

# PROPOSIÇÃO DE UMA AGENDA DE PESQUISA SOBRE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E ECONOMIA GIG

## PROPOSAL FOR A RESEARCH AGENDA ON THE UBERIZATION OF WORK AND GIG ECONOMY

## PROPUESTA DE UNA AGENDA DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA UBERIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA ECONOMÍA GIG

**Aline Ortiz Rauber, MSC**  
Faculdade Meridional/Brazil  
[aorauber@gmail.com](mailto:aorauber@gmail.com)

**Renan Godinho Bitencourt, MSC**  
Faculdade Meridional/Brazil  
[renan.bitencourt@imed.edu](mailto:renan.bitencourt@imed.edu)

**Shalimar Gallon, Dra.**  
Faculdade Meridional/Brazil  
[shalimar.canfiel@imed.edu.br](mailto:shalimar.canfiel@imed.edu.br)

**Jandir Pauli, Dr.**  
Faculdade Meridional/Brazil  
[jandir.pauli@imed.edu.br](mailto:jandir.pauli@imed.edu.br)

### RESUMO

A economia GIG e a uberização do trabalho surgiram como novos paradigmas de organização do trabalho sendo modelos que intensificam o uso de tecnologias e são mediados por plataformas digitais. Ambos os modelos estimulam o trabalho autônomo (*crowdwork*) ou por demanda (*on demand*). A presença da uberização do trabalho e da economia GIG promove a precarização do trabalho e ausência de amparo ao trabalhador ao mesmo tempo que ‘romantiza’ o discurso do trabalho autônomo e flexível. Para compreender as consequências da uberização do trabalho e da economia GIG, o objetivo do presente artigo é propor uma agenda de pesquisa para analisar as consequências desses modelos sobre os trabalhadores submetidos a essas relações de trabalho. Considerando a literatura sobre o assunto, o artigo apresenta uma agenda a partir de temas como: sentido do trabalho, legislação e representação sindical, psicodinâmica do trabalho, precarização do trabalho, impactos econômicos, políticas de diversidade e políticas de gestão de pessoas. Para concluir, a uberização do trabalho e a economia GIG se apresentam como uma nova denominação a uma forma de trabalho que já existia, de informalidade, porém ganhou visibilidade com a internet e ferramentas digitais.

**Palavras-chave:** Economia GIG; Relações de trabalho; Uberização do Trabalho; Agenda de pesquisa.

### ABSTRACT

The GIG economy and the uberization of work emerged as new paradigms of work organization, models that intensify the use of technologies and are mediated by digital platforms. Both models encourage autonomous work (*crowdwork*) or on demand (*on demand*). The presence of the uberization of work and the GIG economy promotes the precariousness of work and the absence of support for the worker, while 'romanticizing' the discourse of autonomous and flexible work. To understand the consequences of the uberization of work and the GIG economy, the aim of this article is to propose a research agenda to analyze the consequences of these models on workers subjected to these labor relations. Considering the literature on the subject, the article presents an agenda based on themes such as: meaning of work, legislation and union representation, psychodynamics of work, precariousness of work, economic impacts, diversity policies and people management policies. To conclude, the uberization of work and the GIG economy are presented as a new name for a form of work that already existed, informality, but gained visibility with the internet and digital tools.

**Keywords:** GIG Economy; Labor relations; Uberization of Work; Research agenda.



## RESUMEN

La economía GIG y la uberización del trabajo surgieron como nuevos paradigmas de organización del trabajo, modelos que intensifican el uso de tecnologías y están mediados por plataformas digitales. Ambos modelos fomentan el autoempleo (trabajo colaborativo) o bajo demanda (bajo demanda). La presencia de la uberización del trabajo y la economía GIG promueve la precariedad del trabajo y la ausencia de apoyo al trabajador, al tiempo que 'romantiza' el discurso del trabajo autónomo y flexible. Para comprender las consecuencias de la uberización del trabajo y la economía GIG, el objetivo de este artículo es proponer una agenda de investigación para analizar las consecuencias de estos modelos en los trabajadores sometidos a estas relaciones laborales. Considerando la literatura sobre el tema, el artículo presenta una agenda basada en temas como: significado del trabajo, legislación y representación sindical, psicodinámica del trabajo, precariedad del trabajo, impactos económicos, políticas de diversidad y políticas de gestión de personas. Para concluir, la uberización del trabajo y la economía GIG se presentan como un nuevo nombre para una forma de trabajo que ya existía, la informalidad, pero que ganó visibilidad con internet y las herramientas digitales.

**Palabras clave:** GIG Economía; Relaciones laborales; Uberización; Agenda de investigación.

## 1 INTRODUÇÃO

Em decorrência do aumento da competitividade do mercado e da economia mundial, impulsionada pela inovação e tecnologia, as relações de trabalho foram alteradas para modelos flexíveis (KOVÁCS, 2016), a exemplo da chamada economia GIG (PARIGI e MA, 2016) e da uberização do trabalho (ABÍLIO, 2019). A economia GIG utiliza meios digitais e plataformas para aproximar oferta e demanda (GRAHAM; HJORTH; LEHDONVIRTA, 2017) e mantém trabalhadores como autônomos e sem vínculo direto com as organizações, assim 'empresariando a informalidade' conforme Vaclavik, Oltramari e Oliveira (2021).

Em referência ao aplicativo Uber, a uberização do trabalho é caracterizada por atividades individualizadas, autônomas (*crowdwork*) e que transforma a dinâmica das relações de trabalho, gerando uma atuação sob demanda (*on-demand*) e que aproxima os trabalhadores de um serviço ou remunerando um produto por meio de uma plataforma digital (KOVÁCS, 2016; FLEMING, 2017; SHARAM e BRYANT, 2017). A uberização do trabalho frequentemente tem apresentado discussões sobre a precarização do trabalho (ABÍLIO, 2019).

A intensificação do uso de aplicativos e plataformas digitais de pareamento entre oferta e demanda de serviços possibilitam contato entre organização e cliente com o prestador de serviços com opções de serviços diversos e formas de pagamentos (KOVÁCS, 2016; FLEMING, 2017; SHARAM; BRYANT, 2017). Assim, contribui para uma modalidade transversal de relação de trabalho flexível e inovadora (HARDT; NEGRI, 2006; LUCIANO; DRABACH; PECIAR; PEREIRA, 2009). Nesses modelos, o indivíduo não trabalha para um chefe ou organização, o que o faz acreditar que é seu próprio empregador. Neste plano, o trabalhador acredita que dispõe de autonomia para decidir quando e como irá trabalhar, além de não estar limitado a um local específico de trabalho, com horários e remuneração fixa, como no modelo de trabalho tradicional.

