internet das coisas*, *big data*, que conduzem a nova forma de produção, controlando o trabalho e os trabalhadores (GONSALES, 2020). Jathan Sadowski (2021, p. 166) acrescenta que:

as plataformas levam as pessoas a serem certos tipos de pessoas com certas características, que contribuem ainda mais para as operações tecnoeconômicas e a

missão das plataformas. Em outras palavras, as plataformas não são apenas uma forma de organizar o trabalho, mas também uma maneira de governar a vida.

As plataformas se inserem no cotidiano de lazer e do trabalho, tornando impensável algumas atividades sem seu intermédio. Desde realizar um teste em algum site como “qual personagem você é” a fazer *check-in* em algum local ou uma marcação nos *stories*, são todas atividades utilizadas pelos algoritmos para fornecer dados para propagandas personalizadas e sugestões de notícias. Esse mapeamento não difere no caso do trabalho: a vigilância dos dados passa a se configurar para um maior controle do trabalhador, como no caso de motoristas de aplicativo que quando passam algumas horas sem *logar*, recebem uma notificação para “voltar a se conectar”, ou seja, um lembrete para trabalhar.

Esse controle não é algo novo e exclusivo do trabalho digital, já que o controle do tempo sempre foi algo presente na organização do trabalho. Vale ressaltar ainda que o controle não se realiza apenas no trabalho, mas também acaba se externando e influenciando a forma de pensar e viver dos trabalhadores. Nos trabalhos digitais, o trabalhador encontra-se em constante estado de vigilância: do algoritmo, do chefe, e em alguns casos, como o de entregadores e motoristas, até mesmo do consumidor/cliente, já que eles avaliam o seu trabalho com uma estrela, quando o atendimento não foi bom, a cinco estrelas, para um ótimo atendimento. Nessa perspectiva, avaliações impactam diretamente esse tipo de trabalho na medida em que avaliações ruins podem acarretar a diminuição da quantidade de trabalho oferecidas aos trabalhadores, podendo até mesmo serem desligados do aplicativo. Portanto, nas plataformas, os algoritmos não são um simples armazenador e organizador de dados, mas são responsáveis por controlar, rastrear e tomar decisões independentes do controle do ser humano.

Desse modo, através de ideias de liberdade, a flexibilização e maior autonomia o trabalho em plataformas aplica condições de subordinação e controle do trabalho e da vida dos trabalhadores, comandando o tempo, o deslocamento e até mesmo decisões de quando parar para descanso. Um exemplo desses tipos de trabalhadores que passam longos períodos nas ruas se deslocando para onde o algoritmo determina são os entregadores de *delivery*, como os da *iFood*, *Rappi* e outras empresas. Esses aplicativos que seguem a lógica organizacional de usar o instrumento de trabalho, como, por exemplo carro, moto, bicicleta, *smartphone* e até mesmo a *internet*, do próprio trabalhador, de maneira que a empresa se exima dessa responsabilidade, transferindo os riscos e gastos para o trabalhador (LUNA; OLIVEIRA, 2022).

Com os escritórios e grandes empresas implantando *internet* na forma de trabalho, autores como Ursula Huws (2009) já alertavam sobre esse novo cotidiano dos trabalhadores. De acordo com ela, “uma ampla e crescente proporção do tempo de trabalho diário é gasta de

forma idêntica: sentar com uma mão pousada sobre o teclado e outra dançando de um lado para o outro das teclas para o *mouse*” (HUWS, 2009, p. 48); realidade não muito distante de outras profissões informatizadas que passam a maior parte do dia olhando para uma tela e digitando. Essa classe trabalhadora que depende da *internet* para a realização do trabalho tem tido um crescimento exponencial, sendo composta majoritariamente por setores de informação, ou, como Ricardo Antunes e Ruy Braga (2009) definem, infoproletariado.

No século XXI, as situações precárias e instáveis que trabalhadores presenciam a partir da corrosão dos direitos sociais ficam cada mais evidentes. Com o momento do flagelo do trabalho se tornando precário e informal, aliado às novas modalidades digitais, esses trabalhadores formam o que Antunes (2018) chama de *novo proletariado de serviço da era digital*: sem vínculo empregatício e que dependem de dispositivos digitais, não somente de aparelhos como computadores, mas precisam estar conectadas 24h por dia pelos celulares, que carregam para onde quer que vão e até mesmo dormem com ele por perto.

O trabalho mediado por meios digitais é contextualizado por alguns autores que vêm pesquisando essa “nova” configuração como trabalho plataformizado ou uberização do trabalho. É possível compreender que cada um desses conceitos possui abrangências e limites. Segundo Antonio Casilli (2021, p. 27), “essa expressão foi introduzida por um jornalista e homem de negócios na França, que cunhou o termo *uberisation*”. Para o autor, a uberização se enquadra no trabalho localizado. A expressão deriva da empresa *Uber Technologies*, uma empresa multinacional criada em 2009 na Califórnia-EUA, que se define como uma prestadora de serviços na área do transporte, um aplicativo que permite a busca de motoristas mais próximos a sua localização. Ou, em outras palavras, como é dito em seu site, “conecta motoristas parceiros e usuários a qualquer hora” (UBER, 201-). Mas como um aplicativo se tornou um termo utilizado para caracterizar as novas formas de trabalho?

No Brasil, uma das primeiras pesquisadoras a usar o termo é Ludmila Abílio (2019). A uberização do trabalho surge, segundo a autora, da constatação acerca da existência de um novo estágio da exploração do trabalho, que acaba modificando o estatuto do trabalhador, as configurações das empresas e suas formas de controle. Dessa forma, as atividades de trabalho incluídas na uberização foram avançadas através da disseminação da tecnologia, oferecidas por plataformas digitais ou aplicativos que podem ser adquiridos gratuitamente através de um *smartphone* nas lojas de download desses dispositivos. Para a autora, o trabalhador se transforma em *just-in-time*: subordinado, desprotegido, sob demanda. Nesse sentido, esse modelo de trabalho que se assemelha ao *just-in-time*, estabelece um sistema de organização que estabelece tempo certo para produção e entrega do produto.

[...] a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores (ABÍLIO, 2017b, *online*).

O trabalho precarizado não surgiu com as formas de trabalho digitais, mas podemos observar nessa forma de trabalho uma materialização rápida dessa condição aos trabalhadores. Dessa forma, houve um aumento em pesquisas sobre trabalho por aplicativo e assim nos deparamos com diversas análises acerca do tema. Entre os artigos, é comum encontrar palavras-chave que perpassam essa forma de trabalho destacando a informalidade, precarização, subordinação e transformação.

Fontes (2017) aponta que os trabalhos em plataformas representam formas de subordinação sobre o trabalhador e até mesmo sobre os consumidores, já que o capital segue em busca do lucro. Os trabalhadores não conseguem ver a subordinação e até mesmo a sujeição a qual estão inseridos. Aliado a esse pensamento, podemos observar o quanto a uberização faz o retrato da ausência dos direitos trabalhistas na ideia do trabalho informal, sem garantias trabalhistas, benefícios, sem carteira assinada nem registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. Representa o discurso vendido de “seja seu próprio patrão”, igualando o empreendedorismo enquanto modalidade de trabalho a uma perspectiva de sucesso (OLIVEIRA; MOITA; AQUINO, 2016).

Sob a ideia de dar maior autonomia ao trabalhador e de que o próprio trabalhador está no controle de decisão de tempo de realização do trabalho, na verdade, presenciamos trabalhadores que se encontram à mercê da chamada do aplicativo, executando mais de 14 horas de trabalho. Conversando com um interlocutor, Vitor, ele afirma que trabalhou como motorista de aplicativo por dois anos, o que via como uma experiência vantajosa, pois “precisava de tempo para estudar”. Entretanto, relata tentar manter o aplicativo ligado o maior tempo possível quando não estava na faculdade e que muitas vezes, mesmo estando em casa para almoçar ou tomar banho, diante de uma chamada que lhe parecia ser vantajosa, “largava o prato de comida e ia” (VITOR, 2021).

Isso corrobora com a ideia dos autores de que o tempo se torna uma categoria importante e relevante, na medida em que os trabalhos considerados formais, com carteira assinada, direitos trabalhistas garantidos, com horários a cumprir determinados pela empresa-aplicativo, possuem uma divisão entre tempo/horas para o trabalho e para o lazer. O contraponto da ilusão que o trabalho informal, flexível, oferece de estar sempre disponível ao trabalho, porém com tempo para realizar diversas outras tarefas mesmo durante esse período, é que o tempo de lazer e trabalho não tem horas determinadas.

Uma característica que define o trabalho em plataformas digitais é a abordagem, “seja seu próprio patrão”, sendo amplamente difundida com o sentimento de “trabalho para mim”. Assim, as “oportunidades de trabalho digitais”, ganham cada vez mais espaço e divulgação, com o atrativo do “trabalhe onde e quando quiser”. (ABÍLIO, 2019). Entre conversas que realizei com motoristas de aplicativo, a questão do “agora eu faço o horário que quero” e “trabalho quando quero”, é algo recorrente nos seus discursos, principalmente para os que tinham trabalho assalariado, fixo, com horário determinado. Eles enxergam esse trabalho como uma solução para passar um tempo fazendo o que gostam ou com a família, mesmo que isso algumas vezes signifique passar mais de doze horas *logados* nos aplicativos trabalhando.

Outro ponto importante debatido na plataformização do trabalho é que ela possui dimensões distintas, podendo abarcar pessoas que utilizam as redes sociais como intermédio de venda de produtos, atendimentos virtuais, aulas por vídeo chamada e até mesmo os chamados influenciadores digitais, que utilizam as plataformas como forma de trabalho. Um exemplo que podemos comentar são as fazendas de cliques. Em entrevista para o Instituto Humanitas Unisinos – IHU, Grohmann (2022, *online*) explica que “pagam 0,001 centavo aos trabalhadores por cada tarefa realizada na plataforma. As atividades consistem em curtir e comentar posts nas redes sociais e seguir contas no Instagram, no TikTok e no YouTube.”

Ainda que o trabalho em plataforma venha sendo debatido e mostrado nos noticiários, entretanto, os trabalhadores ainda se encontram invisíveis perante a sociedade. Da mesma forma, os trabalhadores digitais também passam pelas mesmas questões de sistematização da invisibilidade, seja pela desvalorização material ou simbólica do trabalho de prestadores de serviço, dificultando a notabilidade e atendimento de suas reivindicações. Embora o trabalho em um primeiro momento possa ser visto como fragmentado e individual, a comunicação entre os trabalhadores ocorre em grupos de *Facebook*, grupos de *WhatsApp*, ou outras redes sociais, como o *Zello*⁹, no caso dos motoristas por aplicativo. Eles utilizam essa comunicação para desabafos, denúncias ou mobilização dos trabalhadores para a busca por melhorias para a categoria.

Assim, evidencia-se que os trabalhadores utilizam as redes sociais como veículo de organização e mobilização, com o uso de meios como vídeos, fotos e textos como forma de comunicação para lutar por melhores condições de trabalho. Em 2019, em uma série de protestos que começaram nos Estados Unidos, motoristas de aplicativos realizaram um ato de desligar os aplicativos por quase 24h com a intenção de chamar atenção da sociedade às suas

⁹ Aplicativo móvel gratuito que imita o *walkie-talkie*.

demandas de melhores remunerações por corrida. No Brasil, também ocorreram atos pedindo além do aumento na tarifa por quilômetros rodados, também melhores condições de segurança, como aponta o jornalista Gabriel Ribeiro (2019). Essas mobilizações demonstram a força que os trabalhadores possuem ao se unir. No início de 2020, devido à pandemia, trabalhadores mostraram sua união ao denunciar as situações de trabalho que vinham enfrentando.

Nesse contexto, o controle e precarização do trabalho ganharam maior visibilidade no período pandêmico da COVID-19. O trabalho em tempos de isolamento social mostra o quanto a classe trabalhadora se encontra fragmentada, com até mesmo de profissionais qualificados sujeitos ao desemprego, como foi o caso de professores da faculdade de Laureate, substituídos por inteligência artificial (DOMENICI, 2020). Nesse período de ‘isolamento’, os trabalhadores de diversos setores – dentre eles os de plataforma digitais, como entregadores e motoristas – foram os responsáveis por levantar diversas discussões sobre a precarização no trabalho digital.

1.3 Trabalhadores e a pandemia

A pandemia da COVID-19 teve impactos significativos no mundo do trabalho. Em 2020, o primeiro caso de COVID-19 no mundo foi alertado pela Organização Mundial de Saúde - OMS, desencadeando uma crise sanitária de amplitude global que gerou e vem gerando impactos para a humanidade. Trata-se de uma ameaça à saúde pública que resultou em diversos impactos econômicos e sociais, afetando o meio de subsistência de milhões de pessoas (ANTUNES, 2020a).

A transmissão do COVID-19 interferiu na vida em coletividade, pois qualquer indivíduo está sujeito a se contaminar e se tornar um agente transmissor ao interagir com outras pessoas. O alto índice de contágio do vírus levou as autoridades competentes a alertarem as pessoas sobre a importância do isolamento social (DATASUS, 2020), o que mudou drasticamente a forma como convivemos em sociedade, e dessa maneira a relação com o trabalho não poderia passar indiferente a essa realidade. Assim, países fecharam fronteiras, escolas foram fechadas e diversos setores, como turismo em todo o mundo, passaram por uma crise.

A crise já se transformou em um choque econômico e do mercado de trabalho, impactando não apenas a oferta (produção de bens e serviços), mas também a demanda (consumo e investimento). As interrupções na produção, inicialmente na Ásia, se espalharam para as cadeias de suprimento pelo mundo. (OLIVEIRA, 2020, p. 5).

No Brasil, o primeiro caso confirmado ocorreu em fevereiro de 2020 (SERVIÇOS E INFORMAÇÕES DO BRASIL, 2020), sendo de um homem que voltou de viagem à Itália.

Entre as divergências sobre o primeiro óbito, podemos relembrar a empregada doméstica no Rio de Janeiro, que se contagiou através da patroa (MELO, 2020). É importante destacar esse caso para podermos debater como os trabalhadores foram fortemente impactados pela pandemia. Enquanto algumas pessoas conseguiram realizar quarentena, milhares de trabalhadores foram considerados trabalhadores essenciais, colocando suas vidas em constante risco de contaminação, pois dependiam de seus ganhos financeiros para se sustentar.

