



Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado

Uberization: From entrepreneurship to subordinated self-management

Ludmila Costhek Abilio

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Campinas, São Paulo, Brasil

l.c.abilio@gmail.com

Recibido: 5-junio-2019

Aceptado: 28-octubre-2019

RESUMO

A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente. São analisados os principais elementos da uberização, em especial: a transformação do trabalhador em trabalhador just-in-time; o crowdsourcing; a transformação do trabalho em trabalho amador e as novas formas de controle automatizadas que possibilitam pensar na definição de gerenciamento algorítmico do trabalho. Faz-se uma crítica ao uso da noção de empreendedor para o trabalhador uberizado, propondo-se seu deslocamento para a definição de autogerente subordinado. O artigo apresenta os resultados de pesquisa empírica com motofretistas entre 2014 e 2019, analisando a uberização a partir da própria experiência dos trabalhadores. A partir do uso de dados secundários apresenta-se uma análise comparativa com o trabalho dos bike boys. Conclui-se que é necessário estender as análises no tempo e no espaço para que se possam tirar conclusões mais genéricas sobre a uberização e as diferentes formas que assume, ainda, é preciso a produção de dados sobre os trabalhadores de plataforma da América Latina.

Palavras Chave: crowdwork, bike boys, empreendedorismo, motoboys, motofretistas, trabalho de plataforma, uberização

ABSTRACT

The definition of work uberization refers to a new form of management, organization and control, understood as a trend that crosses the world of work globally. The main elements of uberization are analyzed, in particular: the transformation of the worker into a just-in-time worker; crowdsourcing; the transformation of work into amateur work and the new forms of automated control that make it possible to think about the definition of algorithmic management of work. It is made a criticism to the use of the notion of entrepreneur for the uberized worker, proposing its displacement to the definition of subordinate self-manager. The article presents the results of empirical research with motor freighters between 2014 and 2019, analysing the uberization from the workers' own experience. From the use of secondary data is presented a comparative analysis with the work of bike boys. It is concluded that it is necessary to extend the analyses in time and space so that more generic conclusions can be drawn on the uberization and the different forms it takes; it is also necessary to produce data on platform workers in Latin America.

Keywords: crowdwork, bike boys, entrepreneurship, motorcycle couriers, platform work, uberization

Financiamento: FAPESP-Brasil (2012-2015); CAPES-Brasil; Fundação Perseu Abramo (2018-2019).

Como citar esse artigo/Como citar: Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

No presente artigo analisa-se a uberização como uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação. Tem-se como objetivo central a construção de uma definição que contribua para a compreensão de um fenômeno novo, que se faz no entrecruzamento de diversos processos que envolvem as transformações no papel do Estado; novas formas de gerenciamento propiciadas pelo desenvolvimento tecnológico que hoje culmina no que pode ser denominado gerenciamento algorítmico; além de modos de subjetivação que hoje vêm sendo associados ao empreendedorismo. O artigo apresenta resultado de pesquisa empírica sobre o trabalho dos motofretistas -mais conhecidos como motoboys- na cidade de São Paulo, realizada nos últimos cinco anos. Nesse período foi possível verificar em ato a uberização do trabalho dessa categoria.

O artigo também se estrutura em uma análise comparativa entre essa pesquisa e a realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança bike, 2019) sobre o trabalho dos ciclistas entregadores por aplicativo, mais conhecidos como bike boys. Tal comparação permite aprofundar a compreensão sobre a definição de uberização, ao mesmo tempo que objetiva analisar a criação de uma ocupação tipicamente juvenil, que surge a partir da própria atuação das empresas-aplicativo (termo cunhado em Abilio, 2017), em um contexto de crise econômica e alta taxa de desemprego juvenil. Portanto, enfocando o trabalho de motoboys, - uma ocupação que envolve o trabalho de jovens e adultos em São Paulo- e o trabalho tipicamente juvenil -que já nasce uberizado- desempenhado por bike boys na cidade de São Paulo, são analisados processos de uberização que evidenciam como empresas se apropriam de forma produtiva e organizada de modos de vida e da vulnerabilidade social, ao mesmo tempo que monopolizam os setores econômicos onde atuam.