O surgimento de plataformas *on-line* reorganiza o trabalho e o emprego, fracionando o trabalho em si e alocando tipos e locais de trabalhos em qualquer lugar conectado à internet (KENNEY; ZYSMAN, 2019). Na visão otimista das organizações que atuam nesses modelos, as novas relações de trabalho sugerem uma forma de se adaptar às mudanças com maior flexibilidade ao trabalhador com autonomia em suas atividades e possibilidade de conciliar a vida pessoal e profissional (KOVÁCS, 2016).

Portanto, a economia GIG altera a forma de organização do trabalho que caracteriza a relação de trabalho pela realização de trabalho sob demanda com trabalhadores contratados como independentes ou como consultores para realizar uma atividade específica com duração definida e sem relação trabalhista com empregador (FRIEDMAN, 2014). Além disso, entre as principais características da uberização do trabalho estão a busca por trabalho com maior flexibilidade de horário, menor controle da organização ou do chefe, além de busca por rendimento extra. Estas características podem se tornar atrativas ao trabalhador e a facilidade de acesso e os serviços oferecidos que são encontrados em plataformas digitais atraindo trabalhadores a vender o seu trabalho (TAYLOR; MARSH; NICOL; BROADBENT, 2017).

Por isso, o mercado de trabalho está em expansão na economia GIG, indicando uma confluência entre busca por emprego ou complementação de renda e ampliação do acesso da população à internet. No Brasil, 64,7% da população com idade acima de 10 anos está conectada à internet (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015). Este contexto impacta no mercado de trabalho visto que a estimativa é que 213 milhões de novos trabalhos seriam gerados no mercado de trabalho mundial originados por meio de aplicativos e plataformas digitais, em 2019 (OIT, 2014).

A uberização do trabalho se estendeu para diversas categorias e segmentos no mercado de trabalho. Trabalhos que vão desde desenvolver um *software* até o banho de um *pet*, além de serviços, como domésticos de limpeza, paisagismo e jardinagem, reparos para a casa, de entregas, de motoristas e táxis, reparos de aparelhos eletrônicos, carros, roupas, hospedagem podem ser desenvolvidas e encontradas na uberização do trabalho. Assim, há disponível diversas possibilidades de ocupações na uberização do trabalho que são onerados desde por uma ociosidade até um tipo de serviço ou produto (WOOD; GRAHAM; LEHDONVIRTA; HJORTH, 2019).

No contexto da uberização do trabalho, além da força de trabalho, os meios e recursos para realizar as atividades precisam ser fornecidos pelo próprio trabalhador (FLEMING, 2017). Ou seja, os custos envolvidos no trabalho são responsabilidade dos trabalhadores, o que pode gerar endividamento pessoal e aumento da insegurança financeira do trabalhador, visto que ele passa a ser responsável pela sua condição econômica. Sendo assim, diminuem-se os custos trabalhistas para a organização, como admissão, demissão, previdência, folha de pagamento e demais despesas que ficam por conta do trabalhador (FLEMING, 2017; FRIEDMAN, 2014). Além disso, trabalhadores que realizam alguma atividade por plataformas digitais tendem a ganhar menos pelo seu trabalho do que um trabalhador contratado pelo empregador (FRIEDMAN, 2014), por mais que a atividade desempenhada seja a mesma.

Os dois modelos se aproximam nas discussões frente à precarização das relações de trabalho e a comercialização da ideia de autonomia. Com base nisso, questiona-se: quais as consequências da uberização do trabalho e da economia GIG na vida do trabalhador? Especialmente sobre quais temas são importantes para investigar os efeitos destas relações de trabalho para os trabalhadores? Desta forma, o objetivo deste artigo é propor uma agenda de pesquisa para analisar as consequências da uberização do trabalho e da economia GIG acerca dos trabalhadores submetidos a essas relações de trabalho. Para cumprir com o objetivo proposto, será apresentada, em um primeiro momento, uma análise da literatura sobre o assunto, evidenciando, em um segundo momento, temas emergentes e relevantes para proposição de uma agenda de pesquisa sobre o tema.

## 2 RELAÇÕES DE TRABALHO NA ECONOMIA GIG E NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A relação de trabalho inclui atividades que podem ser eventuais, não remuneradas, caracterizar uma ocupação ou profissão e executadas tanto em uma organização, como por meios e instrumentos de trabalho, como plataforma *online*, ou também em condições que necessitam do conhecimento e da experiência daqueles que o realizam (VARGAS, 2016). A partir disso, a economia GIG altera esse contexto, pois aborda uma nova concepção de relação de trabalho, a qual é caracterizada por atividades temporárias com prazo definido sob convenção de horários e locais flexíveis que pode ser feita com um empregador ou diretamente com o consumidor final (FRIEDMAN, 2014). Assim, a economia GIG caracteriza-se pela remuneração de bens em ociosidade ou serviços que podem ser oferecidos através de plataformas *online* ou não (HAMARI; SJÖKLINT; UKKONEN, 2016), a popular economia dos ‘bicos’.

A economia GIG possui classificação em duas modalidades de trabalho e começa com os trabalhadores contratados diretamente por plataformas digitais, conforme Kenney e Zysman (2019). Segundo os autores, as modalidades de trabalho nas plataformas dividem-se em três grupos: *marketplaces*, prestação de serviços em pessoa e prestação de serviços remotos. O primeiro, *marketplaces*, são plataformas *online* em que vendedores e compradores podem se encontrar para realizarem trocas e negócios (*e.g.* Amazon e Mercado Livre); o segundo, prestação de serviço em pessoa, em que a execução de um trabalho pode ser realizado por alguém por meio de plataformas digitais (*e.g.* Uber, Handy e Airbnb); e terceiro, prestação de serviços remoto, onde são anunciados e contratados serviços por meio de plataforma para serem realizados de forma online (*e.g.*, Fiverr, Upwork e 99designs).

Há também outras categorias que se refere a criação de conteúdo mediada por plataforma, a qual pode ser dividida em três, sendo elas: criadores de conteúdo consignados que incluem serviços em lojas de aplicativos (*e.g.*, Youtube e a Amazon); produtores de conteúdo de organização que não sejam de plataforma, por exemplo, trabalhadores de criação e manutenção de *websites*; e conteúdo gerado pelo usuário, que é o conteúdo de valor não compensado e que varia de conteúdo enviado para o Facebook, Instagram, etc. e comentários em sites (KENNEY; ZYSMAN, 2019), como por exemplo, o site Reclame Aqui.