Em abril de 2020, o auxílio emergencial foi aprovado para beneficiar a população que estava em situação de vulnerabilidade, fator que ajudou uma parcela das pessoas, mas não resolveu o problema econômico das famílias:

Auxílio emergencial, regulamentado pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, e pelo Decreto nº 10.316, de 07 de abril de 2020, foi implementado objetivando auxiliar a população, em especial a de baixa renda, a manter suas finanças estáveis durante o período da Pandemia de COVID-19. Ocorre que, para muitas famílias, principalmente para os indivíduos que sentiram o terror do desemprego, o valor concedido pelo Governo mal bastou para cobrir as despesas básicas de higiene e alimentação. (GUIMARÃES, 2021, p. 9)

Devido ao contexto da economia durante a pandemia, os trabalhos intermitentes e os trabalhos por aplicativo foram uma das soluções encontradas. As condições de trabalho, a baixa remuneração e as jornadas exaustivas de trabalho se tornaram ainda mais evidentes, principalmente quando entregadores e motoristas por aplicativo passaram a ser vistos como serviços essenciais. Dessa forma,

[...] a definição de serviços essenciais é relativa e depende de critérios mais ou menos objetivos, derivados desta resposta comum ou “consenso”, e também de critérios subjetivos, que podem ser influenciados, por exemplo, por perspectivas políticas, ideológicas e culturais. (SCHAEFER *et al.*, 2020, p. 1430)

Durante a crise pandêmica, ficou evidente quem pode ficar em isolamento e quais pessoas tiveram que arriscar suas vidas, filtradas através de marcadores de classe, raça e gênero. Essas pessoas se veem diante de incertezas e do constante dilema da sobrevivência, no qual o não trabalhar significava não ter dinheiro para garantir sua própria subsistência. Assim, alguns sujeitos começaram a trabalhar por conta própria, seja por coação, demissões, ou medo, submetendo-se a arriscar sua saúde em meio a pandemia. O trabalho flexível e os trabalhos por aplicativos ainda aparecem como alternativa, ainda que completamente excluída de direitos sociais (ANTUNES, 2018). Nesse contexto,

Essa “nova classe trabalhadora” está na vanguarda e tem o peso de ser a força de trabalho que está com o maior risco de contrair o vírus por meio de seus empregos ou de ser demitida sem ter garantias por causa da contenção econômica imposta pelo vírus. Há, por exemplo, a questão de quem pode trabalhar em casa e quem não pode. Isso aumenta a divisão social, assim como a questão de quem pode se dar ao luxo de se isolar ou se colocar em quarentena (com ou sem pagamento) em caso de contato ou infecção. Da mesma maneira que aprendi a chamar os terremotos na Nicarágua (1973) e na Cidade do México (1995) de “terremotos de classe”, o progresso do

COVID-19 exhibe todas as características de uma pandemia de classe, de gênero e de raça (HARVEY, 2020, *online*).

Durante a pandemia, ficou evidente a centralidade do trabalhador para o funcionamento do capitalismo, quando a divisão de classe se mostra cada vez mais evidente, destacando quem são esses trabalhadores “essenciais”: trabalhadores que para garantir sua subsistência, não puderam ficar em isolamento, com sobrecarga de funções, utilizando transportes lotados e assim se colocando em risco de contaminação. Esse é o tipo de situação que foi corroborada pelas reformas trabalhistas que intensificaram nos últimos anos a precarização, terceirização, desemprego e informalidade que deixam as pessoas à margem da proteção trabalhista.

Não é difícil entender que tal tendência ampliou ainda mais o processo de miserabilidade de amplas parcelas da classe trabalhadora que já vivenciaram formas intensas de exploração do trabalho, de precarização de subempregos e desempregos. Isso porque esses contingentes encontram-se frequentemente desprovidos *de fato* de direitos sociais do trabalho. (ANTUNES, 2022, p. 30, grifos do autor).

Não podemos deixar de mencionar a assistência de saúde e social. No Brasil, o negacionismo científico e o desmonte da saúde pública acarretaram um alto número de óbitos durante a pandemia, se aproximando do número de 700 milhões de mortes (BLANES, 2022). Essa explosão de casos do coronavírus escancarou a desproteção do governo em relação à vida da população, interferindo assim também no trabalho.

Com a crise gerada pela Pandemia de COVID-19, quem saiu perdendo foi o grupo da base da pirâmide. Há imensa desproporção entre o que poucos indivíduos detêm e recebem comparado com a realidade econômica de milhões de pessoas. No período de pandemia, enquanto havia milhares de mortes, fome, dor e sofrimento, por outro lado, houve bancos e grandes empresas alcançando maiores lucros. (GUIMARÃES, 2021, p. 10)

Diante das incertezas do mundo do trabalho, do isolamento e do distanciamento social impostos para diversos trabalhadores, muitos precisaram fazer a transição do trabalho presencial para o *home office*. De acordo com o IBGE, os dados do Brasil mostram que no início da pandemia em 2020, havia cerca de 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente (IBGE, 2020). O teletrabalho ou *home office*, que já era uma prática em algumas empresas, tornou-se uma opção para diversos profissionais pela necessidade do distanciamento social.

No trabalho de *home office*, o sujeito continua a vender sua força de trabalho, porém o ambiente do trabalho que antes era da empresa passa a ser em sua própria residência, invadindo seu espaço e vida social. Nesse contexto, o indivíduo se torna responsável pelos meios de produção, como local de trabalho, fornecimento de água, luz, limpeza e internet. Esses custos, que antes eram responsabilidade da empresa, agora recaem sobre o trabalhador, aumentando as incertezas. Além disso, o trabalho em *home office* pode trazer desafios adicionais, como a

ausência de aumento salarial, de auxílio, ou de qualquer compromisso com a segurança e integridade física e mental desses trabalhadores.

Portanto, a organização do trabalho passa por modificações, especialmente em relação às possibilidades de horas trabalhadas: se anteriormente havia uma demarcação entre o horário de chegada e saída, agora essa distinção se confunde com o tempo de lazer e descanso. Desse modo, “a utilização dos instrumentos microeletrônicos e digitais no trabalho, além de fazer desaparecer o tempo livre, fragmenta e precariza ainda mais a atividade laboral” (CANTOR, 2019, p. 50). Entretanto, essa relação não se limita apenas ao trabalho em *home office*, já que os trabalhadores informais também enfrentam a falta de separação entre o tempo pessoal e tempo do trabalho.

No Brasil, o alto índice de trabalhadores na informalidade já acontecia antes da pandemia, levando milhares ao trabalho por aplicativos e à uberização do trabalho, como uma espécie de “solução”. Assim, o capitalismo sistematiza uma nova forma de transformação que avança para diversos setores, com aplicativos de prestação de serviço que vem aumentando a precarização do trabalho. Apesar do avanço tecnológico, a tecnologia não se apresenta a favor do trabalhador, já que a plataformação do trabalho mostra uma forma de aumentar a exploração através de novas tecnologias, mas com as velhas formas de exploração da classe trabalhadora.

Durante a recomendação de isolamento com o fechamento de escolas, shoppings e academias, o chamado *lockdown*, uma matéria do *The Intercept* Brasil de 2020 relatou a forma como os aplicativos de *delivery* interagiam com os entregadores: alguns aplicativos encaminhavam mensagens oferecendo valores adicionais aos trabalhadores que trabalhassem mais, mesmo após as confirmações das mortes causadas pelo coronavírus (LARA; BRAGA; RIBEIRO, 2020). Segundo a matéria, “em 16 e 17 de março, quando estados e municípios já tomavam atitudes para incentivar o isolamento da população, o *iFood* disparou ao menos cinco mensagens incentivando entregadores a trabalharem mais.” (LARA; BRAGA; RIBEIRO, 2020, *online*).

Esses aspectos relacionados aos trabalhos nas plataformas se tornaram pautas no início da pandemia com o aumento das denúncias de trabalhadores, resultadas do trabalho de veículos de mídia e da opinião pública, expondo a quantidade de horas trabalhadas para obter uma renda mínima, que pode ultrapassar as doze horas, e o risco do bloqueio no aplicativo, esses que ocorrem segundo relatos de entregadores e motoristas, sem motivo. Em julho de 2020, a paralização de trabalhadores de aplicativo chamada de “Breque dos *App*”, ocorreu em várias cidades do país, com reivindicações pelo aumento do valor mínimo de corridas, pelo fim dos

bloqueios indevidos, seguro de roubo e acidente, além do auxílio pandemia e fornecimentos de EPIs, evidenciando as demandas e desafios enfrentados pelos entregadores de aplicativo.

Assim, as empresas começaram a aplicar políticas de proteção para os trabalhadores, e os aplicativos começaram a divulgar informativos de medidas de segurança, como a utilização de máscara, lavar as mãos e o uso de álcool em gel. Aplicativos de *delivery* como *iFood* e *Rappi* implantaram a opção de “zero contato”, na qual o pagamento era totalmente *online*, e o pedido poderia ser deixado em um local com distância de dois metros do cliente. No entanto, é importante ressaltar que essa opção era de escolha do cliente, e não era apresentada como uma opção para os entregadores.

Já empresas de transporte, como a *Uber*, por exemplo, divulgou que distribuiu diariamente 300 mil kits de proteção com máscara e álcool em gel, além de uma cartilha informativa sobre os cuidados a serem tomados. Em um artigo publicado em 2020, no site da *Uber*, eles afirmam que:

a Uber investiu mais de R\$ 150 milhões no Brasil em iniciativas de proteção aos motoristas e entregadores parceiros, como um fundo que ofereceu assistência financeira aos parceiros que precisaram parar de trabalhar por recomendação médica, reembolso para a compra de itens de proteção, como álcool em gel e máscaras, e centros de higienização de veículos e mochilas com produtos usados na limpeza de UTIs. Também foram distribuídos diretamente mais de 300 mil kits de proteção aos parceiros, somando mais de 600 mil máscaras, 750 mil frascos com álcool em gel e 300 mil sanitizantes (UBER, 2020, *online*).

As recomendações de distanciamento social e higiene pessoal levaram a uma mudança nas práticas dos motoristas da *Uber*: um exemplo é que oferecer “agrados” aos passageiros, como balas, foi gradualmente deixada de lado de forma a minimizar o contato físico e reduzir os riscos de contaminação. Alguns motoristas também passaram a disponibilizar álcool em gel para os passageiros, como uma medida adicional de proteção. Além disso, foi realizada aos passageiros a recomendação de se sentarem no banco traseiro do veículo para manter o distanciamento adequado entre o motorista e o passageiro durante a viagem.

Em conversa com motoristas da *Uber* em Campo Grande-MS, alguns interlocutores relatam que não chegaram a ser contemplados com esses kits de proteção, arcando com toda responsabilidade da compra dos itens como álcool em gel e máscara para garantir sua própria segurança e dos passageiros. Assim, arcar com as despesas durante a pandemia sobrecarregou ainda mais as responsabilidades sobre o trabalhador.

Desse modo, as incertezas que rondam trabalho se ampliam com os impactos da pandemia na saúde física e mental, gerando sentimento de angústia, tristeza, estresse e casos de ansiedade. Byung Chul Han, em “Sociedade do Cansaço” (2018, p. 30), levanta a questão de que “os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as

manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal.” Portanto, a saúde e o bem-estar do trabalhador estão diante de um esgotamento, já que se encontram em constante busca por aumentar o rendimento, ao mesmo tempo que passa por uma crise sanitária e econômica.

Se essa realidade do trabalho se expande como uma praga em períodos de “normalidade”, é evidente que neste período pandêmico o capital vem realizando vários experimentos que visam intensificar e potencializar, pós-pandemia, os mecanismos de exploração do trabalho nos mais diversos setores da economia. Uma vez mais, então, os capitais pretendem transferir o ônus da crise a classe trabalhadora... (ANTUNES, 2022, p. 39)

Nessa perspectiva, é evidente que desde o início da pandemia, o capitalismo mostrou que mesmo durante uma recessão econômica, continuou gerando processos de exploração e precarização no mundo do trabalho.

2 OS UBERIZADOS EM CAMPO GRANDE - MS

Este capítulo apresenta a pesquisa realizada com motoristas de aplicativos em Campo Grande-MS, abordando as histórias de como se percebem enquanto trabalhadores de aplicativo, o perfil desses entrevistados, suas demandas individuais e coletivas, suas percepções durante a pandemia e a regulamentação desses profissionais na capital sul-mato-grossense. As entrevistas foram realizadas de duas formas: presenciais, ou seja, durante as corridas, e através das redes sociais, como *Facebook* e *WhatsApp*, método utilizado durante a pandemia para cumprir as determinações de distanciamento social. É importante ressaltar que as entrevistas foram realizadas de forma voluntária, e, portanto, as identidades dos entrevistados serão mantidas em anonimato com a utilização de nomes fictícios.

Campo Grande, a capital de Mato Grosso do Sul, fica localizada na região centro-oeste do Brasil. Anteriormente chamada de Arraial de Santo Antônio, era inicialmente uma pequena vila que se tornou capital do estado em 1977, com a divisão do estado de Mato Grosso. Campo Grande possui uma área territorial de cerca de 8.092,8 km², tornando-se uma das maiores cidades do Brasil em termos de extensão territorial, o que permite que a cidade possua tanto áreas urbanizadas como áreas rurais extensas. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a população de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, em 2021 é de aproximadamente 916.001 habitantes (IBGE, 2021). É importante ressaltar que esse número pode variar ao longo do tempo, uma vez que a população está em constante mudança.

Em termos de infraestrutura, a cidade tem se desenvolvido com a construção de novas vias e ampliação de avenidas para acompanhar o crescimento da população e o aumento da frota de veículos. No entanto, em algumas áreas periféricas, distantes do centro da cidade, alguns bairros ainda não possuem ruas pavimentadas. O transporte público, apesar de abranger a maioria dos bairros da capital, apresenta diversos problemas: dentre as reclamações mais frequentes da população estão a constante demora e a frota pequena de ônibus, além de possuir a segunda passagem mais cara do Centro-Oeste (SANTOS; MIRANDA; MACÁRIO, 2023). Como alternativa de transporte na capital, a *Uber* começou a funcionar em 2016 (G1, 2016), dois anos depois do início de suas operações no Brasil.

É apenas em 2017 que outros aplicativos, como a *99pop*, começaram a se instalar em Campo Grande, que teve como plano inicial cadastrar 4 mil motoristas em um mês (SANCHEZ, 2017). Até o ano de 2022, já havia um total de 10 mil motoristas cadastrados de diferentes aplicativos em Campo Grande. Nesse contexto, um ponto interessante é que, em 2022, a prefeitura de Campo Grande instituiu o “Dia do Motorista de Aplicativo” no calendário oficial

de eventos da capital, para ser comemorado anualmente dia 22 de setembro (GOMES, 2022). Para os aplicativos de transporte começarem a funcionar em Campo Grande, houve um processo de aprovação da lei de transporte remunerado de passageiros em veículos particulares cadastrados em aplicativos. Em 2015, o projeto foi vetado pela assembleia legislativa, pois em uma reportagem ao G1, os deputados alegavam: “o caso não é de livre concorrência, nem de defender o direito da sociedade ou direito de escolha dos passageiros, mas sim o risco de vida que as pessoas correm ao usarem os aplicativos, enfraquecendo o serviço de táxi.” (G1, 2015, *online*).

Essa justificativa se baseia no início das operações da *Uber* no Brasil que gerou manifestações de taxistas em São Paulo e Rio de Janeiro visando a proibição dos serviços desses aplicativos de transporte. Um fato a chamar atenção em Campo Grande, é que após outro veto da lei, um grupo de taxistas buscou apoio de vereadores para aprová-la. Em 2016, numa reportagem para o portal Campo Grande News, membros da associação de taxistas auxiliares de Campo Grande afirmaram estar articulando para “trazer a *Uber*” para a cidade: a “esperança é que aplicativo ajude a melhorar a situação precária em que vive grande parte dos motoristas da capital” (PINHEIRO, 2016, *online*). Os taxistas alegam que estavam reféns dos frotistas que possuem os alvarás, as permissões para trabalhar, pois eles os terceirizavam cobrando uma taxa:

Temos que pagar alugueis que variam entre 170 e 235 reais por dia, dependendo da região, e muitas vezes o que ganhamos não é o suficiente nem para cobrir essa diária. Estou desde às sete da manhã na rua e só agora, oito da noite, consegui arrecadar minha diária, que é de R\$ 180", relata um taxista da Associação que não quis se identificar. "De uns tempos para cá, caiu muito a nossa condição de trabalho", confirma o gestor.