Elementos centrais da uberização

Apesar da visibilidade dada pela multidão de motoristas Uber no Brasil -mais de 600 mil, e no mundo mais de 3 milhões (Uber)-, a uberização não se inicia com a atuação dessa empresa, muito menos se restringe a ela. É preciso, portanto, compreendê-la histórica e processualmente, no contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento (Chesnais, 1996; Harvey 2008), além de novos modos de subjetivação (Dejours, 1999; Laval, & Dardot, 2016).

A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho

que se afirma como tendência global no mundo do trabalho (Abilio, 2017 e 2018a). As plataformas digitais têm sido globalmente reconhecidas como vetores de novas formas de organização do trabalho; estabelecem-se diferentes definições sobre diferentes tipos de relações de trabalho mediados por plataformas e seus impactos econômicos (Huws, Spencer, Syrdal, & Holts, 2018; Pesole, Bracanti, Macias, Biagi, & Vázquez, 2018; De Stefano, 2016; Slee, 2017; Van Doorn, 2017).

O primeiro argumento central que estrutura a presente análise é que a uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Essa possibilidade já era evidente nas cadeias produtivas globais e suas enormes redes de subcontratação (Bernardo, 2004; Bonacichi e Appelbaum, 2000; Klein, 2002). Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas.

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas. Portanto, o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho (Zuboff, 2018): trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um 'gerenciamento algorítmico' do trabalho.

As empresas-aplicativo vêm se apresentando como mediadoras entre oferta e procura, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação. Parte de seu discurso se assenta em um retorno aos pilares do liberalismo: teríamos então

agentes econômicos independentes que se encontram no mercado e exercem livremente suas potencialidades, o que levaria a um equilíbrio geral entre oferta e procura e à promoção do bem-estar geral. Ao mesmo tempo que se legitimam por discursos do desenvolvimento sustentável, da economia de acesso, da promoção de um mundo melhor, vêm monopolizando e reestruturando profundamente diferentes setores econômicos (Slee, 2017, Sundararajan, 2016). Por meio da definição de gerenciamento algorítmico defende-se aqui que a empresa-aplicativo em realidade é muito mais do que uma mediadora; a questão é que a subordinação e o controle sobre o trabalho são mais difíceis de reconhecer e mapear. Elementos centrais para tal reconhecimento: i) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, ii) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição.

A uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada. A empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele. Como dito, o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo. As próprias regras sobre a distribuição do trabalho, bonificações, determinação do valor do trabalho e suas variações não são claras ou pré-definidas. Atualmente, o termo gamificação, derivado do inglês game, vem sendo utilizado para nomear lógicas da gestão do mundo do trabalho (Scholz, 2013). Esse é um termo que expressa a operacionalidade de regras cambiantes que tornam o engajamento no trabalho arriscado e sem garantias. A produtividade é estimulada e conquistada por meio de regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, que envolvem premiações e, principalmente, a incerteza de se alcançar o resultado perseguido.

Esse tipo de utilização da força de trabalho pode ser compreendido como a consolidação do trabalhador como um 'trabalhador just-in-time' (Abilio, 2017, 2018a; 2019; De Stefano, 2016). Ser just-in-time significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou

controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado.

O termo cunhado por De Stefano (2016), 'work on demand', contribui para a presente análise. Como demonstram os entrevistados, ao iniciar sua jornada de trabalho, o motoboy não tem qualquer garantia sobre quanto de trabalho/remuneração terá recebido até o final do dia, entretanto está todo o tempo disponível ao trabalho; ou seja, opera aí uma mudança na distinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho. O motorista da Uber pode passar doze horas conectado ao aplicativo, inteiramente disponível ao trabalho, à espera de corridas; mas sua remuneração corresponde apenas à corrida que efetua, independentemente do tempo em que ficou conectado ao aplicativo (Machado, 2019). A incerteza é parte de seu cotidiano, passa a ser incorporada no gerenciamento de si, traduzindo-se em diferentes estratégias pessoais para a garantia da própria remuneração.