A tecnologia de informação operacionalizada por aplicativos e plataformas digitais aproximam a oferta da demanda, conectando o consumidor de um produto ou serviço aos trabalhadores (COCKAYNE, 2016). A uberização do trabalho é uma relação de trabalho identificada pelo uso de tecnologias e aplicativos e a terceirização de atividades no desempenho da função em tempo parcial e precário, que facilita o acesso aos trabalhadores para prestarem serviços e de clientes para utilizarem. Portanto, a relação de trabalho mediada por aplicativos e que oferece ‘autonomia’ ao trabalhador caracteriza a uberização do trabalho.

Ademais, a alta do mercado da uberização do trabalho e o fomento dessa atividade remete a uma nova versão do Taylorismo, pois é um trabalho temporário de curta duração e pequenas tarefas (ALOISI, 2015). A diferença é que as atividades podem ser realizadas em ambiente virtual e ocorrer em qualquer lugar. Este tipo de trabalho tem ocorrido, comumente, como complementação de renda ou recolocação no mercado de trabalho, impulsionando mudanças estruturais nas relações de trabalho que reforçam a subordinação do trabalho ao capital (ANTUNES, 2005).

A flexibilização que vem sendo divulgada na uberização do trabalho sob um discurso de ser essencial para o trabalho moderno é admitida pelo contexto econômico, no entanto, não é um meio que vai solucionar e

aumentar os indicadores ocupacionais (KOVÁCS, 2013). O conceito de flexibilização apresentado pelas organizações é uma forma de impor aos trabalhadores salários mais baixos e com condições precárias, com ofertas de trabalho num mercado imprevisível e sem garantias ao trabalhador (ANTUNES, 2009).

O trabalho flexível e sua expansão decorre, em parte, do novo modelo de produção e da passagem para a sociedade pós-produção em massa. Isso também ocorre em função do choque entre o crescimento da mão de obra disponível, dificuldade de deslocamento nas grandes metrópoles, crise econômica e surgimento de novas tecnologias, em especial no setor da tecnologia e transmissão de dados (ANTUNES; ALVES, 2004; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). A flexibilidade do trabalho pode ser compreendida como uma estratégia de mercado para aumentar a captação da ‘mais valia’ do trabalhador, tirando o poder do trabalhador sobre o seu trabalho (MARX, 1985).

A uberização do trabalho segue sustentando o capitalismo e os meios de produção, retirando do trabalhador direitos fundamentais e trazendo riscos e insegurança para o trabalhador, promovendo a precarização das condições e o retrocesso social dos valores do trabalho (STANDING, 2013). Assim, a sociedade tende a entrar num duelo social: de um lado trabalhadores com competências compatíveis com as exigidas pelo mercado de trabalho tecnológico, com acesso a oportunidades de trabalho com melhor remuneração, segurança, estabilidade e garantias; de outro lado, encontra-se uma massa de trabalhadores submetidos ao trabalho de risco, incerto, mal remunerado e precário (KOVÁCS, 2006). Desta forma, o trabalhador tornou-se um ‘escravo digital’, que atua sem contrato de trabalho, sem previsibilidade de horas a cumprir e sem direitos assegurados (ANTUNES, 2018). A ‘romantização’ da flexibilização e sonhos realizados, gera um ressignificado ao trabalho flexível, tentando naturalizar a precariedade do trabalho transferindo os riscos e insegurança da organização para os trabalhadores (PECK, 2002; STANDING, 2013).

Assim, a uberização pode ser uma estratégia organizacional e não apenas uma nova forma de relação de trabalho, pois a flexibilização se torna necessária e gera ganhos financeiros reduzindo custos e remunerando a ociosidade (HARDT; NEGRI, 2006; GANSKY, 2010; GRAHAM; HJORTH; LEHDONVIRTA, 2017). O tema da uberização do trabalho é recente na literatura acadêmica, no entanto pesquisas vêm sendo realizadas e já se encontra estudos relacionados aos motoristas de aplicativos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019), os impactos na economia em geral (BORSENBARGER, 2017), o mercado de trabalho digitalizado (NURVALA, 2015), a insegurança (FLEMING, 2017), a regulação (DE FARIAS; RACHED, 2017) e o capitalismo (FONTES, 2017).

Neste sentido, há uma diversidade de temas que podem ser relacionados com a uberização do trabalho para buscar entender as mudanças no mercado de trabalho com essa nova relação de trabalho. Com isso, expressa-se a necessidade de propor uma agenda de pesquisa para explorar demais temáticas que são ou podem ser impactadas pela uberização do trabalho e que sugerem atenção acadêmica e estudos aprofundados para contribuir com a literatura e para sugerir caminhos gerenciais para contornar as principais dificuldades deste modelo na organização do trabalho.

### **3 AGENDA DE PESQUISA**

Esta agenda de pesquisa foi desenvolvida para analisar os efeitos da economia GIG e da uberização sobre os trabalhadores submetidos a essas relações de trabalho. Deste modo, as sugestões de pesquisa buscam

oferecer direções para possíveis investigações nas temáticas relacionadas à uberização do trabalho e a economia GIG. Se de um lado, a situação do trabalhador nesta relação de trabalho está repleta de discursos de autonomia e flexibilidade, de outro aparentemente apresenta desvantagens e mudanças para os trabalhadores que precisam ser discutidas e analisadas de forma teórica e empírica.

A agenda de pesquisa foi estruturada em torno de sete tópicos: sentido do trabalho; representação sindical; psicodinâmica do trabalho e saúde mental; precarização do trabalho; impactos na economia; políticas de diversidade e gestão de pessoas. Cada temática apresenta uma breve contextualização teórica sobre o assunto seguida por sugestões de problematização e possibilidades de pesquisas empíricas.

### 3.1 Sentido do Trabalho

O sentido do trabalho é estabelecido com regras e diretrizes que dependem da execução das atividades para serem compreendidas (DICKIE, 2003), assim como um local socialmente identificado é necessário para o trabalho ter significado. O trabalho de uma forma geral sempre apresentou relação com um lugar ou ambiente específico em que as pessoas geralmente retornam para suas residências no final do expediente (HARVEY; HARVEY, 1989). No entanto, com o uso da tecnologia e internet e as novas formas de trabalho, algumas atividades não precisam de um lugar físico específico para serem desenvolvidas.

Conforme às seis categorias do sentido do trabalho de Morin (2001) um trabalho que tem sentido tem as seguintes características: é feito de maneira eficiente e leva a algum resultado; intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garante a segurança e a autonomia; e é um trabalho que mantém ocupado. Assim, o trabalho deveria ser realizado a partir de princípios da convivência em sociedade, e mantendo os princípios éticos, morais e espirituais (MORIN, 2001). No entanto, no caso da uberização do trabalho, essas categorias citadas podem sofrer interferências que merecem foco de atenção para novas pesquisas. O sentido do trabalho para motoristas de aplicativos é sustentado pelo retorno financeiro e pela garantia de sobrevivência, o que leva a uma discussão sobre o espaço da autonomia, flexibilidade e reconhecimento que aparentemente são ausentes nos discursos dos trabalhadores (VACLAVIK; PITHAN, 2018).