O *Uber*, que exige apenas que o motorista já possua um sedã comprado a partir de 2009 e uma carteira de habilitação em dia, seria uma maneira de escapar das cobranças dos frotistas, como são chamados os donos dos alvarás pelos auxiliares, que iriam além do dinheiro. (PINHEIRO, 2016, *online*)

Enquanto alguns taxistas denunciavam essas situações do trabalho e buscavam na *Uber* uma forma de escapar dessas taxas e dos frotistas, outro grupo de taxistas protestava contra o aplicativo, que já estava em funcionamento na capital em dezembro de 2016, com a intenção de “conscientizar sobre os prejuízos causados pelo aplicativo”. Entre as entrevistas que realizei, apenas uma pessoa comenta que era taxista. Encontrei esse interlocutor em uma das corridas pelo aplicativo *Uber*. Ao ser questionado sobre com o que trabalhava antes da *Uber*, ele mencionou o trabalho como taxista, mas que saiu em 2017, pois não estava mais satisfeito e queria trabalhar em outras coisas. Hoje tem uma loja com sua esposa e, para completar a renda, às vezes realiza corridas pelo aplicativo.

Para trabalhar em aplicativos como *Uber*, 99 e *Indrive*, os requisitos para os motoristas são: ter um *smartphone*; CNH com a observação ER – Exerce função remunerada; fazer o cadastro no aplicativo; apresentar documentação CRLV – Certificado de registro e

licenciamento do veículo; e os carros devem ser quatro portas; cinco lugares; além de estar no prazo de dez anos de fabricação. Depois do cadastro, cada aplicativo tem um tempo de aprovação que pode variar de 48 horas a uma semana. Em conversa com alguns dos entrevistados, foi relatado que as diferenças entre os aplicativos são determinantes para continuar “rodando”. A segurança é uma das principais questões levadas em conta, como o fato de conseguirem reportar problemas para o aplicativo, além do pedido de comprovação de identidade através de fotos e documentos, tanto para os motoristas e como para os passageiros, assunto que será abordado nas próximas páginas.

2.1 O perfil dos motoristas entrevistados

Para melhor organizar os dados, a etnografia e sociologia servirão como forma de direcionamento da pesquisa com os motoristas de aplicativo em Campo Grande-MS. As entrevistas foram realizadas entre novembro de 2020 a dezembro de 2022, totalizando 30 entrevistas. Dentre elas, apenas 5 foram realizadas com mulheres, sendo 3 por indicações de amigos que as conheciam, e as outras duas que conheci e pude conversar ao pedir corrida pelo aplicativo da *Uber*. Dos 25 motoristas homens entrevistados, 8 foram por indicações de amigos ou conhecidos e 17 foram realizadas durante corridas do aplicativo. Vale mencionar que, embora tenha dado prioridade a utilizar os aplicativos de transporte durante a pesquisa, não foram em todas as corridas que os motoristas davam abertura para a conversa ou mesmo aceitavam sua utilização na pesquisa.

A idade dos homens variou entre 23 e 62 anos, com a maioria deles na faixa dos 30 anos, enquanto as mulheres têm idades entre 30 e 44 anos. Quanto ao nível de escolaridade, 20 dos entrevistados possuem graduação, com alguns cursando ou concluído o mestrado, e os outros 10 variam de ensino fundamental, médio ou técnico completos. Quanto às profissões anteriores ou que exercem paralelamente à de motorista de aplicativo, foram mencionadas as seguintes: professores, jornalistas, engenheiros, vendedores, ambulantes, cuidadores de idosos, donos de loja, donos de barbearia, aposentados, garçom, estudantes, donos de centro de estética, artistas, técnicos de informática e analistas de *software*. Oito dos entrevistados falaram que trabalham como motorista de aplicativo como uma fonte de renda complementar, especialmente nos finais de semana, quando precisam pagar contas atrasadas ou durante a noite, quando saem do trabalho.

De dia trabalho na barbearia aí pego nos aplicativos finais de semanas e as vezes algumas noite durante a semana para ajudar a comprar coisas para as crianças (LUAN, 2022)

eu ainda tenho o cadastro então quando preciso eu pego o carro de uma amiga ou dos meus pais e faço algumas corridas para pagar uma conta atrasada, a última vez tive que fazer porque acabou o gás rsrsrs (MARIA, 2021)

Alguns dos motivos mencionados pelos entrevistados para trabalhar como motorista de aplicativo são: ajudar a família financeiramente, lidar com o desemprego e conseguir quitar as prestações do carro. Esses foram alguns dos fatores que influenciaram a decisão de se envolver nessa atividade como uma forma de sustento e estabilidade econômica, como pode ser visto nos seguintes relatos:

Fui trabalhar como uber pq tava escasso de oportunidade na minha área, a construção civil, e por conta da ideia de liberdade pra fazer seu horário escolhi ser motorista (LUCAS, 2022)

Quando me mudei para cg não consegui emprego aluguei um carro e comecei a trabalhar na uber 99 indrive (CARLOS, 2021)

eu trabalhei em uma imobiliária até 2016 aí sai. Eu vi que era complicado começar a procurar emprego Peguei o dinheiro, dei de entrada no carro e comecei a trabalhar foi bom você faz seu horário, trabalha muito, e se você se dispõe a horários como a noite rende bastante (BEATRIZ, 2021)

eu trabalhava com sistema de segurança, câmera alarme motor de portão essas coisas. Ai entrou a pandemia deu uma quebrada, o que tinha mais fácil: vamos virar uber, o que todo mundo faz vira uber (MURILO, 2022)

Antes da pandemia já era difícil arrumar emprego, com a pandemia está mais ainda, então foi uma forma que encontrei de obter uma renda e pagar as contas. (JULIA, 2020)

Aliada à facilidade de se tornar motorista de aplicativos, a alta taxa de desemprego e baixos salários em muitas áreas de trabalho no Brasil faz com que essas oportunidades sejam atraentes para garantir uma fonte de renda rápida. No entanto, essa disponibilidade abundante de trabalhadores leva à descartabilidade por parte das empresas, pois devido à grande oferta de motoristas, as empresas facilmente substituem um profissional por outro, sem considerar os impactos individuais dessa prática. Um comentário recorrente chamou atenção: trabalhar nos aplicativos como opção, já que não encontravam emprego. Podemos pensar em quais tipos de emprego estavam procurando, se na mesma área do emprego anterior ou no seu campo da formação. Desse modo, a situação econômica no país contribui para a busca por esse meio de trabalho, sendo como bico ou situação integral, e a pandemia foi um dos principais motivos do aumento de trabalhadores em aplicativo, fator que será aprofundado nas próximas páginas.

Para muitos trabalhadores, a possibilidade de trabalhar por conta própria e não ter um patrão é um estímulo significativo para ingressarem nos aplicativos de transporte. No entanto, ao longo do tempo, alguns deles percebem que essa condição de trabalho por conta própria não significa necessariamente que se tornaram "patrões de si mesmos", no sentido propagado de

empreendedor. Eles ainda estão sujeitos às regras e políticas protegidas pelas empresas e têm menos controle sobre suas condições de trabalho do que inicialmente imaginaram. Essa percepção pode levar a uma reflexão sobre o trabalho nessas plataformas e às expectativas iniciais em relação à autonomia e ao empreendedorismo:

tinha acabado de sair de um emprego formal e queria passar um tempo sem ter patrão sem pressão (EDUARDO, 2021).

larguei meu emprego e vim trabalhar de motorista, não aguentava mais meu chefe agora eu sou meu chefe faço meu horário (CELSO, 2022).

eu tava de seguro desemprego sabe aí pensei que não queria mais voltar a trabalhar para os outros decidi trabalhar para mim (OLAVO, 2022).

Pq você não é patrão de nada! Você é responsável por todo e qualquer prejuízo, a UBER lucra e o passageiro se desloca (LUCAS, 2022).

Embora a noção de trabalho por conta própria possa ser atraente inicialmente, é importante reconhecer que existem limitações e restrições nesse modelo de trabalho que podem resultar em novas formas de subordinação e desafios para os trabalhadores. Por exemplo, apesar de não ter um chefe direto, esses trabalhadores ainda estão sujeitos às políticas e diretrizes das empresas, como as taxas de exclusão, a classificação dos clientes e as regras de aceitação de corridas. Além disso, enfrentam pressões para cumprir metas impostas por eles mesmo e padrões de desempenho, o que pode resultar em jornadas de trabalho mais longas e estressantes.

Em Campo Grande-MS existem diversos aplicativos de transporte disponíveis, além dos aplicativos mais conhecidos nacionalmente, como *Uber*, *99*, e a *Indrive*, outros aplicativos regionais e locais que disponibilizam serviços de transporte na cidade. No ano de 2019, um total de 10 aplicativos de caronas pagas funcionavam na capital (MÍDIA MAX, 2019). Dentre eles estão a *Uban*, o *67 chofer MS*, *Motora*, e o *Mou Drive*, no qual ao invés de descontar por corrida, a proposta é cobrar uma mensalidade dos motoristas. Apesar de não possuírem tanta adesão de passageiros e motoristas, é importante ressaltar que a quantidade de aplicativos de transporte varia ao longo do tempo.

Ao perguntar em quantos aplicativos trabalhavam, todos “rodavam” pela *Uber*, e mencionaram se sentir mais seguros, já que a política da *Uber* é que se o passageiro não pagar, os motoristas conseguem “reportar” ao aplicativo e receber com facilidade. Seis dos entrevistados afirmaram trabalharem só na *Uber*. O segundo mencionado foi a *Indrive*, apesar de comentarem que o usam com mais cautela, pois não recebem se o passageiro não pagar. A *99pop* também foi mencionada, mas alegam “pegar” quando os outros aplicativos como a *Uber* estão com valor considerado baixo para os ganhos. Apenas dois entrevistados comentaram que já experimentaram o *Motora*. Corroborando em alguma medida esses dados, em 2021 o Jornal

Campo Grande News, lançou a enquete: “Qual melhor aplicativo de transporte disponível na capital?” e o resultado mostrou a *Uber* em primeiro lugar, seguida pela *99pop* e *Motora* (CORREIA, 2021). Enquanto isso, a *Indrive* e outros aplicativos tiveram porcentual baixo de 10%.

Outra pergunta feita aos entrevistados foi há quanto tempo estavam trabalhando como motoristas de aplicativo. Enquanto a maioria dos entrevistados estava nos aplicativos de dois a três anos, quatro comentaram que estavam desde 2016, ou seja, desde quando a *Uber* chegou em Campo Grande. A história de Bárbara é um exemplo interessante de como muitas pessoas recorrem aos aplicativos de transporte como uma fonte de renda após perderem seus empregos durante a pandemia: ela decidiu se juntar ao marido que já estava trabalhando como motorista de aplicativo, e começou a compartilhar o carro com ele, utilizando-o durante o dia enquanto ele o usava a noite.

Bárbara mencionou que escolheu trabalhar apenas com o aplicativo *Uber* e aceita apenas passageiras mulheres, seguindo recomendação de seu marido para garantir sua segurança. Essa dinâmica de trabalho permite que eles tenham apenas tempo para compartilhar uma refeição em casa antes que o marido saia para trabalhar no período noturno. Essa rotina é um exemplo que nos mostra como o trabalho nos aplicativos de transporte pode afetar a organização familiar.

Outro ponto exposto foi sobre o carro que utilizam, se eram carros próprios ou alugados. Com a ascensão exponencial das corridas por aplicativo, empresas de aluguel utilizam modalidades de locação diferentes para motoristas de aplicativos, oferecendo frotas de carros novos e recentes que prometem um consumo baixo de gasolina e valores a serem pagos mensais ou semanalmente. A economia é um fator predominante nas propagandas das empresas de locação. Outra forma de locação disponível é com pessoas que alugam carros diretamente para esse fim, o de trabalhar com aplicativo. Desse modo, sendo essa uma opção de locação comum, é possível ver frequentemente pessoas ofertando ou perguntando por ofertas de carros em grupos de *Facebook* ou até mesmo nos classificados.

Com o aumento da gasolina nos últimos anos, o aluguel se tornou menos frequente, apesar de ainda ser apresentado como vantajoso de acordo com alguns entrevistados, pois a manutenção e o desgaste do carro não seriam de sua responsabilidade, possibilitando a troca por outro veículo no caso de problemas mecânicos. Outra forma encontrada pelos trabalhadores que não possuíam carro próprio foi emprestar o de algum membro familiar ou de amigos, sendo apresentado como uma solução provisória até possuírem o rendimento necessário para o carro próprio ou até mesmo para o aluguel de um. Alguns entrevistados também optaram por financiar o carro próprio e ir pagando conforme iam trabalhando nos aplicativos:

Eu alugava, é bem melhor [e] tem seguro, depois posso trocar por outro carro (EDUARDO, 2020).

Comprei um carro pq eu me mudei para um bairro longe ai para poder ir em role, faculdade, eu faço as corridas para pagar as prestações (FABIO, 2020).

o aluguel do carro estava ficando caro Logo em seguida veio o Uber promo e o 99 poupa que paga menos ainda ao motorista Combustível alto (JULIA, 2020).

Já trabalhei com carro alugado não tem lucro não ai financiei um e trabalho para pagar ele (SERGIO, 2022).

rodei com carro emprestado, é mo complicado, medo constante de quebrar bater. Tem um amigo que usava o carro da mãe, bateu o carro e agora não tem como arrumar (CAIO, 2021).

tem muitos caras com carro próprio que não separam uma quantia pra uma emergência, o carro da defeito e eles não tem grana pra consertar e nem o carro pra ganhar dinheiro (LUCAS, 2022).

Com as empresas de aplicativos transferindo a responsabilidade do vínculo de trabalho para os trabalhadores, estes se encontram em uma situação de precariedade e insegurança constante. Desse modo, os trabalhadores são obrigados a arcar com os riscos e as despesas relacionadas ao seu trabalho, uma vez que dependem da realização de suas atividades para obter renda. Isso pode ser percebido de modo evidente no relato de Fabio:

mês passado falei que foi bom, só que esse mês eu tirei só pagar as contas então eu já tô pensando também [em] procurar outro emprego porque querendo ou não conforme a gasolina vai subindo desenfreadamente também não tem mais condição de trabalhar né você já ta trabalhando de graça. é uma profissão [em] que vai cada vez mais você não vai sentir valorizada sei lá tipo a Uber tá cagando para os motoristas (FABIO, 2020)

O preço da gasolina apresentou um aumento significativo no Brasil em 2020 devido a fatores como a variação do preço do petróleo no mercado internacional, os impostos sobre os combustíveis e a desvalorização do real em relação ao dólar. Mas apesar do preço da gasolina variar nas regiões do país, ele reflete diretamente na vida dos trabalhadores, resultando em aumento das despesas, afetando seus ganhos e orçamentos, como no caso dos motoristas de aplicativo, que precisaram direcionar a maior parte da renda para o abastecimento do combustível.