Outro aspecto central da uberização: as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. O desligamento pode se dar por uma ampla gama de motivos, os quais nem sempre estão pré-estabelecidos ou esclarecidos para o trabalhador. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o trabalhador poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a "taxa de referência da cidade", ou seja, negar corridas pode acarretar seu desligamento. O mesmo ocorre com o cancelamento, ou seja, o trabalhador tem restringida a liberdade de realizar ou não a corrida. Dentre outros motivos elencados para o desligamento figura também a média de avaliação baixa, ou seja, se a multidão de consumidores-vigilantes avaliar o motorista abaixo da média da cidade, ele poderá ser desligado (Uber).

As avaliações realizadas pelos usuários também são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho. Possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores, elemento que será utilizado como critério automatizado na distribuição do trabalho e em determinações da remuneração. Além da informação que produz sobre cada trabalhador, o universo das avaliações é um fator essencial da uberização, pois estabelece -de forma ilocalizável e com regras informalmente definidas- um padrão de qualidade do trabalho que deverá ser seguido pelo trabalhador, ou seja, é um controle que permeia informal e onipresentemente sua atividade. É preciso ainda ressaltar que, ao mesmo tempo que opera como controle, o fluxo de avaliações também funciona como um meio de certificação do trabalho, estabelecendo para o consumidor relações de confiança que não passam mais pelas esferas públicas de

certificação do trabalho e das empresas.

Essas certificações informais operam não só do lado do consumo: também se fazem nas mudanças da identidade do trabalhador, que adere a um trabalho que por vezes nem tem um estatuto claro de trabalho, em um vínculo informal com empresas que promovem uma batalha gigantesca e bem sucedida para operar acima das regulações estatais do trabalho, das tributações, da fiscalização, entre outras disputas em ato. O motorista da Uber, por exemplo, não tem uma identidade profissional como a do taxista, que passou por certificações públicas que lhe conferem o estatuto de taxista. O motorista da Uber é um trabalhador amador que aderiu a uma atividade informal, sem regulamentações, à qual praticamente qualquer um pode aderir; não há licenças limitadas, não há determinação sobre o tamanho do contingente de trabalhadores. A qualidade de seu trabalho será certificada pelo mundo das avaliações; seu reconhecimento profissional, se é que se pode denominá-lo assim, virá informalmente de seu sucesso em permanecer naquela atividade ao longo do tempo e de seus ranqueamentos.

Assim, "trabalho amador" (Dujarier, 2009; Abilio, 2014; Van Doorn, 2017) é um bom termo para nomear a perda de formas publicamente estabelecidas do trabalho. Trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos ou mesmo de exercício de sua criatividade.

O termo crowdsourcing (Howe, 2008) embasa diferentes definições que se referem ao trabalho por plataforma, à gig economy, à uberização. Ao cunhá-lo em 2008, o jornalista Jeff Howe deixou evidente que o outsourcing, ou seja, as terceirizações, teriam chegado ao seu novo estágio: o da transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores. Atualmente, essa transferência de trabalho está explícita em diversas plataformas digitais que contam com a adesão da multidão de usuários-trabalhadores e da multidão de usuários-consumidores.

O crowdsourcing e o trabalho amador são elementos centrais e entrelaçados desse processo de informalização do trabalho. A uberização conta permanentemente com o engajamento, as estratégias e o autogerenciamento subordinado dos próprios trabalhadores. Em meio a uma concorrência crescente e gigantesca, sem qualquer limite estabelecido, que se consolida em uma multidão de pessoas trabalhando para uma única empresa, os trabalhadores têm de encontrar permanentemente

modos de se destacarem e se manterem naquela atividade. Será preciso estratégias para enfrentar a concorrência e garantir sua própria reprodução, o que envolve arcar com maiores custos para tornar seu trabalho mais atrativo/reconhecido, abrir mão de ganhos, estender o tempo de trabalho e intensificá-lo, como será discutido no item resultados.

Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado

No contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, a definição de empreendedorismo vem adquirindo novos usos e significados políticos. Da figura do empresário-agente inovador schumpeteriano, que rompe com padrões da produção, sendo portador não só de criatividade, ousadia, ideias e disposição para assumir riscos, mas também de capital para tal ação (Schumpeter, 1985), o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser "seu próprio chefe". O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como "chefes de si mesmos", ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Laval e Dardot abrem uma trilha para a compreensão do empreendedorismo de si pelo que definem como novos modos de subjetivação (Laval, & Dardot, 2016), fabricados por uma racionalidade neoliberal que culmina na formação do que os autores denominam "sujeito empresarial", "sujeito neoliberal" ou, simplesmente, "neossujeito" (Laval, & Dardot, 2016: 327 [grifo da autora]). Para os autores, trata-se de novas formas de conduta, nas quais o sujeito se conduz "realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade por eventuais fracassos" (Laval, & Dardot, 2016: 328). Dessa perspectiva:

há uma substituição do “contrato salarial por uma relação contratual entre ‘empresas de si mesmo’”. Desse ponto de vista, o uso da palavra ‘empresa’ não é uma simples metáfora, porque toda a atividade do indivíduo é concebida como um processo de valorização do eu (...) A noção de ‘empresa de si mesmo’ supõe uma ‘integração da vida pessoal e profissional’, uma gestão familiar do portfólio de atividades, uma mudança da relação com o tempo, que não é mais determinada pelo contrato salarial, mas por projetos que são levados a cabo com diversos empregadores. (Laval, & Dardot, 2016: 335-6 [grifo dos autores])

Ao compreender-se a uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, propõe-se a passagem da figura do ‘empreendedor de si’ para a do trabalhador ‘gerente de si subordinado’. Não se trata de uma disputa de termos, mas de conectar mais fortemente os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho. Pondo menos as fichas no processo de “valorização do eu”, como definem Laval e Dardot, passa-se a jogar luz sobre as ‘estratégias pessoais de sobrevivência’ que são incorporadas na própria gestão do trabalho. Trata-se, portanto, de uma crítica à definição de modos de subjetivação que se fariam pelo ‘reconhecimento do próprio’ sujeito enquanto “empresa de si”: o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado. Suas estratégias de sobrevivência, sua administração do próprio tempo, seu conhecimento são apropriados privadamente como fatores da execução de seu trabalho e de sua produtividade.

Esse deslocamento também traz uma perspectiva crítica que se estabelece a partir da periferia. A grande novidade da racionalidade neoliberal definida pelos autores pode também ser compreendida como uma generalização de características, permanentemente invisibilizadas mas estruturantes, da vida de trabalhadores e trabalhadoras da periferia (perspectiva aprofundada em Abilio, 2018b).

Método

O projeto de pesquisa intitulado “A nova classe média vai ao paraíso?” foi realizado na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP), entre 2012 e 2015, financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

A pesquisa tinha como objetivo verificar as condições de trabalho de segmentos que se enquadravam na definição de “classe c” ou “nova classe média” (denominação

oficial do governo), buscando-se relacionar a melhora na estruturação do mercado de trabalho com novos processos de flexibilização e precarização. Delimitou-se o objetivo de verificar empiricamente as condições e transformações do trabalho dos motofretistas na cidade de São Paulo. Para tanto, em 2014 foram aplicados 50 questionários semiabertos com motofretistas na cidade de São Paulo, além da realização de cinco entrevistas em profundidade baseadas no método de estudo de trajetórias de vida (Revel, 1998).

Em 2019, foram realizadas mais cinco entrevistas em profundidade com motofretistas orientadas pelo método de estudo de trajetórias de vida (Revel, 1998), no âmbito do projeto de pesquisa “Informalidade no Brasil Contemporâneo”. Este integrava o projeto maior, intitulado “Reconexão Periferias”, sendo sediado e financiado pela Fundação Perseu Abramo durante aquele ano. A pesquisa sobre informalidade, coordenada pela presente autora, tinha como objetivo traçar um panorama da informalidade no Brasil a partir do estudo das trajetórias e experiências dos trabalhadores investigados. Envolveu 18 pesquisadores de diferentes universidades, sendo realizadas 32 entrevistas em profundidade com trabalhadores informais de diferentes setores e regiões do país.

Participantes

Em 2014, foram aplicados 50 questionários semiestruturados com motoboys. Buscou-se uma escolha aleatória dos entrevistados, que eram abordados nos seus pontos de descanso em diferentes bairros de São Paulo. Em 2014 foram realizadas cinco entrevistas em profundidade com motofretistas que haviam respondido o questionário e se disposto a dar entrevistas, sendo quatro homens e uma mulher.