Com isso, questiona-se: qual o sentido do trabalho na uberização do trabalho? Qual o sentido do trabalho quando se fala de saúde e segurança neste novo contexto? Quais impactos a uberização e a economia GIG traz às categorias que compõem a noção de sentido do trabalho?

### 3.2 Legislação e Representação Sindical

A transformação nas relações de trabalho afeta também as formas de representações dos trabalhadores, antes representados por um sindicato verticalizado fortalecido pela era da produção em massa, que não tem mais respaldo dos trabalhadores dessa nova classe (ANTUNES, 2009). Com a falta de regulamentação das atividades, assim como a atenção à desvalorização da remuneração, qualidade no trabalho e segurança do trabalho na uberização, iniciativas de fortalecimento e representação dos trabalhadores são geradas.

Sendo assim, analisando a situação dos trabalhadores por aplicativos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) está articulando políticas que possam assegurar uma proteção a estes trabalhadores que não

possuem emprego fixo, que é o caso dos trabalhadores na uberização do trabalho. Estas políticas desvinculam os benefícios do empregador para o trabalhador, e a forma de financiar a contribuição varia, incluindo deduções do salário ou do serviço dos trabalhadores, como contribuições custeadas pelas empresas que contratam esses trabalhadores ou a possibilidade de uma combinação entre ambos (OIT, 2015).

Devido às preocupações com a representação e os direitos dos motoristas que trabalham por aplicativos, foi criada a Associação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil (AMPAB) com o objetivo de atender as necessidades básicas de seus associados (AMPAB, 2019). A associação de trabalhadores se torna uma forma de fortalecimento de uma nova categoria que não possui suporte da plataforma digital em que atua que não vê qualquer relacionamento entre a plataforma e o trabalhador (WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019). O fortalecimento dos trabalhadores pode ser uma estratégia de negociações coletivas para discussão das condições de trabalho dos serviços por aplicativo, uma forma de buscar a atenção dos desenvolvedores das plataformas e do Estado para assegurar direitos aos trabalhadores (STANDING, 2013; GRAHAM et al., 2017).

Além disso, a uberização do trabalho demanda de uma nova legislação para atender os trabalhadores. Os custos com instrumentos de trabalho necessários para desenvolver as atividades, como por exemplo, celular, computador, internet, veículo, entre outros, precisam ser fornecidos e mantidos pelo trabalhador. O caso de adoecimento e afastamento do trabalho também geram custos ao trabalhador, visto que o trabalhador recebe apenas ao desempenhar uma atividade, se ele estiver 'parado' não há remuneração (ANDRÉ; DA SILVA; NASCIMENTO, 2019). E ainda, em casos de acidente de trabalho, assaltos, prejuízos e estragos no trabalho devem ser totalmente custeados pelo trabalhador (STANDING, 2013).

Nesse sentido, pesquisas futuras podem ser realizadas a partir das seguintes questões: como é organizada a regulamentação da uberização do trabalho? O que se aplica em termos de legislação para estes trabalhadores? Quais as representações existentes para atender estes trabalhadores e como elas se relacionam com os órgãos reguladores? Como os trabalhadores organizam a previdência pessoal na uberização do trabalho? Quais os desafios de regulamentação que o trabalhador enfrenta na uberização do trabalho?

### 3.3 Psicodinâmica do trabalho e saúde mental dos trabalhadores

A ocupação profissional desempenha papel significativo para todo o contexto do trabalhador, sendo que a falta ou ausência de uma ocupação no ambiente de trabalho pode ser um fator de risco para presença ou aumento de níveis de sintomas de ansiedade e estresse (SILVA, 2014). Uma das principais perspectivas de contribuição da psicodinâmica do trabalho é identificar os efeitos que o trabalho causa na saúde mental do trabalhador e atuar de forma preventiva no bem-estar do trabalhador (MERLO; MENDES, 2009).

Para as empresas que adotam a uberização do trabalho o novo modelo permite impulsionar autonomia, a criatividade, além de dar flexibilidade ao trabalho, uma vez que os trabalhadores atuam sem horários fixos a cumprir, apenas devem estar *online* quando a demanda chegar. Para elas, as principais vantagens da uberização são caracterizadas por um trabalho com autonomia, que o trabalhador pode fazer seus próprios horários, trabalhar em qualquer lugar, sem um chefe, sendo considerado um trabalho flexível. Os benefícios da uberização, no entanto, não aparentam ser favoráveis quando comparados com o nível de cobrança na entrega nesse tipo de trabalho, além da insegurança, riscos e o estresse causado (RAMSAY; SCHOLARIOS; HARLEY, 2000).

O trabalho não ter horário definido e remunerar somente quando as atividades são desenvolvidas fazem o trabalhador passar mais horas em função das atividades laborais. O fato do trabalho poder ser desenvolvido em qualquer lugar é cômodo em muitos casos por evitar deslocamento, distrações no ambiente de trabalho e exigência de competências do trabalho imaterial, porém pode ser uma opção de fato invasiva na vida pessoal do trabalhador bloqueando inúmeros afazeres e possibilidades de convivência (FONTES, 2017). No caso de trabalhar em casa, no convívio e em conjunto com as atividades cotidianas é preciso uma postura assertiva do trabalhador para separar suas questões pessoais com a vida profissional, além de precisar dividir os momentos de trabalho e de vida pessoal para não trazer prejuízos a ambos.

De acordo com a psicodinâmica do trabalho, o espaço de trabalho é normalmente caracterizado com relação entre pessoas, é destinado para o cumprimento das tarefas e a organização do trabalho atuará, por meio dos processos de gestão, nos coletivos de trabalho, desestruturando-os, muitas vezes (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Os modelos de gestão vigentes de organização do trabalho isolam os trabalhadores da convivência e quase não compartilham, o que caracteriza um esvaziamento para a reunião do coletivo de trabalho, até mesmo porque tudo passou a ser feito pelo computador (ROSSI, 2012). O trabalhador interage por *e-mail* e com a máquina, afastando os laços entre as pessoas e a possibilidade de mobilização subjetiva do coletivo de trabalho (DEJOURS, 2007).