Dessa forma, ainda que a ideia de autogerenciamento apresentada pela plataformização do trabalho permita que o trabalhador estabeleça seu tempo de trabalho e meta de ganhos, quando se trata de criar melhores condições e determinar ganhos entre motoristas e aplicativo, “o trabalhador não tem poder algum de interferência – nem mesmo de negociação – sobre as regras de distribuição e remuneração do trabalho” (ABÍLIO, 2020, p. 20). Como afirma um dos interlocutores,

aqui em Campo Grande é outra coisa que acontece, a gente pagar imposto em cima de toda a corrida que a gente faz tem uma cobrança Municipal de taxas e impostos que é uma porcentagem até ativamente alta das corridas. se eu faço uma corrida de 10 reais, 2,50 vai para o Uber 50 centavo para o município e 7 para mim então tipo eu só ganho 30% do valor da corrida entendeu [porque em] uma corrida de 10 chega na minha mão 7, aí tirando desconto da gasolina tirando a manutenção do carro tirando tipo os pneus óleo tudo isso daí sobra uns 2 ou 3 tá ligado então cada vez eu me sinto trabalhando igual um idiota porque cara desse tem que trabalhar maior quantidade maior de horas para mim já se perdeu uma coisa normal trabalhar tipo assim 10 a 12 horas normal já sai de manhã e volta só de noite porque senão não bate [a meta]. E aí o desgaste do carro é muito grande também só que aí tipo se acaba tomando prejuízo trabalhando na Uber. Mas dá para tirar a grana de pagar as contas (MARIO, 2021)

A ilusão apresentada pela plataformização do trabalho de “seja seu próprio patrão” e das facilidades e vantagens que os aplicativos supostamente trazem aos trabalhadores acaba por vender uma individualidade, de “uma sociedade do desempenho que nos individualiza. O sujeito de desempenho explora a si mesmo até ruir” (HAN, 2018, p. 27). Como João apresenta, “se o carro dá defeito e não tem grana para concertar aí fica sem o carro para ganhar dinheiro, se você fica doente fica sem ganhar também e a Uber tá nem aí” (JOÃO, 2022).

Nesse relato podemos observar que a precarização se acentua nesse modelo de trabalho que não oferece nenhuma assistência ao trabalhador, assim contribuindo para “legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 28). Da mesma forma, Lucas comenta que “sabe, no começo uma corrida de 10km daria uma média de 17 reais. Hoje se toca 10km dá uns 14. Viver como motorista, tirar salário e tudo o mais, é puxado! Ainda mais aí em CG, que é uma cidade pequena, sou de São Paulo sabe.” (LUCAS, 2022).

João ainda comenta que depois dessa corrida, iria descansar para ter condições de pegar o turno da noite e madrugada, já que segundo ele os dois primeiros finais de semana são bons para faturar. Como já passava um pouco mais da hora do almoço, perguntei há quantas horas ele estava trabalhando e ele relatou que naquele dia havia começado por volta das nove horas da manhã e ainda pretendia trabalhar em dois aplicativos até às onze da noite. O tempo, em média, que os entrevistados relataram passarem trabalhando é por volta de 10 a 12 horas por dia.

Apesar da *Uber* limitar o tempo que os motoristas podem ficar conectado ao aplicativo – sendo de doze horas seguidas –, os trabalhadores acabam induzidos a extrapolar esse período e até mesmo seus próprios limites, pois dividem esse tempo entre vários aplicativos, totalizando ainda mais horas de trabalho. Para Filgueiras e Antunes (2020), os trabalhadores de plataformas são induzidos a adotar esses comportamentos se querem cumprir metas. Portanto,

“o fato de serem submetidos a estas condições, então, não significa que a iniciativa, o controle e a autonomia das atividades estejam em suas mãos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 38).

Como pode ser facilmente percebido, essa nova forma de trabalho alimenta a desigualdade social, exclui o trabalhador de seus direitos e garantias fundamentais, em especial quanto aos direitos da seguridade social, explora sua atividade e ainda o torna escravo de rotina de trabalho estressante e de pouco lucro, onde na verdade quem de fato está lucrando são as plataformas (SANTOS, 2021, p. 25).

Conheci André através de uma corrida pelo aplicativo da *Uber*. A história de André revela uma prática comum nos aplicativos de transporte, que são as promoções ou incentivos oferecidos pela plataforma para motivar os motoristas a permanecer mais tempo *online* e assim aceitarem um maior número de corridas, evitando os cancelamentos. André mencionou ter participado de uma promoção da *Uber* na qual a meta era realizar 70 corridas em um período de 12 horas. Essas promoções são uma estratégia utilizada pelas plataformas para aumentar a disponibilidade de motoristas e garantir que haja oferta suficiente para atender à demanda dos usuários.

Ao estabelecer metas e oferecer recompensas financeiras ou outros benefícios, as empresas buscam incentivar os motoristas a trabalharem por mais tempo e aceitarem mais corridas. No caso de André, ele estava determinado a alcançar a meta da promoção, mas infelizmente não conseguiu realizar a última corrida dentro do prazo estabelecido. Nesse sentido, esses tipos de promoções podem criar uma pressão adicional sobre os motoristas que muitas vezes precisam trabalhar longas horas para atingir os objetivos pela plataforma. Além disso, os aplicativos utilizam um meio de avaliação no qual tanto os clientes quanto os motoristas avaliam um ao outro, de forma que a relação do trabalhador com o cliente é medida pelo algoritmo. Como as avaliações são anônimas, alguns ficam sem entender o motivo da baixa avaliação. É o que pode ser visto nos seguintes relatos:

[...] já me importei quando eu entrei no aplicativo e recebi minha primeira nota baixa eu fiquei nossa que foi zoadado tá ligado eu tinha cinco estrelas e do nada eu já tinha sei lá umas 300 corridas 5 estrelas e aí um dia tipo eu fui olhar e tinha me dado uma estrela e eu fiquei caralho uma estrela eu devo ter feito alguma de grotesco e eu não tinha feito nada grotesco [pra] ninguém tá ligado, Nada que justificasse uma estrela então eu fiquei meio chateado na época mas hoje em dia já não me importa (GUILHERME, 2021).

Sempre tomo cuidado, falo bom dia, se a pessoa quer conversar eu converso, deixo a música em volume baixo, carro limpo, sempre buscando uma boa avaliação sabe essas contam para o passageiro (VITOR, 2021).

[...] tento não correr, sou gentil [e] minhas notas são boas não tem como errar (LUIZ, 2021).

Eu sempre fui motorista de boa então entrava em rua de terra, esperava as mulheres entrarem no portão. As minhas notas e avaliações eram boas (CARLOS, 2021).

Os relatos mencionados indicam que a avaliação menor que três estrelas dos passageiros pode influenciar, em certa medida, a forma como conduzem seu trabalho. Alguns motoristas podem se sentir mais cautelosos em relação aos passageiros após receberem notas baixas, prestando mais atenção ao que dizem para evitar quaisquer possíveis conflitos, pois essa mudança de comportamento pode ser uma forma de evitar avaliações negativas no futuro, como aponta Guilherme: “tomo mais cuidado sobre o que converso” (GUILHERME, 2021). Por outro lado, há motoristas que afirmam que as estimativas não sentiam sua forma de trabalhar: “como que eu posso dizer, eu tento fazer o melhor que eu consigo fazer, sabe, não fico não fico babando ovo também e é isso.” (RENNAN, 2021).

No seu site, a *Uber* apresenta a seguinte informação: “motoristas parceiros que não mantenham uma avaliação mínima por parte dos usuários podem ser desativados da plataforma. O mesmo acontece com usuários que não mantenham uma avaliação mínima por parte dos motoristas parceiros.” (UBER, 2020, *online*). Esses bloqueios podem ocorrer por má conduta, denúncias de abuso, de roubo, por nota do motorista inferior a 4.5 e não podem ter um percentual de cancelamento acima de 70%. Além disso, pela legislação, os aplicativos não são obrigados a dar explicações para os desligamentos. Um ponto que vale ser mencionado é que os passageiros também podem receber avaliações baixas. Assim,

Trabalhadores e consumidores tornam-se perfis virtuais, números de um cadastro. A atividade de ambos é material e tangível, é ela a fonte que alimenta o controle sobre o trabalho, sua organização e distribuição no tempo e no espaço, que, no entanto, são programados e executados pelos softwares e seus algoritmos. Ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça. (ABÍLIO, 2017c, *online*)

Alguns dos entrevistados, quando tentei entrar em contato novamente para saber como estavam, relataram que tinham deixado de trabalhar como motoristas de aplicativo, sendo comum que alguns motoristas de aplicativos decidam deixar a profissão por diversos motivos. Cansaço e exaustão podem ser um fator significativo, pois a natureza do trabalho exige longas horas de condução e interação com os passageiros, além de questões de saúde que também podem levar alguns motoristas a buscar outras oportunidades de trabalho que sejam menos exigentes fisicamente, já que precisam passar horas dirigindo, sentados na mesma posição. Outro motivo pelo qual alguns deixaram de trabalhar como motoristas de aplicativo é a falta de rentabilidade, a diminuição dos lucros para os motoristas. Isso pode levar alguns profissionais a buscar outras opções de emprego que sejam financeiramente mais viáveis.

O cansaço e dores são um dos pontos mencionados pelos entrevistados, além da carga horária de trabalho de alguns dias ser de mais de 12 horas: a posição “sentado e estar sempre alerta cansa” (MARIO, 2022). A dor nas pernas e dores de cabeça também foram colocadas como uma queixa comum durante esse trabalho, mostrando que a condição física e até mesmo psicológica é deixada de lado. Quando perguntados como fazem para ir ao banheiro, mencionam o uso de sanitários em postos de combustível, supermercados, e até mesmo a rua deserta. É comum carregarem água e para comer, comem em lanchonetes, compram de pessoas que vendem doces ou salgados nos semáforos, ou fazem horário de almoço em casa, pois “não tem como carregar marmita, estraga, deixa o carro com cheiro de comida” (VITOR, 2021).

Os relatos de Júlio e Mario revelam diferentes perspectivas e experiências no trabalho como motoristas de aplicativo: Júlio, um motorista aposentado de 62 anos, evita beber água durante o trabalho para não precisar parar para ir ao banheiro, pois para ele isso resultaria em perda de tempo. Da mesma forma, ele prefere não se alimentar durante os horários de trabalho, optando por comer apenas quando retorna para casa após completar suas 10 horas diárias no aplicativo. Já Mario, um motorista mais jovem de 23 anos, tem uma abordagem igualmente intensa no trabalho. Chegando a mais de 13 horas por dia em diferentes aplicativos, essa carga horária extensa pode levar a um desequilíbrio na sua rotina diária, adquirida com hábitos alimentares irregulares e falta de sono adequado. Ele menciona ter perdido mais de dez quilos devido a essa intensa rotina de trabalho. Esses relatos destacam os diferentes desafios e efeitos que o trabalho como motorista de aplicativo pode ter na saúde e no bem-estar dos indivíduos. Julio e Mario enfrentam uma carga horária exaustiva que afeta sua alimentação e sono.

Deste modo, observa-se que vigora uma predominância de pessoas na faixa dos 30 a 40 anos de idade, com escolaridade variada, com a maioria com ensino superior completo, e que utilizam carro próprio. A empresa-aplicativo mais utilizada continua sendo a *Uber*, que desde sua fundação faz com que trabalhadores modifiquem sua forma de trabalhar e até mesmo seus comportamentos.

2.2 As relações com a pandemia

Dos entrevistados, dez comentam que começaram a trabalhar como motoristas de aplicativo durante a pandemia, já que foram demitidos do emprego de carteira assinada e passaram a realizar corridas pelos aplicativos como uma forma de complemento de renda do seguro-desemprego. Outros cinco revelaram que já tinham conta nas plataformas de transporte, mas que só trabalhavam nos fins de semana ou quando queriam pagar alguma conta urgente, e

só passaram a trabalhar integralmente com isso durante a pandemia, quando as outras fontes de renda informais ficaram inviáveis, como no caso de pessoas que trabalhavam com festas e eventos, ou como ambulantes. Devido ao contexto da pandemia da COVID-19, o trabalho em aplicativos de transporte se tornou uma das opções encontradas pelos trabalhadores diante do desemprego e da necessidade de se sustentar e ajudar a família.

Uma das perguntas durante a entrevista foi se trabalharam durante a pandemia. Muitos relataram que já estavam trabalhando como motorista de aplicativo quando teve o primeiro *lockdown*. Quando questionados, foi apresentada como resposta da maioria dos entrevistados que a primeiro momento sentiram medo e receio de trabalhar, devido à rotatividade de pessoas com quem teriam contato todos os dias. Vários ainda comentaram que preferiram parar por alguns dias para entender como seria a pandemia, mas depois tiveram que voltar a trabalhar e alguns apontaram que só pararam por conta dos pedidos da família para não se colocarem em exposição. Os trechos a seguir indicam isso:

teve um período ali durante a pandemia, no meio da pandemia, que eu não tava fazendo Uber por causa que eu tava com medo da pandemia né. Ai quando passou um pouco tive que voltar (FABIO, 2020)

eu so parei durante a pandemia, minha esposa e filhos pediram, ficaram falando que eu não precisava passar por esse risco, voltei depois da vacina (MAURO, 2022)

com a chegada da pandemia dei uma pausa achei que seria uma coisa rápida e no final não foi né. Ai no auge da pandemia tempo todo as mortes no jornal, surgiu uma oportunidade de trabalhar como motorista particular de uma família [e] fiquei mais de um ano com eles, ai voltei para a Uber de vez em quando ainda faço particular com eles quando me ligam (MARCOS, 2021)

A maioria dos entrevistados optaram por interromper suas atividades devido a preocupações com a saúde, falta de demanda de passageiros ou por outras razões pessoais. No entanto, conforme a situação econômica se agravava e as contas começaram a apertar, alguns desses motoristas sentiram a necessidade de retomar as atividades para garantir sua subsistência. Alguns mencionaram que com o retorno gradual da demanda de passageiros, o trabalho ficou novamente mais rentável. Para eles, voltar a “rodar” se tornou uma forma de gerar renda e aliviar a pressão financeira, enquanto outros citaram que a falta de trabalho durante o período da pandemia os deixou frustrados e ansiosos e sentiram que não aguentavam mais ficar sem trabalhar. Esses relatos mostram como uma necessidade financeira e o desejo de retomar uma atividade profissional foram fatores determinantes para a decisão de voltar a trabalhar como motorista de aplicativo, mesmo em meio à pandemia.

Durante a pandemia, os motoristas mencionaram que adotaram diversas medidas de prevenção para reduzir o risco de contágio da COVID-19. Todos eles informaram utilizar

máscaras durante as corridas e disponibilizaram álcool em gel para os passageiros. Além disso, mantinham as janelas abertas para promover a circulação de ar no veículo. Com o intuito de seguir as recomendações de distanciamento social, os motoristas também mencionaram que limitavam o número de passageiros, permitindo apenas até três pessoas no carro. Alguns deles passaram a trabalhar por menos de dez horas por dia, alternando os dias de trabalho para reduzir o tempo de exposição. Também destacaram a importância de acompanhar o toque de recolher imposto na cidade, que ocorria das 22h às 5h, limitando suas atividades durante esse período.