Além das capacidades reduzidas de mobilização dos sujeitos pelo coletivo do trabalho, o modelo de gestão pode contribuir com o sofrimento na medida em que a organização do trabalho não permite, a negociação do modo operatório prescrito de acordo com as necessidades do trabalhador a fim de que possa subverter o sofrimento em prazer que emerge de tal forma que a energia pulsional, ao não encontrar descarga no exercício do trabalho, acumula-se no aparelho psíquico do indivíduo, ocasionando sentimentos de desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Mendes e outros (2010) adicionam alguns exemplos através dos quais o sofrimento se manifesta: medo, insatisfação, desgaste físico, frustração, tensão, angústia e inquietação, entre outros.

Assim, o paralelo que se estabelece entre trabalho prescrito e o real abre espaço para as contradições, conflitos, inconsistências e incoerências que obstaculizam o exercício funcional (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). A dinâmica imposta pelo confronto com o real, poderá levar o trabalhador a sofrer (DEJOURS, 2008).

Portanto, agendas de pesquisa poderiam problematizar a uberização sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, perguntando sobre características da organização do trabalho, relação entre trabalho prescrito e trabalho real, vivências de prazer e sofrimento, bem como investigar ocorrências de adoecimento psíquico, *burnout*, estresse e depressão.

### 3.4 Novas relações e precarização do Trabalho

Para diversos estudos, a uberização é uma relação de trabalho precária que apresenta uma nova forma de um velho problema (COCKAYNE, 2016; GRAHAM et al., 2017; ANTUNES, 2018; ANDRÉ et al., 2019). As formas de informalidade, instabilidade e rotatividade no contexto de trabalho que conformam o trabalho precário aparecem de uma nova forma no modelo de terceirização (ANTUNES, 2005; STANDING, 2013) e teletrabalho (ANTUNES, 2018) que estão sendo implementados na atualidade. A uberização transforma-se em

instrumento ilusório e tirano de dominação e precarização de direitos dos trabalhadores que trabalham por uma baixa remuneração e com jornadas de trabalho excessiva, sem estabilidade e sem uma segurança social gerando uma segregação econômica aos trabalhadores (GRAHAM et al., 2017). Para estes autores, a uberização do trabalho apresenta consequências em diversas questões de trabalho nas organizações que incluem: a inserção no mercado de trabalho, a informalidade, a autogestão dissimulada, a instabilidade estrutural e importância do desemprego, a rotatividade, as condições de segurança e saúde, as ocorrências de abuso e assédio, a formação da jornada de trabalho, os salários e a representação coletiva dos trabalhadores (FONSECA, 2017).

Além disso, a uberização do trabalho é característica por uma instabilidade financeira, pois a remuneração é variável conforme a atividade realizada ou tempo gasto para a realização, sem uma relação empregatícia com o fornecedor do aplicativo, embora o trabalhador seja dependente diretamente deste fornecedor para ter acesso ao trabalho. Esta forma de uberização do trabalho foi introduzida pelos aplicativos com oferta de flexibilização para o trabalhador e margem maior de lucro para o fornecedor do aplicativo (PADILHA, 2009; VASAPOLLO, 2005).

Desta forma, renda baixa, exploração, insegurança, longas jornadas de trabalho e falta de garantias estão entre as características de um trabalho precário conforme os resultados do estudo de André, Silva e Nascimento (2019). A uberização é uma relação de trabalho que ao não vincular o trabalhador a uma organização, tem as desvantagens de não possuir estabilidade, segurança e garantias dos direitos trabalhistas, previdenciários, e benefícios em momentos de dificuldade, como por exemplo, acidentes de trabalho, adoecimentos, entre outros casos fortuitos na vida cotidiana do trabalhador assegurados pelas legislações brasileiras que não deixam o trabalhador em situação de vulnerabilidade.

Ainda, os custos de investir em habilidades técnicas ou em condições operacionais, cumprir jornadas exaustivas de trabalho ou ficar exposto aos riscos da atividade desenvolvida, são responsabilidades do próprio trabalhador. Assim, embora a uberização divulgue um discurso de trabalho flexível, na prática pode não acontecer desta forma. Estudos indicam impactos da relação de trabalho flexível e autônoma evidenciando que as desvantagens são maiores que as vantagens (FONTES, 2017; FLEMING, 2017; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019) na uberização.

Entre as desvantagens da uberização está a transferência das responsabilidades e riscos do trabalho ao trabalhador, tornando-o mais vulnerável e sem apoio organizacional. Como por exemplo, a ausência de contrato de trabalho, ausência de amparo da empresa, não há fornecimento de instrumentos para realização das atividades pela empresa, o trabalhador não tem jornada de trabalho fixa, o que faz ele trabalhar mais horas por dia.

Além de transferir as responsabilidades para o trabalhador, essas formas de trabalho consideram as avaliações dos usuários dos aplicativos como *feedbacks* dos produtos/serviços o que gera insegurança e instabilidade laboral, ao depender de avaliações gerais e subjetivas dos clientes para manter a qualidade exigida pelas empresas, caso contrário, podem ser desligados por terem recebido avaliações com notas baixas. Sendo, que no caso do Uber, por exemplo, há a recomendação para os motoristas que não devem recusar a solicitação de viagem, ou seja, a empresa espera que os motoristas aceitem todas as solicitações, com a possibilidade de desativar o motorista se muitos passageiros forem rejeitados (TODOLÍ-SIGNES, 2017).

Nesse contexto, questionam-se alguns pontos: que impactos a uberização do trabalho causa nas relações de trabalho? Quais efeitos às desvantagens da uberização podem causar aos trabalhadores? Qual o discurso e qual a prática da uberização do trabalho para os trabalhadores?

### 3.5 Análise dos impactos econômicos

As relações de trabalho no contexto da economia GIG podem afetar diretamente a economia do país. A mudança de um trabalho formal com estabilidade, para um trabalho que depende de uma demanda para a geração de renda que pode ser variável, fazendo que o trabalhador tenha que trabalhar mais como forma de compensar o tempo inativo de quando não há demanda pode causar uma insegurança social (FRIEDMAN, 2014).

A uberização é uma forma de relação de trabalho que surge com potencial no contexto brasileiro, atraindo os trabalhadores a terem seu próprio trabalho de forma autônoma. Visto que em países em desenvolvimento às atividades de empreendedorismo e trabalho autônomo tem papel socioeconômico relevantes de forma social e econômica, pois a falta de outras oportunidades de emprego e renda contribuem para o trabalhador procurar ou ser sua própria fonte de renda (GÜROL; ATSAN, 2006). Assim, a uberização do trabalho tem se tornado uma forma alternativa de conseguir renda e ocupação para pessoas desempregadas ou que precisam complementar sua renda. No entanto, o discurso do empreendedorismo e da autonomia na uberização do trabalho não passam de argumentos para justificar e legitimar a exploração dos trabalhadores (SABINO; ABÍLIO, 2019).