Essas medidas foram adotadas pelos motoristas como forma de priorizar a segurança tanto deles quanto dos passageiros, buscando assim minimizar o risco de contaminação durante as corridas. Como Maria afirma,

Cuidado um pouco mais redobrado né, não vai gente no banco da frente, eu pelo menos não carrego, mas tem outros que carrega lógico, o álcool, o medo do centro, de quando alguém tosse no carro e diminuiu o número de viagens à noite por conta do toque de recolher (MARIA, 2021)

Ao abordar a questão dos sintomas e contágio da COVID-19, constatou-se que seis dos entrevistados contraíram a doença nos anos de 2020 e 2021. Apesar disso, eles mencionaram que esperaram o tempo necessário para se recuperarem e voltarem a trabalhar, devido à necessidade financeira. Isso evidencia como a vulnerabilidade econômica muitas vezes se sobrepõe à preocupação com a saúde. Durante a pesquisa, uma das interlocutoras, Julia, mencionou que não recebeu nenhum kit de proteção, mas tinha conhecimento de pessoas que receberam o auxílio fornecido pela *Uber* no valor de 40 reais para a compra desses itens. No entanto, esse valor era considerado insatisfatório, uma vez que os preços desses produtos estavam bastante elevados no início da pandemia. Quanto ao cumprimento dos protocolos de segurança, alguns afirmaram que continuariam a utilizar álcool em gel e máscara, especialmente quando há mais de um passageiro no carro ou quando o passageiro começa a tossir durante a viagem. Essas medidas de admissão são adotadas visando a proteção tanto dos motoristas quanto dos passageiros.

2.3 Organizações coletivas e individuais

Ao pesquisar sobre trabalho, acompanhamos uma evolução não apenas de modelos de produção, mas também de ideias, vivências, organizações e lutas dos trabalhadores. A luta de classe foi e é um condicionante da sociedade. Assim,

A formação da classe operária, sendo um processo global, que acontece dentro do conjunto social, influenciada pelas características da sociedade concreta, não pode ser entendida de forma separada da própria sociedade. Ao mesmo tempo, contudo, nela

atuam fatores gerais e fatores específicos, responsáveis pelas variações regionais que apresenta. Além das variações regionais, ainda podem acontecer variações de cunho local, decorrente de fatores culturais delimitados (LONER, 1999, p. 5).

A organização dos trabalhadores, ao longo da história, expressa as ações a partir das necessidades enfrentadas pela categoria: como melhores condições de trabalho, aumento salarial, e regulamentação trabalhista. No contexto atual, os trabalhadores utilizam as redes sociais como veículo de organização e mobilização, através de meios como vídeos, fotos e textos como forma de comunicação. Dessa forma, surge não apenas um diálogo, mas também ideias de desenvolvimento de plataformas organizadas por trabalhadores, como as plataformas cooperativas.

Por meio do contato de um amigo, tive a oportunidade de conhecer Beatriz. Durante nossa primeira conversa, Beatriz comentou que não estava mais trabalhando como motorista de aplicativo, pois ela decidiu dar um tempo para focar em cuidar de sua saúde. Sua jornada como motorista de aplicativo se iniciou em 2016, quando a *Uber* chegou a Campo Grande. Durante seu tempo como motorista, Beatriz criou um grupo no *WhatsApp* com alguns amigos com o objetivo de oferecer suporte e auxiliar outros motoristas de aplicativo. Ela mencionou que manter a organização do grupo era um desafio, especialmente porque, na época em que conversamos em 2021, o grupo já contava com 220 pessoas. A descrição do grupo e as regras eram as seguintes:

Grupo para reunir motoristas de aplicativo, bate papo, auxílio, desabafos, lembrando que tudo ao aplicativo de mobilidade.

Algumas das regras para bom convívio:

- 1- Evite postar conteúdo de racismo, pornografia, correntes, ou ativismo político;
- 2- Não será tolerado briga por conta de:
Religião;
Futebol;
- 3- Proibidos comentários sexistas
Homofóbicos
Xenofóbicos
- 4- Foto e nome devem ser liberados a todos;
- 5- Proibido política plausível com *ban*.

Segundo a entrevistada, a regra sobre política sempre acabava sendo quebrada por se tratar de uma época de eleição, já que o grupo foi criado em 2018, ano de divisões de ideias políticas no país. Conversando com outros interlocutores, todos afirmaram ter participado de algum grupo. Enquanto alguns permanecem participando dos grupos ativamente, outros não se adaptaram ou não tiveram uma boa experiência e acharam melhor “rodar sozinho”. O termo utilizado, “rodar sozinho”, chamou a atenção por mostrar que os motoristas, apesar de trabalharem de forma individual, se sentem parte de um coletivo ao participar desses grupos com outros motoristas.

Não participo de grupos pq eu tinha um amigo que era de grupos e quando ele precisava de ajuda ninguém ajudava, só eu, então não vejo vantagem só os amigos que tenho mesmo (RENNAN, 2021).

tem uma galera que se reuniam os grupos do *WhatsApp* para ficarem cuidando um do outro tipo se fura pneu se tiver nenhuma corrida, com medo, mas sinceramente cara eu não suporto para mim [é] muito chato [então] eu prefiro ficar sozinho não quero me meter no grupo de Uber, [com] essas coisas não me envolvo (MARCIO, 2021).

os grupos eles são meio que o norte para todo mundo de aplicativo né, tem os lobos solitários que [é como] a gente chama aqueles mesmo [que] se denominam assim que [é] a galera que roda sozinha mas corre um certo risco desnecessário porque no grupo logo que você entra né todo dia de manhã quando você sai para rodar você coloca tua localização em tempo real (GUILHERME, 2021)

E aí assim tipo eu demorei para encontrar um grupo mais ou menos né, porque a maioria [era] feita de homens e machista [com] aquelas piadas, aí os grupos tinha umas coisas pornográficas tal então... até que eu achei o grupo bacaninha... a gente fazia e se encontrava toda terça-feira para tomar cerveja... durante o dia para ver algum lugar para comer alguma coisa e tal (MARIA, 2021).

Não sei como são todos os grupos, mas me ajudou demais na troca de conselhos, Dicas, Ajuda tipo, um pneu furado, um passageiro bêbado Outro que quer ir na boca. Então o grupo te acompanha até seguindo você até o destino Pq se você chamar a polícia, demora mto, os colegas te dão TD apoio (BEATRIZ, 2021).

Além dos grupos de *Whatsapp* e *Facebook*, outro meio de comunicação mencionado pelos motoristas foi o *Zello*, um aplicativo que imita um *walkie-talkie* e no qual é possível gravar mensagens, monitorar a localização e enviar alertas de emergência. Alguns entrevistados mencionaram que passam o tempo todo da corrida conectado ao *Zello*, como uma forma de passar o tempo e sempre estar em contato com outros motoristas caso precisem de ajuda. Em uma conversa com Guilherme, um amigo que estava trabalhando como motorista de aplicativo há dois anos, ele comenta como funciona pedir ajuda a outros motoristas através de códigos para que o passageiro em questão não perceba ao sentirem que estão em situação de perigo, como assalto ou caso estejam indo para um bairro que não se sentem seguros. Assim, relata:

Então quando você tá fazendo uma corrida além de todo mundo que tá no grupo sabe[r] aonde você tá, tem a localização em tempo real de onde você tá. A gente trabalha com código que a [gente] chama de barras né então às vezes você tá passando por algum sufoco, algum problema, e precisa de ajuda e aí você vai pedir exatamente nesse aplicativo Zello. Então tem as cinco barras que é para falar que tá tudo tranquilo, normalmente você usa depois de ter pedido alguma das inferiores. E aí tem três barras que é [quando] você está solicitando o acompanhamento visual da Galera. Então a partir do momento que você acha que pode acontecer alguma coisa com você, pode pedir Três Barras ali no grupo de preferência [de] maneira disfarçada né você liga o... normalmente [você] trabalha com fone bluetooth conectado para esses grupos, então você liga o rádio [e] a partir daí você aperta o botão [e] todo mundo tá escutando, todo mundo tá ligado tá, então você aperta ali começa a conversar As Três Barras ali que a galera vai entender que você tá solicitando auxílio visual e a partir daquele momento eles vão te acompanhando pessoalmente para saber onde você tá você. [Se] a coisa realmente tá feia aí você precisa de ajuda, você pede uma barra que todos os motoristas do grupo que não estiverem embarcado no momento vão se dirigir até a sua localização para ajudar. Ele funciona [bem], a galera [é] bem unida em questão a isso sabe, já teve caso de motorista ser assaltado e pedir uma barra no grupo por ter sido

assaltado, sabe onde o cara tá e a galera se juntar e ir lá e pegar o dinheiro de volta, já teve caso de homem que não quis pagar a corrida porque era mulher e começou a prevalecer e ela pediu uma barra [e] quando chegou no desembarque do cara tinha 15 carros de aplicativo parado lá e o cara teve que pagar então é uma segurança [a] mais sabe se algo acontecer você sabe que você pode contar com a galera (GUILHERME, 2021)

Os motoristas que participam de grupos comentam que se sentem mais seguros nesses grupos de *Whatsapp* e *Zello*, pois sempre pode acontecer algum problema, casos como o pneu furar, ter algum problema com passageiro, como quando se recusam a pagar a corrida, por exemplo. É comum ler notícias nos jornais sobre assaltos, sequestros, agressões e abusos com motoristas de aplicativo (QUEIROZ, 2018). Uma das estratégias de segurança encontradas pelos entrevistados é observar a avaliação dos passageiros, a quantidade de passageiros a transportar e até mesmo a foto, bairro e gênero. Como eles contam,

Importa mais avaliação do passageiro porque ela classifica muita coisa assim, só de olhar sabe. Quando o passageiro tem menos de 4.70 ou 4.75 aí eu já fico cabreiro, tá ligado, se eu pego um passageiro com 4.75, 4.74 até 4.70 eu fico cabreiro porque eu sei que é um passageiro que de alguma forma é problemático [e] já deu problema em outras corridas. Se for abaixo de 4.70, eu não perco meu tempo, eu já nem vou porque eu tenho certeza que dá problema (GUILHERME, 2021).

Indrive tem foto da pessoa né aí você acaba julgando pela foto pq você vê, é horrível falar, você ve um peba, um maloqueirinho, na foto indo de um bairro perigoso para outro de madrugada você não vai, fica com receio [porque] não sabe se vai te pagar [ou] se é algo perigoso (CARLOS, 2022)

Dependendo do bairro, não vou. Tem bairro que é só encrenca, bairro distante, não tem nem asfalto (LUIZ, 2022)

Eu só pego passageira mulher, foi algo que meu marido sugeriu para ter mais segurança. E acho que as mulheres se sentem mais seguras também com uma motorista mulher (BARBARA, 2022)

Além da segurança, outro ponto mencionado sobre fazer parte dos grupos é a união e amizade, para sair e relaxar tomando algo ou se encontrando para almoçar. Têm diversas ações organizadas pelos grupos quando algum dos membros precisa de ajuda, como quando batem o carro e precisam de auxílio para o conserto: eles organizam almoços para arrecadar dinheiro e assim ajudar o colega de grupo.

Em Campo Grande, os motoristas ainda encontram outras formas de apropriação do trabalho, como o *Mou App*, no qual um grupo de 13 motoristas decidiu fazer uma vaquinha para comprar um aplicativo com a intenção de não pagarem mais taxas exorbitantes e garantir maior rendimento aos motoristas. Através de entrevista para um jornal local um dos administradores afirmou que “o *Mou* conta com a adesão de 1,3 mil motoristas cadastrados, além de uma média de 1,8 mil passageiros” (ORUÊ, 2021, *online*). Em 2018, um grupo de motoristas criou o aplicativo *Motóra Tecnologia*, que funcionou em Campo Grande até julho de 2021, quando

anunciaram em seu *site* o encerramento das atividades com os seguintes dizeres: “toda empresa tem um forte compromisso com a busca de rentabilidade e, como resultado de um constante processo de análise neste mercado (Brasil)” (MOTORA, 2018, *online*).

Quando surge a oportunidade de conversar com motoristas sobre esses aplicativos com a participação e criação de outros motoristas, ocorre uma dicotomia entre os que comentam que não chegaram a conhecer, enquanto outros dizem que “até tentaram”, mas que, para eles, “os próprios motoristas boicotam esses tipos de aplicativo”. No seu entendimento, sem ações de divulgação e sem conversar com os passageiros sobre as situações dos aplicativos, os “PS”, como alguns motoristas chamam os passageiros, vão continuar a procurar os aplicativos nos quais as corridas aparecem mais em conta. Segundo os entrevistados, a união entre motoristas e passageiros é necessária para assim conseguirem melhores condições tanto para eles, motoristas, quanto para os passageiros.

Em 2022, surgiu uma proposta de criação de uma Cooperativa Municipal de Motoristas de Aplicativos e a criação do Aplicativo Municipal de Mobilidade Urbana de Campo Grande com a ideia de repassar um percentual mínimo de 95% dos valores para os motoristas cooperados e 5% de manutenção para a cooperativa. Entretanto, a proposta não foi aprovada pela prefeitura, que alegou que o projeto de lei é inconstitucional, e que há falta de indicação orçamentária (VACCARI, 2022).

Enquanto forma de burlar os aplicativos de transporte, alguns motoristas costumam fazer as chamadas corridas particulares. Muitos utilizam as corridas do aplicativo e, durante as viagens, oferecem aos passageiros seu número particular de telefone caso precisem de uma corrida e até mesmo para divulgarem em redes sociais. Foi assim que conheci Marcio, que em seu *Instagram*, com o nome de *Uber CG*, escreveu em sua “biografia”: “corridas particulares, entregas, viagens locais e interurbanas e “*uber pet10*””. Atualmente, ele trabalha com aplicativos e corridas particulares, mas comenta que seu intuito é trabalhar apenas como particular. Assim, seu objetivo é: ““pescar’ particular, fidelizar comigo, ‘pega’ no aplicativo e explica que ‘a gente’ faz particular, até por conta da dificuldade de estar conseguindo motorista hoje” (MARCIO, 2021).

Nesse contexto, os trabalhadores precisam criar mecanismos para proteger seus interesses diante do discurso de empreendedorismo e inovação. Isso pode criar uma pressão adicional para os trabalhadores alcançarem altos níveis de produtividade e renda, muitas vezes sem os mesmos benefícios e proteções sociais associadas a empregos tradicionais e as denúncias de bloqueio indevidos continuaram e continuam a acontecer. Solicitei uma corrida da Uber, e assim conheci Fabio. Entre conversas sobre o tempo e o trânsito, expliquei sobre

minha pesquisa e ele se mostrou interessado e começou a compartilhar fatos que já ocorreram com ele nos três anos que trabalha como motorista de aplicativo: contou que trabalha com a *Uber* e a 99, e já chegou a trabalhar com o aplicativo *Indriver*, mas ele comenta que um dia ao ligar o aplicativo, estava bloqueado e não sabia o motivo e nem como reportar sobre esse fato já que em Campo Grande, a *Indriver* não possui escritório.

Ao questionar sobre o que fazer nesses casos, ele comenta que outros motoristas também já passaram pela mesma situação. Quando pergunto se os motoristas se uniram para reivindicar uma solução para essa situação com a *Indrive*, sua resposta é que mesmo com vários casos em comum, cada motorista entrou com processos individuais, porque disse que “era mais fácil”. De acordo com Ludmila Abílio (2021, p. 66),

Grande parte das decisões legais que negam a relação de subordinação dos trabalhadores uberizados às empresas-aplicativos apoia-se na possibilidade de o trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo. Podemos enxergar por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas e abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração.

No capitalismo de plataforma, a luta dos trabalhadores vem ganhando força e se tornando mais abrangentes, com as mobilizações organizadas por motoristas e entregadores como o “Breque dos App”, e a greve unificada em março de 2022, com trabalhadores da *Uber*, *iFood* e 99 (MONCAU, 2022). Também é possível observar mobilizações espontâneas coletivas encabeçadas por sujeitos que ganham destaque na mídia. Na capital sul-mato-grossense não seria diferente, com a paralização global de motoristas em 2019, ou mobilizações como a de 2021 nas quais motoristas se reuniram para pedir que o preço do combustível seja revisto em Mato Grosso do Sul (CORREIA; RODRIGUES, 2021).

Ao perguntar aos interlocutores sobre as paralizações e mobilizações dos motoristas, a maioria afirma que o motivo é justo, que apoiam, e que acham que as paralisações devem ser realizadas. O que chama a atenção é que quando questionados se chegaram a participar das mobilizações, só três relataram participar, seja permanecendo com o aplicativo desligado durante a paralisação, permanecendo em casa ou indo para a rua participar da manifestação. Os outros entrevistados, apesar de apoiarem as paralizações, apresentam diferentes argumentos, do tipo: “precisava fazer dinheiro”; “não lembrei”; “falaram que o movimento estava bom e resolvi rodar”. Essa falta de adesão pode ser reflexo do receio de ser bloqueado pelo aplicativo por participar das manifestações.

Nessa perspectiva, diante dos mecanismos presentes por trás do trabalho plataformizado parece vigorar a transferência de riscos e custos para o trabalhador, disfarçado de um discurso de empreendedorismo e parceria. Entretanto, como apontado por Abílio (2020, p. 121),

o discurso de “parcerias” entre empresas-aplicativo e trabalhadores, assim com a imaterialidade daquelas, rapidamente se esfumaça quando trabalhadores uberizados se apropriam de seu poder enquanto multidão e estabelecem formas coletivas de resistências e de negociação.

Como uma forma basilar de organização dos trabalhadores que conquistou vários direitos no decorrer da história do mundo do trabalho, os sindicatos se mantêm até mesmo nessas “novas formas de organização política que envolvem a criação de sindicatos de aplicativos [...]” (ABÍLIO, 2020, p. 121). Em Campo Grande-MS não seria diferente. Descobri que na capital existe uma associação e um sindicato de motoristas de aplicativos, a Associação de Parceiros de Aplicativos de Transportes de Passageiros e Motoristas Autônomos de Mato Grosso do Sul-APPLIC-MS. Tentei encontrar um meio de falar com alguém da organização, mas após diversas tentativas de contato durante o decorrer da pesquisa pelo *Facebook* e pelo número de contato tanto por *WhatsApp*, como por ligação, nunca obtive retorno: as mensagens apareceram visualizadas, mas sem resposta, e minha ligação não foi atendida.

Durante os anos de pesquisa, conheci motoristas que diziam saber da existência de um dos sindicatos, o Sindicato dos Motoristas de Aplicativo e Mobilidade Urbana, SINDIMOB - MS, mas que não sabiam como entrar em contato, ou até mesmo que conheciam pessoas que faziam parte do sindicato, mas que nunca foram convidaram para fazer parte ou para uma reunião. Em suas palavras, “conheço um pessoal do sindicato, mas nunca fiz parte, para você ver como é o desinteresse deles, que nunca chegaram e me convidaram, falaram como é, aí também não quis saber de perguntar né” (MARCOS, 2021). O sindicato foi mencionado algumas vezes em reportagens e até mesmo em conversas com motoristas alegando que o sindicato que estão por trás das articulações com a prefeitura e o governo para a regulamentação dos motoristas em Campo Grande.

Ao longo da pesquisa, também tive a oportunidade entrevistar um motorista que mencionou ter feito parte do sindicato, mas, infelizmente, não consegui contato com outra pessoa que também tivesse participado dele para obter informações mais aprofundadas. Através desse contato, mesmo que brevemente, pude realizar algumas perguntas sobre o sindicato, como funcionava e como é a adesão dos membros, mas após algumas repostas evasivas, compreendi que se tratava de um assunto delicado. Sua entrada na organização ocorreu devido a um relacionamento, e depois de ir conhecendo as pessoas do sindicato, foi percebendo que todas tinham algum vínculo de relacionamento e amizade. Ao comentar sobre o funcionamento do

sindicato, disse que não sabia bem como funciona, pois não chegou a participar de nenhuma reunião sobre demandas e sua saída se deu por razões pessoais. Ao final de nossa conversa, perguntei se tinha alguém do sindicato para me indicar para uma conversa e assim consegui o contato de alguém que mencionou como “um dos que tem um papel de destaque no sindicato”.

Ao entrar em contato, a pessoa em questão se apresentou como “presidente do sindicato”, mas que no momento não poderia conversar, pois tinha muito trabalho e era para entrar em contato em outro momento. Nos próximos meses tentei entrar em contato por mensagem e até mesmo fiz algumas tentativas de ligação, mas não obtive mais resposta.

2.4 Regulamentação dos motoristas de aplicativo em Campo Grande-MS

A regulamentação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros por meio de aplicativos foi um tema discutido no Brasil e originado na lei 13.640/2018, Lei do Transporte por Aplicativos (BRASIL, 2018). Essa lei estabeleceu as diretrizes para a operação desse tipo de serviço, incluindo requisitos para os motoristas e as empresas de aplicativos.

A prefeitura de Campo Grande oficializou a regulamentação do serviço em 2019: a lei 6.294/2019, aprovada na Câmara de Vereadores, registrava 120 dias para a adaptação das empresas às novas regras, entretanto o debate sobre a regulamentação do serviço de transporte por aplicações foi posteriormente retomado em 2021 para garantir o cumprimento das normas invioláveis. Das obrigações aos motoristas na publicação do Diário Oficial de Campo Grande, n. 6.494:

- I - dar a adequada manutenção ao veículo e seus equipamentos, de modo que os mesmos estejam sempre em perfeitas condições de conservação e funcionamento, controlando, assim, o seu uso e vistoriando-os permanentemente;
- II - apresentar, sempre que for exigido, o veículo para vistoria técnica, comprometendo-se a sanar, quando se tratar de conforto, conservação e higiene, as irregularidades no prazo assinalado, caso seja concedido, discricionariamente, tal prazo pelo vistoriador; (CAMPO GRANDE, 2021, p. 4).

As empresas também têm obrigações diante dessas regulamentações como: se cadastrar na AGETTRAN-Agência Municipal de Transporte e Trânsito e pagar multa junto ao motorista que for pego sem registro:

- A lei também vai exigir que as empresas de aplicativo informem a relação dos motoristas cadastrados e ativos na plataforma, número de excluídos e de viagens realizadas por motorista, além de disponibilizar canal direto de atendimento ao consumidor e outras obrigações.
- A empresa também será penalizada se fraudar documentos, informações ou dados necessários para a renovação anual do cadastro/autorização; fraudar quaisquer informações ou dados relativos à operação do serviço; operar sem cadastro ou com

autorização vencida ou suspensão e vincular em suas plataformas e permitir a operação de motoristas que não possuam cadastro válido no órgão municipal de transporte e trânsito (VERAS; MALDONADO, 2021, *online*).

Em um primeiro momento, os motoristas deveriam passar por um curso de formação para condução segura, mas em 2021 essa exigência foi revogada. A alegação foi da dificuldade de realizar o curso no momento pós-pandemia. Como afirma o prefeito,

A profissão de motoristas de aplicativos cresceu muito nos últimos anos e se tornou uma alternativa para muitas famílias que perderam seus empregos e viram na profissão uma forma de trabalhar, gerar renda e sustentar suas famílias. O cadastro municipal é para que possamos ter controle e dar celeridade ao trabalho, não é para impedir que os motoristas trabalhem, por isso vimos como mais do que justo pedir a suspensão da exigência do curso e permitir que todos trabalhem de forma regular (AGÊNCIA MUNICIPAL DE NOTÍCIAS DE CAMPO GRANDE, 2022, *online*).

Dentre as regras, consta que o motorista deve se cadastrar no MEI – Microempreendedor Individual. Durante as conversas sobre regulamentação, alguns motoristas alegaram que abrir MEI não era um problema, enquanto outros não achavam necessário. Ao se registrar como MEI, paga-se mensalmente um valor de R\$57,25. Dessa forma, passa a ser visto como um empreendedor e não como um trabalhador e conta com benefícios como aposentadoria por idade e qualificação para alguns programas de auxílio do governo (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2020). Alguns interlocutores mostraram insatisfação quando eram questionados sobre a regulamentação: para a maioria, isso é visto como “desnecessário”; “só mais uma forma da prefeitura tirar dinheiro”; e “só burocracia”. Um dos argumentos chamou a atenção: “[...] agora vou perder tempo para fazer essa regulamentação e depois? O que de benefício vai voltar? Vou gastar no exame, fazer essas coisa. Mas as ruas vamos melhorar? Pq so tem o que a gente vai fazer, mas e eles da prefeitura, so recebem?” (BRUNO, 2022)

Ao entrar em alguns carros, pude perceber que em algumas dessas viagens os motoristas já estavam deixando a licença à mostra para os passageiros observarem, sendo apenas uma determinação ou uma forma de transmitir confiança e cumprir as regulamentações protegidas. Ao serem questionados sobre como foi tirar a licença, a maioria respondeu que “até que era fácil [tirá-la]”, mas precisaram pedir ajuda a amigos que também são motoristas para entender algumas coisas. A busca por orientação e apoio de outros profissionais da mesma área indica que existe uma rede de troca de informações e experiências entre os motoristas de aplicativos, podendo ser útil para compartilhar conhecimentos sobre as regulamentações, procedimentos e boas práticas relacionadas ao trabalho como motorista de aplicativo. Isso pode ser visto nos seguintes trechos:

foi fácil fazer, mas tem gente que pode sentir dificuldade pois tem muita informação desconhecida e ninguém da prefeitura ajuda, eles que inventam e não entendem nada quero ver o que isso vai dar. (LUIZ, 2021)

foi rápido, mas precisei ligar na prefeitura para saber sobre algumas coisas, mas nem eles sabiam ai vi com uns amigos nos grupos (CELSO, 2022).

Durante as entrevistas, foi observado que alguns motoristas de aplicativo manifestaram a opinião de que não têm intenção de obter a licença exigida para o exercício da atividade. Eles afirmaram que não veem necessidade de obter a licença já que acreditam que não serão fiscalizadas e, de fato, durante a pesquisa nenhum dos entrevistados mencionou ter sido parado para fiscalização.

2.5 Percepção enquanto trabalhadores

Para pensar nessas transformações do trabalho a partir do recorte de motoristas de aplicativo, em uma ótica regional Campo Grande, Mato Grosso do Sul, e utilizando autores como Abílio, Antunes e Sennett para pensar as percepções dos motoristas enquanto trabalhadores, levamos em consideração a diversidade de pensamento e de perfis já analisados nesse capítulo e escolhemos as seguintes perguntas: Pretende continuar trabalhando como motorista de aplicativo? E como se sente trabalhando como motorista de aplicativo?

Entre as respostas para essas perguntas, alguns pararam de trabalhar como motoristas de aplicativo devido a questões relacionadas ao custo do combustível e ao fato de alugarem carro para trabalhar pois representava um ônus adicional, implicando em custos de locação que precisam ser cobertos pelos ganhos obtidos nas corridas. O aumento do preço do combustível impactou significativamente os custos operacionais dos motoristas de aplicativos, tornando uma atividade menos viável financeiramente. Como Vitor comenta, “tava insustentável para gasolina e o aluguel e tirar um dinheiro para mim” (VITOR, 2021).

Outro ponto a ser destacado é o caso do entrevistado que mencionou ter conseguido um emprego na área de sua formação. Isso indica que, para alguns, o trabalho como motorista de aplicativo pode ser encarado como uma alternativa temporária ou uma fonte de renda complementar enquanto eles buscam oportunidades em suas áreas de especialização. Para alguns dos trabalhadores, o trabalho como motorista em aplicativos é visto como uma etapa transitória em suas trajetórias profissionais. Eles veem a flexibilidade de horários e a possibilidade de ganhos adicionais como vantagens que permitem buscar outros objetivos, como conseguir um emprego formal ou iniciar seu próprio empreendimento. Nesse contexto, afirmam que

Quero um trabalho na minha área carteira assinada né, assim é difícil, não tem como ficar muito tempo sem direitos queria estabilidade e acabei no *Uber* (BRUNO, 2022)

A flexibilidade é muito boa ai faço o que quero, ajuda pra caralho, mas a minha ideia é abrir um negócio próprio, uma loja, ter um funcionário (RENNAN, 2021)

Outra parte dos motoristas responderam positivamente à primeira pergunta, afirmando que pretendem continuar trabalhando como motoristas de aplicativo, pois encontram benefícios nesse tipo de trabalho, como a flexibilidade de horários, autonomia e possibilidade de renda adicional, não sendo possível deixar de mencionar os trabalhadores que continuam pela necessidade financeiras e à falta de outras opções de trabalho mais satisfatórias ou estáveis: “É um desgaste muito grande, estressante e perigoso, então no fim, acaba sendo mais por necessidade do que por eu querer” (JULIA,2020).

Essa perspectiva de Julia ilustra a realidade na qual muitos trabalhadores se encontram, quando a necessidade de renda se sobrepõe às inspiradas pessoalmente ou ao bem-estar no trabalho. Fatores como as longas horas de direção, lidar com trânsito intenso, com diferentes tipos de passageiros e com situações de segurança potencialmente perigosas contribuem para o desgaste físico e mental dos motoristas.

É interessante observar que, durante as entrevistas ao serem questionados sobre como se sentiam trabalhando nessa função, muitos responderam de forma breve, usando termos como "bom" ou "normal". No entanto, quando foi solicitado que eles aprofundassem suas respostas, a conversa muitas vezes tomava outro rumo e os interlocutores desconversavam. As respostas breves e evasivas em relação a como se sentiam trabalhando como motoristas de aplicativo podem ser atribuídas a diversos fatores: ao cansaço da rotina intensa do trabalho; à informalidade das entrevistas, o que pode levar a não se sentirem à vontade para compartilhar como se sentem; também é possível que alguns trabalhadores não tenham parado para refletir sobre seus sentimentos em relação ao trabalho nos aplicativos ou até mesmo tenham alguma preocupação em relação à imagem que estão transmitindo.