Além disso, a uberização do trabalho possibilita utilizar-se do tempo ocioso do indivíduo ou de um 'bem' material ou imaterial para obter ganhos financeiros. Como por exemplo, o caso dos motoristas de aplicativos, onde mais de um indivíduo pode compartilhar um mesmo carro, tendo um maior aproveitamento do tempo ocioso do veículo. Esse tipo de compartilhamento impactou na redução de 15 veículos produzidos a cada veículo compartilhado em 2009 (RIFKIN, 2016). Ou seja, a remuneração da ociosidade pode trazer impactos, por exemplo, na empregabilidade da indústria e serviços e como cascata no recolhimento de impostos impactando em toda a sociedade.

Ademais, a uberização do trabalho pode gerar formas de restrição social o que provoca a privação material e bens, de direitos e segurança socioeconômica (ROCHA; DE AZEVEDO BUSSINGUER, 2017). Neste contexto, qual o perfil de pessoas que buscam trabalhos na uberização? Quais os impactos da uberização dos motoristas de aplicativos na mobilidade urbana? Que impactos econômicos e sociais a uberização do trabalho pode trazer à economia?

### 3.6 Análise das Políticas de Diversidade

A uberização do trabalho alcançou as mais diversas áreas de trabalho, entretanto, é nos motoristas de aplicativos, entregadores e *motoboys* que se tem uma grande dificuldade em se ter uma diversidade. Isto ocorre, principalmente, entre os trabalhadores no caso de mulheres motoristas, que se sentem inseguras pelo alto número de assaltos, pela vulnerabilidade ao assédio por parte dos passageiros e o risco no trânsito (DOLCE, 2019).

No caso de motoristas por aplicativos, já existem campanhas para uma maior atuação feminina na categoria, sendo que para aumentar o número de motoristas mulheres o Uber criou o 'U-Elas' que permite às motoristas selecionarem apenas passageiras mulheres em prol da sua segurança. O aplicativo de motoristas Garupa também tem a categoria Garupa Mulher, um serviço em que as corridas são feitas por motoristas mulheres para passageiras mulheres. E também, existem aplicativos de motoristas exclusivos de mulheres, como o Lady Driver, FemiTaxi, Venuxx entre outros que tem por objetivo promover as motoristas dos aplicativos e

prezam pela segurança tanto das motoristas quanto das passageiras. O mesmo acontece com o aplicativo *HomoDriver* que é voltado para o público LGBT, tanto motoristas quanto passageiros e tem por objetivo proporcionar tranquilidade, respeito e liberdade para as pessoas serem elas mesmas (HOMODRIVER, 2020).

São formas de atrair mulheres para um trabalho de sua maioria realizado por homens. No caso do Uber, segundo Aureli (2019), o aplicativo possui 6% de motoristas mulheres cadastradas e, segundo pesquisa realizada pela Fundação Instituto Administração (FIA) e divulgada pela Associação Brasileira *Online to Offline* (ABO20), 97,4% dos entregadores de aplicativos de *motoboys* e ciclistas são do sexo masculino. Frente ao exposto, quais as possibilidades e desafios das mulheres no mercado da uberização do trabalho?

Pode observar-se que existem diversas campanhas voltadas para atrair os públicos como a comunidade negra, LGBT e as mulheres. Sendo assim, questiona-se como estão representadas as essas comunidades socialmente mais frágeis nesses modelos de trabalhos? Quais impactos a uberização do trabalho traz a públicos LGBT e as mulheres? Que consequências os aplicativos restritos a públicos LGBT e mulheres trazem à sociedade? Aplicativos exclusivos para LGBT e mulheres protegem ou segregam esses públicos?

Ainda, há aplicativos de faxina agendada (*e.g.* Parafuso) que oferecem serviços por um preço muito abaixo do cobrado na mesma categoria fora de aplicativos. O setor de empregadas domésticas já apresenta informalidade e falta de formalização, e os aplicativos podem piorar e gerar uma segregação entre essa classe. Além de carecer de regulamentação e proteção aos direitos de trabalho, a uberização dos trabalhos para as domésticas e faxineiras ainda comprometem a remuneração oferecendo valores que não cobrem o deslocamento do trabalhador até o local de trabalho. Assim, questiona-se: como fazer um trabalho que não paga o que é gasto para desenvolvê-lo? A precarização nas relações de trabalho tem maior impacto nas mulheres? Quais impactos às mulheres sofrem com a uberização do trabalho?

### 3.7 Análise das políticas de gestão de pessoas

A uberização do trabalho desenvolve-se como uma tendência mundial nas relações de trabalho, ocasionando transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho, e com as organizações deixando o posto de chefia para ser o mediador negando qualquer subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação e torna o trabalhador um gerente de si ou de seu próprio trabalho (ABÍLIO, 2019). Em países em desenvolvimento a falta de oportunidades de emprego é comum, e enquanto alguns trabalhadores estão inserindo-se na uberização, outros estão sendo desligados e assim sucessivamente, mantendo a mão de obra barata procurada pelas empresas deste formato da uberização. A uberização do trabalho apresenta altos índices de rotatividade de pessoal (FONSECA, 2017), sendo que muitos trabalhadores utilizam deste meio de conseguir renda como forma temporária ou enquanto procuram por outra oportunidade de trabalho.

As transformações das tecnologias e processos de gestão de pessoas também passam por mudanças com a uberização do trabalho. Por exemplo, a seleção e recrutamento de pessoas ocorre de forma *online* via plataforma, o que traz agilidade e é efetiva (DA SILVA; LEAL; NETO, 2019). Entretanto, o processo de seleção fica restrito aos requisitos disponibilizados na plataforma para a função e as competências descritas pelos candidatos para a função (KUHN; MALEKI, 2017). Ou seja, o trabalhador é recrutado por critérios estabelecidos na plataforma e não tem uma avaliação presencial ou realizada para avaliar critérios que a plataforma pode não atender. Por exemplo, certificar a veracidade das competências, identificar um perfil

psicológico para garantir a segurança do candidato e do contratante do serviço. Ou seja, o trabalhador apenas precisa atender critérios e não tem chance de ser avaliado ou demonstrar demais interesses que possui no trabalho, sendo possível passar informações falsas que poderiam ser melhor analisadas no formato tradicional de recrutamento e seleção (SILVA; DA SILVA ALBUQUERQUE, 2019). O processo de recrutamento e seleção foi facilitado com os meios digitais, porém ficar restrito a isso sem a intervenção profissional pode comprometer o processo, limitando as possibilidades de avaliação ao recrutador e ao trabalhador que está sendo avaliado. Em suma, embora a tecnologia no processo de recrutamento e seleção apresenta benefícios, ela não substitui a eficiência de um método tradicional (DA SILVA; DA SILVA BARRETO, 2019).