Durante a pesquisa, foi possível observar que uma parcela de trabalhadores em Campo Grande-MS, assim como trabalhadores em outras partes do país, passou pelas transformações no mundo do trabalho com o avanço da globalização e da tecnologia que levou a uma intensificação do trabalho flexível e por conseguinte plataformizado. Como apontado por Antunes (2020b), as plataformas digitais promovem a desregulamentação do trabalho, os trabalhadores são tratados como autônomos e passam a ser controlados por seus serviços, deixando de lado os benefícios e garantias normalmente associadas a trabalhos de carteira assinada.

A flexibilização do trabalho como apresentada no primeiro capítulo envolve a introdução de contratos de trabalho temporários, trabalho em regime de tempo parcial,

terceirização, trabalho autônomo, trabalho intermitente e iniciado pelas plataformas digitais. Essas mudanças foram acompanhadas por um enfraquecimento dos direitos trabalhistas, com a redução da proteção social, a precarização das condições de trabalho e a insegurança no emprego. O motivo que leva a maioria dos entrevistados a trabalhar como motorista de aplicativo na capital sul-mato-grossense é que com a chegada da *Uber* em Campo Grande, os trabalhadores, que já estavam diante da massiva campanha de empreendedorismo, “seja seu próprio patrão”, “faça seu próprio negócio”, se veem diante de uma promessa de ganho rápido, e faça seu horário. Dessa forma, para uma parcela dos trabalhadores entrevistados, um dos motivos para buscar os aplicativos de transporte é justamente a flexibilização que essa função permite, que atrai muitas pessoas que buscam uma renda extra e precisam conciliar o trabalho com estudos ou cuidados familiares, ou que buscam uma promessa de autonomia. Com base nos relatos de alguns motoristas entrevistados, eles não percebem a flexibilização como algo que os prejudica, apesar de, ao desenvolver a conversa, relatarem que sentem os efeitos do trabalho flexibilizado e precarizado dos aplicativos.

Apesar de um grupo de entrevistados se dizerem satisfeitos com o trabalho nos aplicativos considerando que produz bons ganhos, ou “se trabalhar ganha dinheiro”, ao comentarem sobre os seus rendimentos, o aumento nos preços dos combustíveis afetou diretamente o custo operacional dos motoristas de aplicativo, dificultando sua satisfação. Além do combustível, os motoristas também relataram descontentamento com outros custos, como o da manutenção do veículo, do seguro e demais despesas relacionadas à manutenção do carro. Todos esses fatores influenciam o rendimento dos trabalhadores e a necessidade de cobrir esses custos leva os motoristas a trabalhar mais horas ou a aceitar mais corridas para compensar esses gastos, resultando em maior desgaste físico e mental.

Ao mencionarem esses aspectos do trabalho nos aplicativos, uma parcela se mostra consciente da precarização imposta pelas plataformas. Em conversa com Marcos, ele faz uma comparação do trabalho nos aplicativos com o trabalho escravo em fazendas:

Eu comparo com a condição de escravidão pq tipo levam o povo para o meio do mato para trabalhar. Chegando lá eles tem que comprar as ferramentas para trabalhar, elas são bem caras e de responsabilidade do trabalhador. E ele trabalha para pagar essa dívida que ele gerou para poder trabalhar, é a mesma coisa nos aplicativos. Me sinto um escravo desse sistema (MARCOS, 2021)

Antunes (2018), ao discutir o conceito de “servidão digital”, argumenta que essa servidão ocorre quando os trabalhadores são admitidos a condições de trabalho intensas e exaustivas, refletindo a desigualdade estrutural presente na sociedade, na qual a concentração

de poder e riqueza está nas mãos das grandes empresas de tecnologia enquanto os trabalhadores são exploradores e sujeitos a falta de direitos trabalhistas.

Nas entrevistas, ao serem perguntados sobre as manifestações de motoristas que ocorrem em Campo Grande, são poucos que confidenciaram ter participado. Em comparação com outras cidades onde também ocorreram as paralisações e manifestações de trabalhadores de aplicativos, a percepção é de baixa adesão. Alguns fatores podem ser levados em consideração, como: alguns motoristas podem sofrer possíveis retaliações por parte das empresas de aplicativos caso participem de manifestações ou paralisações; aliados à necessidade financeira desses trabalhadores em relação aos aplicativos, pode aumentar a insegurança em relação a possíveis consequências, como o bloqueio; os motoristas de aplicativos são um grupo heterogêneo, com diferentes necessidades, expectativas e objetivos desempenhando esse trabalho, assim, nem todos os motoristas podem se sentir representados; além da existência de outras formas de manifestação contra o sistema das empresas de aplicativo, como desligar o aplicativo, e o ato de recusar corridas, o aumento de cancelamentos de corridas, entre outros.

Os entrevistados sentem uma pressão, mesmo que disfarçada e não compreendida como obrigação, de cumprir metas de ganhos e de ser bem avaliados. Assim como apontado por Abílio (2020), esses modelos de trabalho tendem a beneficiar principalmente as empresas, que têm maior controle sobre os trabalhadores, enquanto estes enfrentam dificuldades para conciliar horários, renda e qualidade de vida. Como apresentando por Sennett (1999), a falta de continuidade nas relações de trabalho pode ser entendida como uma característica especialmente relevante para os motoristas de aplicativo, que geralmente não possuem vínculos empregatícios estáveis com as empresas de tecnologia, atuando como trabalhadores autônomos.

A falta de estabilidade e a necessidade de buscar constantemente corridas para garantir sua renda podem gerar uma sensação de insegurança e incerteza na vida desses trabalhadores. Como discutido por Sennett (1999), a desvalorização do trabalho como uma atividade vai além do aspecto econômico. Ele argumenta que a busca incessante por eficiência e lucratividade no mercado de trabalho pode levar à perda de sentido e propósito no trabalho (SENNETT, 1999). No contexto dos motoristas entrevistados, muitos relatam que se envolvem nessa atividade devido à necessidade financeira, o que pode diminuir a satisfação e a realização no trabalho.

Além disso, a pandemia da COVID-19, teve um impacto significativo no trabalho dos motoristas de aplicativo. Durante esse período, muitos motoristas enfrentaram desafios e mudanças em suas atividades profissionais, começando a trabalhar nos aplicativos como uma forma de solução ao desemprego que os cortes em empresas causaram em diversas áreas.

Durante esse período, os trabalhadores perceberam a falta de seguridade precisando voltar a trabalhar mesmo correndo risco, evidenciando como a vulnerabilidade econômica muitas vezes se sobrepõe à preocupação com a saúde. A ideia de ser responsável por si, empregada pelo empreendedorismo, corrobora para que esses trabalhadores sintam que a falta de apoio e proteção em momento de crise são de sua inteira responsabilidade.

Os grupos de redes sociais como *Facebook*, *WhatsApp*, e *Zello*, para a maioria dos entrevistados são uma forma de encontrar apoio e senso de pertencimento a um grupo, com trocas de experiências e socialização através de almoços ou convites para beber no final do dia. Para os entrevistados que fazem parte desses grupos, a união entre motoristas é necessária e importante, mas ao serem questionados se são uma categoria, dizem que não se veem dessa forma, já que o trabalho é individual. Os que não fazem parte desses grupos e “preferem rodar sozinhos”, também não se veem como uma categoria.

Um fato no decorrer da pesquisa chamou a atenção: quatro dos entrevistados relataram que já viajaram, seja por lazer, com a família, ou a trabalho, e enquanto estavam em outra cidade até mesmo em outro estado, ligaram o aplicativo e fizeram corridas com a justificativa de querer saber como era trabalhar em outra cidade ou complementar a renda da viagem. Essa prática pode ter um impacto negativo no tempo de descanso e lazer, já que os motoristas acabam dedicando parte do tempo de viagem ao trabalho, podendo resultar em uma sobrecarga e interferir na capacidade de aproveitar plenamente o momento de relaxamento. Outros dois entrevistados comentaram que estavam indo morar em outro estado para trabalhar como motorista de aplicativo, com o motivo de que amigos deles já tinham feito o mesmo e que em outra cidade o faturamento seria maior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa demonstrou a questão da construção social do trabalho de motoristas de aplicativo em Campo Grande-MS. Ainda que cada indivíduo possa ter uma experiência única e diferentes perspectivas sobre o trabalho, as transformações capitalistas influenciam as trajetórias dos entrevistados, afetando suas condições de trabalho, remuneração e relações de emprego, além de atingir a vida social, saúde, lazer. O mundo do trabalho passou por diversas transformações ao longo do tempo, impulsionadas por fatores como avanços tecnológicos, globalização, mudanças econômicas e sociais, que vêm impactando significativamente a forma como as pessoas se relacionam com o trabalho e com a vida cotidiana.

Dessa forma, a globalização econômica levou à fragmentação das cadeias produtivas, resultando na terceirização de empregos. Da mesma forma, o avanço da tecnologia e da automação tem impactado diversos setores, ao mesmo tempo que se observa um aumento na flexibilidade das relações de trabalho. Isso inclui a adoção de contratos temporários, trabalho *freelance*, trabalho por demanda e a crescente criação de trabalhos em plataformas digitais.

Pensando nessas transformações a partir do recorte de motoristas de aplicativo, sobre uma ótica regional de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, e utilizando autores como Abílio, Antunes e Sennett, para pensar as percepções dos motoristas enquanto trabalhadores, as entrevistas realizadas entre setembro de 2020 a dezembro de 2022, foram utilizadas no decorrer dos capítulos para relatar as experiências e trajetórias de homens e mulheres que começaram a trabalhar como motoristas de aplicativo. Ainda que anteriormente possuíssem diferentes profissões e motivos para iniciar esse trabalho, as transformações do capitalismo, com os avanços tecnológicos aliados à ideia de trabalho flexível e de empreendedorismo, tornaram o trabalho por aplicativo uma solução para aqueles que possuem carteira de motorista.

Nesse contexto, a pandemia da COVID-19 teve um impacto significativo no trabalho dos motoristas de aplicativo, já que muitos desses profissionais recorreram aos aplicativos como uma forma de lidar com o desemprego causado pelos cortes em empresas em diferentes setores durante esse período. A falta de segurança e proteção se tornou evidente para muitos desses trabalhadores plataformizados, de modo que a necessidade de continuar trabalhando para garantir sua subsistência muitas vezes se sobrepôs às preocupações com a saúde e o risco de exposição ao vírus. Desse modo, a ideia de ser responsável por si mesmo, promovida pelo empreendedorismo, pode contribuir para que esses trabalhadores sintam que estão sozinhos na busca por apoio e proteção em momentos de crise.

É importante destacar que a falta de segurança social e proteção trabalhista é uma questão estrutural que afeta muitos trabalhadores de aplicativos, e não apenas durante a pandemia. A precarização do trabalho e a ausência de garantias trabalhistas podem deixar esses profissionais em uma posição de vulnerabilidade, na qual precisam assumir riscos para garantir sua subsistência enquanto as empresas saem ilesas de suas responsabilidades com seus trabalhadores. Nessa perspectiva, os trabalhadores de aplicativos são subordinados às plataformas de tecnologia e estão sujeitos às suas políticas e condições de trabalho. Embora sejam incentivados a se verem como empreendedores independentes, eles muitas vezes enfrentam restrições e limitações em sua autonomia e controle sobre as condições do próprio trabalho, sendo desmotivados até mesmo a participar de reivindicações.

Durante a pesquisa foi possível notar que para muitos motoristas de aplicativo, os grupos de redes sociais, como *Facebook*, *WhatsApp* e *Zello* desempenham um papel importante como fonte de apoio, troca de experiências e pertencimento a um grupo. Desse modo, grupos como esse permitem que os motoristas compartilhem informações, organizem encontros sociais, como almoços ou momentos de descontração, e se conectem com outros profissionais da área. No entanto, quando questionados se se consideram uma categoria, a maioria dos entrevistados não se vê dessa forma. Isso pode ser atribuído ao fato de que o trabalho como motorista de aplicativo é apresentado como uma função individual, com cada motorista operando de forma autônoma e independente. Embora os grupos permitam uma união e interação entre os motoristas, eles não necessariamente levam a uma percepção de identidade coletiva ou de categoria profissional. É importante ressaltar que a falta de uma percepção de categoria ou identidade coletiva pode ser o motivo da falta de participação nas reivindicações e ações coletivas dos motoristas de aplicativo em busca de melhores condições de trabalho, já que a união e a organização entre os trabalhadores podem fortalecer sua posição e permitir que eles tenham mais influência na defesa de seus interesses e direitos.

É interessante observar que, nas entrevistas, foi constatada uma baixa adesão dos motoristas de aplicativo às manifestações e paralisações em Campo Grande, em comparação com outras cidades onde essas ações ocorrem com mais frequência. Essa percepção pode ser atribuída a diferentes fatores: um deles é o receio de retaliação por parte das empresas de aplicativos caso participem de manifestações ou paralisações. Já que os motoristas dependem dessas plataformas para obter trabalho e renda, qualquer ação que possa resultar em bloqueio ou suspensão de sua conta pode afetar diretamente sua subsistência. Portanto, a possibilidade de consequências negativas pode desencorajar alguns motoristas de participar dessas mobilizações.

Também há a existência de outras formas de manifestação contra o sistema das empresas de aplicativo, como, por exemplo, desligar o aplicativo, recusar corridas, e o aumento de cancelamentos de corridas. Essas formas de manifestação, tanto coletivas quanto individuais, têm o objetivo de mostrar a insatisfação dos motoristas de aplicativo, embora possam não ter o mesmo impacto visível das manifestações em grande escala. Com base nos relatos, alguns motoristas entrevistados não percebem a flexibilização como algo que os prejudicam, apesar de ao desenvolver a conversa relatarem que sentem os efeitos do trabalho flexibilizado e precarizado dos aplicativos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. A eliminação dos custos associados ao direito e a proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. **Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo. 13 dez. 2017a. Disponível em: <<https://ihu.unisinos.br/sobre-o-ihu/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>>. Acesso em: 03 jul. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. **Margem à esquerda**, São Paulo, n. 36, p. 55-69, 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 13, p. 1-11, out. 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, [S.l.], set./dez. 2020, v. 39, n. 3, pp. 579-597. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020, p. 111-124.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado. **Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo, n. 503, v. XVII. 24 abr. 2017b. Disponível em: <<https://www.ihuonline.unisinos.br/edicao/503>>. Acesso em: 09 jul. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Opera Mundi**, 04 mar. 2017c. Disponível em: <<https://operamundi.uol.com.br/samuel/46541/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

ALVARENGA, Darlan; SILVEIRA, Daniel. Desemprego sobe para 14,7% no 1º trimestre e atinge recorde de 14,8 milhões de brasileiros. **G1**, 27 mai. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/desemprego-atinge-147percent-no-1o-trimestre-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

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

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo pandêmico**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020b, p. 11-22.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 07-13.

ASSEMBLEIA Legislativa de MS aprova projeto que proíbe aplicativo Uber. **G1**, 28 out. 2015. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mato-grosso-do-sul/noticia/2015/10/assembleia-legislativa-de-ms-aprova-projeto-que-proibe-aplicativo-uber.html>>. Acesso em: 10 de fev. 2022.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de teoria do Estado e ciência política**. 6. ed. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2004

BIAVASCHI, Magda Barros *et al.* O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

BLANES, Simone. Brasil bate 36 milhões de casos e está perto de 700 mil mortes por Covid. **Veja**, 21 dez. 2022. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/saude/brasil-bate-36-milhoes-de-casos-e-esta-perto-de-700-mil-mortes-por-covid/>> Acesso em: 29 dez. 2022.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm>. Acesso em: 17 mai. 2022.