Além disso, são poucas empresas no formato da uberização que realizam um processo de integração dos novos trabalhadores, não sendo realizada nenhum processo nem de forma *online* de integração com os trabalhadores (GOUVEIA, 2018). O que também não ocorre é um processo de formação e treinamentos dos trabalhadores, que devem seguir as recomendações e orientações disponibilizadas na plataforma da empresa sobre como desempenhar a função e definidos padrões mínimos de qualidade para as atividades e os clientes realizam a avaliação do serviço realizado pelos trabalhadores (TODOLÍ-SIGNES, 2015). Assim, o desenvolvimento pessoal de um conjunto de habilidades e competências dos trabalhadores só inicia quando o mesmo obter um trabalho que torna seu crescimento ou desenvolvimento pessoal dependente e reativo (RASHID, 2016).

Neste contexto, serão necessárias adaptações na gestão das empresas e na gestão de pessoas. Assim, questiona-se: Quais fatores explicam a alta rotatividade de trabalhadores? Quais são as políticas de gestão de pessoas desenvolvidas? Como as políticas de gestão de pessoas desenvolvem avaliação das competências dos trabalhadores na uberização? Qual a percepção de justiça organizacional, de informação e de procedimentos percebidos destes trabalhadores?

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A economia GIG e a uberização apresentam vantagens e benefícios ao aproveitar o tempo ou lugar ocioso e gerar oportunidades de fácil acesso a trabalhos. Assim, quando algum trabalho é substituído, outro trabalho está sendo transformado, novos trabalhos e trabalhos antigos estão sendo criados com novas formas (KENNY; ZYSMAN, 2019). A uberização parece ser uma nova forma para uma relação de trabalho que já existia, porém, recebeu uma denominação e ficou mais visível com o contexto da economia GIG e uso intenso de tecnologias da informação e comunicação, especialmente a internet.

A uberização do trabalho tem sido associada aos negócios da economia compartilhada e possibilita discussões acerca das relações de trabalho virtualizadas (FRANCO; FERRAZ, 2019). Entretanto, o trabalho já vinha sendo uberizado e a tecnologia trouxe formas de formalizar uma relação do trabalho entre o produtor ou prestador de serviço e o consumidor por meio de um intermediário que é o dono da plataforma.

Portanto, as principais dificuldades da uberização do trabalho tratam-se da precarização, informalidade, rotatividade, ausência de contrato de trabalho que assegurem direitos ao trabalhador, pois o trabalhador deve arcar com as ferramentas e custos para desenvolver as atividades. A flexibilidade divulgada ao trabalhador vindo da economia GIG e da uberização do trabalho gera discussões acerca da precarização do trabalho. A uberização do trabalho não fornece estabilidade e segurança aos trabalhadores e os trabalhadores precisam dispor de mais

recursos e as organizações têm menores custos para manter a realização das atividades na uberização do trabalho.

Desta forma, novas possibilidades de pesquisas emergem com a uberização do trabalho, tais como: sentido do trabalho, representação sindical, saúde mental, precarização do trabalho, impactos no contexto econômico e gestão de competências e de diversidade. Estas foram algumas temáticas elencadas e discutidas no presente estudo, cabendo novos tópicos a serem explorados.

Visto que a proposta do trabalho foi trazer uma agenda de pesquisa com panorama e possibilidades de estudos futuros sobre o impacto da uberização do trabalho nas relações de trabalho em diferentes abordagens, a análise onto-epistemológica das temáticas propostas para pesquisas futuras emerge como uma limitação do trabalho, visto que elas podem abordar diferentes perspectivas. O estudo não apresentou, portanto, propriedade detalhada sobre uma lente de análise do tema da uberização do trabalho, que é uma temática em desenvolvimento.

Como sugestões de estudos futuros, a partir do panorama formado é possível investigar cada temática de pesquisa proposta, e analisar essas mudanças e fenômenos da uberização do trabalho à luz das relações de trabalho perante os pressupostos epistemológicos, e assim, trazer novos direcionamentos e contribuições para a teoria, ao aprofundar a entendimento em cada posicionamento por diferentes abordagens de análise.

As implicações que a uberização do trabalho traz é uma grande intensificação no trabalho e uma maior competição entre os trabalhadores, o que aparenta ser desfavorável para a coletividade, ou seja, os trabalhadores estão lutando entre eles por um serviço e se enfraquecendo perante os donos das plataformas. Por esta razão, são necessários mais estudos sobre este novo paradigma do trabalho para ampliar a teorização e orientação de gestores públicos e de organizações que atuam no cenário da economia GIG. De forma gerencial, a contribuição de estudos pode estimular o desenvolvimento de legislações e melhorar a regulamentação das profissões, assim como analisar variáveis que possam contribuir de forma qualificada para uma ampla reflexão sobre a uberização do trabalho e do trabalhador.

---

Artigo submetido para avaliação em 20/04/2020 e aceito para publicação em 11/02/2022

---

## REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ANDRÉ, R. G.; DA SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, R. **Os sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural**. Theomai, n. 19, p. 47-57, 2009.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo Editorial, 2018.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ASSOCIAÇÃO DE MOTORISTAS POR APLICATIVO DO BRASIL. **AMPAB – Associação de Motoristas Por Aplicativo do Brasil**. Site, 2019. Disponível em: <http://www.seliganaliga.com.br/Index.aspx> Acesso em: 03 mar. 2020

AURELI, S. Uber permite que motoristas mulheres levem apenas passageiras. **Olhar Digital**. 24 de outubro de 2019. [https://olhardigital.com.br/fique\\_seguro/noticia/uber-permite-que-motoristas-mulheres-levem- apenas-passageiras/92023](https://olhardigital.com.br/fique_seguro/noticia/uber-permite-que-motoristas-mulheres-levem- apenas-passageiras/92023) Acesso em: 28 mar. 2020.

BORSENBURGER, C. The Sharing Economy and the “Uberization” Phenomenon: What Impacts on the Economy in General and for the Delivery Operators in Particular? In: **The Changing Postal and Delivery Sector**. Springer, Cham, p.191-203, 2017.

COCKAYNE, D. G. Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy. **Geoforum**, v. 77, p. 73-82, 2016.

DA SILVA, J. R. H.; DA SILVA BARRETO, L. M. T. O Uso da Tecnologia no Recrutamento e Seleção de Pessoas: Um Estudo no Setor Hoteleiro. **PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review**, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019.

DA SILVA, M. F.; LEAL, J. S.; NETO, J. B. S. TEMOS VAGAS! Um Estudo da Percepção dos Resultados nos Processos de Recrutamento e Seleção via Plataformas Digitais. **O Eco da Graduação**, v. 3, n. 2, p. 43, 2019.

DE FARIAS, E. H.; RACHED, G. Regulação do transporte individual de passageiros: um estudo sobre o caso Uber no Brasil. **Revista de Direito da Cidade**, v. 9, n. 3, p. 825-866, 2017.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, C. Avaliação do trabalho submetida à prova do real – Crítica aos fundamentos da avaliação. In Sznelwar, L. I., Mascia, F. L. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

FLEMING, P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. **Organization Studies**, v. 38, n. 5, p. 1–19, 2017.

FONSECA, L. S. F. de. Fronteiras da precarização do trabalho: Uberização e o trabalho on-demand. CONGRESSO ALAS URUGUAY, 31., 2017, Montevideo. **Anais...** 3-8 dezembro, 2017.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. DA S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, n. SPE, p. 844-856, 2019.

FRIEDMAN, G. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the GIG economy. **Review of Keynesian Economics**, v. 2, n. 2, p. 171–188, abr. 2014.

GANSKY, L. **The mesh: Why the future of business is sharing**. Penguin, 2010.

GOUVEIA, R. D. F. **A gestão dos recursos humanos na uberização: o caso da Uber em Portugal**. Tese de Doutorado, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/17136> Acesso em: 03 mar. 2020

GRAHAM, M.; HJORTH, I.; LEHDONVIRTA, V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the GIG economy on worker livelihoods. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 135-162, 2017.

GÜROL, Y.; ATSAN, N. Entrepreneurial characteristics amongst university students. **Education+ Training**, 2006.

HAMARI, J.; SJÖKLINT, M.; UKKONEN, A. The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. **Journal of the association for information science and technology**, v. 67, n. 9, p. 2047-2059, 2016.

HARDT, M.; NEGRI, A. **Império**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

HARVEY, D.; HARVEY, D. **The urban experience**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1989.

HOMODRIVER. **Aplicativo HomoDriver**. Site, 2020. Disponível em: <https://www.homodriver.com.br/>  
Acesso em: 03 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas de 10 anos ou mais de idade, total e distribuição, por sexo e grupos de idade**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4813> Acesso em: 03 jul. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World of Work Report 2014**. Genebra: International Labour Organization, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, DIRECTOR-GENERAL. **The future of work centenary initiative**. International Labour Organization, 2015.

KENNEY, M.; ZYSMAN, J. Work and value creation in the platform economy. *Work and Labor in the Digital Age*. **Emerald Publishing Limited**, v. 33, p. 13-41, 2019.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

KOVÁCS, I. **Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens**: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa. Socius, Socio-Economics Research Centre at the School of Economics and Management (ISEG) of the Technical University of Lisbon, 2013.

KOVÁCS, Ilona. Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes. In: ENCONTRO NACIONAL DE SOCIOLOGIA INDUSTRIAL, DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO, FUTUROS DO TRABALHO: POLÍTICAS, ESTRATÉGIAS E PROSPETIVA, 16., 2016, Lisboa. **Anais...** p. 10-23, 2016.

KUHN, K. M.; MALEKI, A. Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaserfs: Understanding online labor platform workforces. **Academy of Management Perspectives**, v. 31, n. 3, p. 183-200, 2017.

LUCIANO, C. L. P.; DRABACH, N. P.; PECIAR, P. R.; PEREIRA, S. M. Novas relações do mundo do trabalho: implicações para a educação escolar e para a classe trabalhadora. **Revista Iberoamericana de Educación**, v. 50, n. 7, p. 1-10, 2009.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultura, 1985. (v. 2). Livro 1.

MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010.

MERLO, À. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, V. 41 n. 3, p. 8-19, 2001.

NURVALA, J. 'Uberisation' is the future of the digitalised labour market. **European View**, v. 14, n. 2, p. 231-239, 2015.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009.

PARIGI, P; MA, X. The GIG economy. XRDS: Crossroads, **The ACM Magazine for Students**, v. 23, n. 2, p. 38-41, 2016.

PECK, J. Labor, zapped/growth, restored? Three moments of neoliberal restructuring in the American labor market. **Journal of Economic Geography**, v. 2, n. 2, p. 179-220, 2002.

RAMSAY, H.; SCHOLARIOS, D.; HARLEY, B. Employees and high-performance work systems: testing inside the black box. **British Journal of industrial relations**, v. 38, n. 4, p. 501-531, 2000.

RASHID, B. The rise of the freelancer economy. **Forbes Magazine**, v. 26, 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/brianrashid/2016/01/26/the-rise-of-the-freelancer-economy/#4d3591c53bdf> Acesso em: 01 ago. 2019

RIFKIN, J. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: M. Books, v. 20016, 2016.

ROCHA, S. H.; DE AZEVEDO BUSSINGUER, E. C. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Pensar-Revista de Ciências Jurídicas**, v. 21, n. 3, p. 1104-1122, 2017.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização-o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019.

SHARAM, A.; BRYANT, L. The uberisation of housing markets: putting theory into practice. **Property Management**, 2017.

SILVA, A. C. P; DA SILVA ALBUQUERQUE, J. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 18-35, 2019.

SILVA, J. F. P. da. **O impacto do desemprego na saúde mental em função do meio sociogeográfico (rural e urbano)**. 2014. Tese (Doutorado) - Universidade da Beira Interior, 2014.

STANDING, G. O precariado: a nova classe perigosa. **Belo Horizonte: Autêntica**, 2013.

TAYLOR, M.; MARSH, G.; NICOL, D.; BROADBENT, P. **Good work: The Taylor review of modern working practices**, 2017. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices> Acesso em: 04 set. 2019

TODOLÍ-SIGNES, A. El Impacto de la Uber Economy'en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, p. 1-25, n.3, 2015.

TODOLÍ-SIGNES, A. The 'GIG economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 193-205, 2017.

VACLAVIK, M. C.; PITHAN, L. H. A busca pela agência: O sentido do trabalho para motoristas de aplicativos. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. 5, 2018.

VACLAVIK, M. C.; OLTRAMARI, A. P.; DE OLIVEIRA, S. R.. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da GIG economy. **Cadernos EBAPE. BR**, 2021.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, p. 313-331, 2016.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. Tradução de Maria de Jesús Brito Leite. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

WENTRUP, R.; NAKAMURA, H. R.; STRÖM, P. Uberization in Paris—the issue of trust between a digital platform and digital workers. **Critical perspectives on international business**, 2019.

WOOD, A. J. et al. Good GIG, bad GIG: autonomy and algorithmic control in the global GIG economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.