BRASIL confirma primeiro caso do novo coronavírus. **Serviços e Informações do Brasil**, 26 fev. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL tem recorde de 39,307 milhões de informais no trimestre até agosto. **Estadão**, 30 set. 2022. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/09/30/brasil-tem-recorde-de-39307-milhoes-de-informais-no-trimestre-ate-agosto>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRECHT, Bertold. **Privatizado**. 19 out. 2011. Disponível em: <<https://www.recantodasletras.com.br/poesias-de-esperanca/3285700>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

CAMPO GRANDE. Lei n. 6.747, de 15 de dezembro de 2021. Dispõe sobre o Transporte Remunerado Privado Individual de Passageiros e dá outras providências. **Diário Oficial de Campo Grande-MS**: ano XXIV, n. 6.494, p. 3-5.

CAMPO Grande já conta com 10 aplicativos de caronas pagas. **Mídia Max**, Campo Grande, 12 abr. 2019. Disponível em: <<https://midiamax.uol.com.br/cotidiano/2019/campo-grande-ja-counta-com-10-aplicativos-de-caronas-pagas-confira-quais/>>. Acesso em: 5 abr. 2022

CANTOR, Renan Vega. **A expropriação do tempo no capitalismo atual**. In: ANTUNES, Ricardo (org.) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV – trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. SP: Boitempo, 2019.

CARDOSO, Deborah Hana. Motoristas e entregadores por aplicativo crescem quase 1.000% em 5 anos. **Correio Braziliense**, Brasília, 24 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/04/5002752-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo-crescem-quase-1-000-em-5-anos.html>>. Acesso em: 26 nov. 2022.

CASILLI, Antonio. O trabalho digital além da uberização. In: GROHMANN, Rafael (Org.). **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 27-32.

PREFEITURA revoga exigência de curso para cadastro de motoristas de aplicativos. **Agência Municipal de Notícias de Campo Grande**, Campo Grande, 17 mar. 2022. Disponível em: <<https://www.campogrande.ms.gov.br/cgnoticias/noticias/prefeitura-revoga-exigencia-de-curso-para-cadastro-de-motorista-de-aplicativos/>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

CORREIA, Guilherme. Qual melhor aplicativo de transporte disponível na capital? **Campo Grande News**, Campo Grande, 18 mai. 2021 Disponível em: <<https://www.campograndenews.com.br/enquetes/qual-o-melhor-aplicativo-de-transporte-disponivel-na-capital>>. Acesso em 15 jun. 2022.

CORREIA, Guilherme; RODRIGUES, Mariana. Motoristas de aplicativos são recebidos pelo governo para falar de gasolina. **Campo Grande News**, Campo Grande, 05 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.campograndenews.com.br/economia/motoristas-de-aplicativos-sao-recebidos-pelo-governo-para-falar-de-gasolina>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

DA MATTA, Roberto. **O que faz do brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

DATASUS. **Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19) no Brasil**. 2020. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em: 31 jul. 2020.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, mai. 2017. (Nota técnica, 178). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2021.

DESEMPREGO na pandemia atinge maior patamar da série na 4ª semana de agosto. **Agência de Notícias IBGE**, 18 set. 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28909-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-da-serie-na-4-semana-de-agosto>>. Acesso em: 25 nov. 2022.

DOMENICI, Thiago. Faculdades da Laureate substituem professores por robô sem que alunos saibam. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 02 mai. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/05/faculdades-da-laureate-substituem-professores-por-robo-sem-que-alunos-saibam.shtml>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

‘ENTREGADOR Antifascista’ critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa. **Folha de São Paulo**, São Paulo, fev. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/folha-100-anos/2021/02/entregador-antifascista-critica-precarizacao-do-trabalho-e-omissao-de-veiculos-da-imprensa.shtml>>. Acesso em: 11 Dez. 2022.

ENTREGADORES latino-americanos se juntam à paralisação dos brasileiros nesta quarta. **Opera Mundi**, 30 jun. 2020. Disponível em: <<https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/65459/entregadores-latino-americanos-se-juntam-a-paralisacao-dos-brasileiros-nesta-quarta>>. Acesso em: 25 mai. 2022.

FAIRWORK BRASIL. **Por trabalho decente na economia de plataformas**. 2021. Disponível em: <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>>. Acesso em: 07 mai. 2023.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. **Princípios: teoria, política e cultura**, São Paulo, v. 39, n. 159, p. 11-41, 24 ago. 2020. Disponível em: <<https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/19>>. Acesso em: 23 mai. 2023

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, Niterói, v.5, n. 8, jul. 2017. Disponível em: <<https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>>. Acesso em: 20 out. 2021.

GIOVANAZ, Daniel. Entregadores exaustos, restaurantes “amarrados”: cresce insatisfação contra apps de delivery. **Brasil de Fato**, São Paulo, 23 set. 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/09/23/entregadores-exaustos-restaurantes-amarrados-cresce-insatisfacao-contr-apps-de-delivery>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

GUIMARÃES, Daially Hiller. A economia solidária como método de barreira ao aumento da desigualdade social no Brasil em tempos de crise pela pandemia da COVID-19. In: COSTA, Eder Dion de Paula; SOARES, Hector Cury (Orgs.). **A economia solidária em tempos de uberização**. Rio Grande: IBRAJU, 2021, p. 06-20.

GOMES, Anna. Prefeitura institui ‘Dia do Motorista de Aplicativo’ no calendário de Campo Grande. **Mídia Max**, Campo Grande, 21 jun. 2022. Disponível em:

<<https://midiamax.uol.com.br/politica/transparencia/2022/prefeitura-institui-dia-do-motorista-de-aplicativo-no-calendario-de-campo-grande/>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.

GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. In: GROHMANN, Rafael (Org.). **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 13-24

GROHMANN, Rafael. Fazendas de cliques reproduzem e radicalizam uma nova informalidade no Brasil. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. **Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo, 24 fev. 2022. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/616432-fazendas-de-cliques-reproduzem-e-radicalizam-uma-nova-informalidade-no-brasil-entrevista-especial-com-rafael-grohmann>>. Acesso em: 15 jan. 2022.

HAN, Byung Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2018.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução Aldair Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1992.

HARVEY, David. **O novo imperialismo**. São Paulo: Loyola, 2005.

HARVEY, David. Política anticapitalista em tempos de coronavírus. **Boitempo**, 24 mar. 2020. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/24/david-harvey-politica-anticapitalista-em-tempos-de-coronavirus/>>. Acesso em: 30 jul. 2021.

HOBBSAWM, Eric. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Tradução Donaldson Magalhães. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções, 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 15 out. 2020

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados: Campo Grande**. 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ms/campo-grande.html>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

LARA, Bruna de; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Vitor. ‘Parceria de Risco’: aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio. **The Intercept Brasil**, 23 mar. 2020. Disponível em: <<https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

LONER, Beatriz Ana. **Classe operária mobilização e organização em Pelotas 1888-1937**. 1999. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/ndh/files/2018/08/Classe-operária-mobilização-e-organização-em-Pelotas-1888-1937.-Pelotas-1888-1937-Vol.-I.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

LUKÁCS, Georg. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de; OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Katálisis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 73-82, jan./abr. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82588>>. Acesso em: 25 jun. 2022.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Álvaro Pina e Ivana Jinkings. 1. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2010.

MELO, Maria Luísa de. Primeira vítima do RJ era doméstica e pegou coronavírus da patroa no Leblon. **UOL Notícias**, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2011.

MONCAU, Gabriela. Trabalhadores do iFood, Uber e 99 fazem greves unificadas por melhores condições de trabalho. **Brasil de Fato**, São Paulo, 28 mar. 2022. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/03/28/greve-unificada-de-entregadores-do-ifood-uber-e-99-pressiona-por-aumento-nas-taxas-de-corridas>>. Acesso em: 09 jul. 2022.

MORGAN, Lewis H. A sociedade antiga. in. CASTRO, Celso (Org.). *Evolucionismo Cultural: Textos de Morgan, Tylor e Frazer*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

MOTORA. **Sobre nós**. 2018. Disponível em: <<https://www.motoraapp.com.br/>>. Acesso em: 15 nov. 2021.

NOMADLAND. Direção: Chloé Zhao. Searchlight Pictures, 2021.

OLIVEIRA, Karollayne Matos. **Os impactos da pandemia do coronavírus nas relações de trabalho**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, Gama, 2020.

OLIVEIRA, Eveline Nogueira Pinheiro de; MOITA, Dimitre Sampaio; AQUINO, Cassio Adriano Braz de. O empreendedor na era do trabalho precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 16, n. 36, p. 207-226, mai./ago. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2016000200006>. Acesso em: 15 jun. 2022.

ORUÊ, Fábio. Cansados de altas taxas, motoristas de Campo Grande fazem vaquinha e criam próprio aplicativo. **Mídia Max**, Campo Grande, 07 mar. 2021. Disponível em: <<https://midiamax.uol.com.br/cotidiano/2021/cansados-de-altas-taxas-motoristas-de-campo-grande-fazem-vaquinha-e-criam-proprio-aplicativo>>. Acesso em: 17 ago. 2022.

PINHEIRO, Chloé. Com corda no pescoço, taxistas tentam trazer Uber para MS. **Campo Grande News**, Campo Grande, 31 jul. 2016. Disponível em: <https://www.campograndenews.com.br/cidades/capital/com-corda-no-pescoco-taxistas-auxiliares-tentam-trazer-uber-para-ms>. Acesso em: 10 fev. 2021.

PERASSO, Valeria. O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas. **BBC**, 22 out. 2016. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Quero ser MEI**: Conheça as vantagens, benefícios e obrigações que terá como MEI. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/quero-ser-mei>>. Acesso em: 07 mai. 2022.

QUEIROZ, Tero. Bandidos rendem motorista do Uber e levam carro na Capital: 'Sob ameaça e com a arma apontada para a cabeça'. **MS Notícias**, Campo Grande, 13 fev. 2018. Disponível em: <<https://www.msnoticias.com.br/policia/bandidos-rendem-motorista-do-uber-e-levam-carro-na-capital/77488/>> Acesso em: 20 nov. 2022

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Greve de motoristas da Uber: tudo o que você precisa saber sobre o protesto. **Tilt UOL**, 08 mai. 2019. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/05/08/greve-de-motoristas-da-uber-tudo-o-que-voce-precisa-saber.htm>>. Acesso em: 23 mai. de 2022

SADOWSKI, Jathan. Plataformas biopolíticas, dados como capital e virtudes perversas do trabalho digital. In: GROHMANN, Rafael (Org.). **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 165-168.

SANCHEZ, Isabela. Concorrente da Uber chega à cidade com plano de atrair 4 mil motoristas. **Campo Grande News**, Campo Grande, 14 out. 2017. Disponível em: <https://www.campograndenews.com.br/cidades/capital/concorrente-da-uber-chega-a-cidade-com-plano-de-atrair-4-mil-motoristas>. Acesso em: 02 jul. 2021.

SANTOS, Ana Clara; MIRANDA, Eduardo; MACÁRIO, Bianka. Campo Grande tem a segunda passagem de ônibus mais cara do centro-oeste. **Correio do Estado**, Campo Grande, 15 fev. 2023. Disponível em: <<https://correiodoestado.com.br/cidades/campo-grande-tem-a-segunda-passagem-de-onibus-mais-cara-do/411229/>>. Acesso em: 21 abr. 2023.

SANTOS, Carícia Hercília Alves Oliveira dos. “Chama um Uber”: uberização e precarização nas relações de trabalho. In: COSTA, Eder Dion de Paula; SOARES, Hector Cury (Orgs.). **A economia solidária em tempos de uberização**. Rio Grande: IBRAJU, 2021, p. 21-29.

SCHAEFER, Bruno Marques *et al.* Ações governamentais contra o novo coronavírus: evidências dos estados brasileiros. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 5, p. 1429–1445, set. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan. Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE. **G1**, 30 ago. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avanca-para-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

TEMPOS Modernos. Direção: Charles Chaplin. EUA, 1936.

TONELLO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008?. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 139-148.

UBER começa a operar em Campo Grande a partir desta quinta-feira. **G1**, 22 set. 2016. Disponível em: <https://g1.globo.com/mato-grosso-do-sul/noticia/2016/09/uber-comeca-operar-em-campo-grande-partir-desta-quinta-feira.html>. Acesso em: 12 nov. 2021.

UBER. Como usar o app da Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>>. Acesso em: 30 dez. 2022.

UBER. **COVID-19**: Ações desenvolvidas pela Uber para apoiar parceiros, comunidades e cidades durante a pandemia. 17 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/coronavirus/>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 27 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

VACCARI, Glaucia. Prefeita veta criação de aplicativo de transporte municipal em Campo Grande. **Correio do Estado**, Campo Grande, 28 jul. 2022. Disponível em: <<https://correiodoestado.com.br/cidades/prefeita-veta-criacao-de-aplicativo-de-transporte-municipal/403048>>. Acesso em: 30 dez. 2022.

VAN DOORN, Niels. Trabalho em plataformas é trabalho de minorias. In: GROHMANN, Rafael (Org.). **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 57-60.

VERAS, Flávio; MALDONADO, Caroline. Marquinhos sanciona lei que regulamenta transporte de passageiros por app. **Campo Grande News**, Campo Grande, 16 dez. 2021. Disponível em: <<https://www.campograndenews.com.br/politica/marquinhos-sanciona-lei-que-regulamenta-transporte-de-passageiros-por-app>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

WEBER, Max. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ANEXO

Roteiro de entrevista semiestruturada com motoristas de aplicativo em Campo Grande-MS

Nome:

Idade:

Nível de escolaridade:

Outro trabalho além de motorista de aplicativo?

Se estiver apenas como motorista app, o que fazia antes?

O que levou a trabalhar como motorista de aplicativo?

Há quanto tempo trabalha como motorista de aplicativo?

Quais aplicativos trabalham?

Quantas horas trabalham por dia? Quantos dias por semana?

Veículo próprio?

Sente diferença na remuneração nesse período?

Como é o sistema de avaliação dos aplicativos? Como se sente em relação a essas avaliações?

Já foi bloqueado por algum aplicativo?

Passou por algum problema que teve que resolver diretamente com a empresa?

Participa de algum grupo de motoristas?

Trabalha durante a pandemia? Como foi trabalhar nesse período?

Medidas de proteção utilizadas durante a pandemia?

Chegou a ficar doente?

Ainda utiliza algum protocolo de segurança?

Recebeu alguma ajuda de kit ou ajuda financeira dos aplicativos?

Acompanhou as manifestações? Chegou a participar?

O que acha a respeito das reivindicações pedidas?

Conhece o sindicato ou algum grupo dos motoristas de aplicativo?

O que acha da regulamentação pedida pela prefeitura e governo do estado?

Pensa em se regulamentar?

Pretende continuar trabalhando como motorista de aplicativo?

Como se sente trabalhando como motorista de aplicativo?