Em 2019 foram realizadas cinco entrevistas em profundidade com motoboys, todos homens, de diferentes regiões do país. As entrevistas que são citadas neste artigo foram feitas com trabalhadores homens da cidade de São Paulo, os quais foram acessados por meio dos aplicativos e se dispuseram a dar entrevistas.

Considerações éticas

Para a pesquisa realizada em 2014, houve a aprovação da coordenação de pós graduação da Faculdade de Economia da Universidade de São Paulo. Todos os entrevistados foram formalmente informados da origem, usos e objetivos da pesquisa e consentiram no uso dos dados, desde que mantido seu anonimato; no caso das entrevistas em profundidade, os entrevistados autorizaram o registro em áudio e a transcrição das análises, além de consentirem na divulgação dos dados, desde que preservado seu anonimato.

As entrevistas realizadas em 2019 foram parte do projeto desenvolvido na Fundação Perseu Abramo. O roteiro foi aprovado pelo comitê de ética da Fundação; os cinco entrevistados assinaram termos de consentimento, aceitando participar voluntariamente do estudo, autorizando o registro em áudio e a divulgação dos dados com preservação de sua identidade.

Instrumento

O questionário aplicado em 2014 com 50 motoboys teve como objetivo verificar faixa etária, escolaridade, rendimento pessoal e familiar, duração da jornada de trabalho, condições de trabalho, trajetória ocupacional e percepções políticas. As questões sobre o perfil socioeconômico eram fechadas e as que verificavam condições de trabalho e percepções políticas eram abertas.

As dez entrevistas em profundidade feitas entre 2014 e 2019 basearam-se no método de estudo de trajetória de vida (Revel, 1998). Os objetivos que as guiaram foram: mapeamento da trajetória ocupacional; investigação das condições de trabalho de motofretista e mudanças e permanências ao longo do tempo; investigação das percepções do trabalhador sobre suas condições e formas de controle de seu trabalho. A duração das entrevistas variou entre 55 e 192 minutos.

Análise

A análise comparativa dos motoboys com os bike boys baseia-se no uso de dados secundários disponibilizados on-line no Relatório “Perfil dos entregadores ciclistas de app” (Aliança Bike, 2019). A pesquisa, realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas em São Paulo, consistiu na aplicação de 270 questionários fechados em diferentes regiões da cidade de São Paulo, tendo como objetivo traçar o perfil socioeconômico dos bike boys nessa cidade.

Resultados

Os elementos da uberização vistos em ato

A pesquisa com os motofretistas possibilitou ver o processo de uberização do trabalho em ato. Em 2014, a pesquisa ainda não tratava diretamente do tema da uberização, mas das condições de trabalho dos motofretistas. O trabalho realizado naquele ano e então em 2019 possibilitou constatar a profunda mudança na organização de seu trabalho, o rebaixamento do valor de sua remuneração, além da alteração no perfil do trabalhador.

Como resultado dos 50 questionários aplicados em 2014, constatou-se que 32% dos motofretistas tinham menos

de 30 anos e os outros 68% estavam distribuídos entre 30 e 60 anos de idade. Quanto à jornada de trabalho, 90% trabalhavam mais do que oito horas por dia, 50% ultrapassam as dez horas e 20% trabalhavam usualmente entre 13 e 16 horas por dia como motoboys. Com relação à remuneração, havia uma variação significativa: sua remuneração variava de R\$500 a R\$4500 da seguinte forma: 30% tinham remuneração entre R\$ 500 e R\$ 1.500; 40% tinham remuneração entre R\$1300 e 2000; 20%, entre R\$ 2500 e 3000; 10%, acima de R\$3000.

Quando a pesquisa com motoboys foi iniciada em 2014, os aplicativos de entrega ainda eram uma novidade; a maioria dos entrevistados trabalhava para empresas terceirizadas de entrega ou diretamente empregados por pequenos estabelecimentos. Mesmo sendo formalizados em empresas terceirizadas, a maioria já tinha uma espécie de remuneração por peça: 80% dos entrevistados ganhavam um valor fixo -o piso salarial definido para a categoria- mais um valor por cada entrega realizada. Os questionários e as entrevistas em profundidade demonstravam que antes da entrada dos aplicativos já era comum a dedicação a diferentes trabalhos. Uma das entrevistas em profundidade em 2014 foi realizada com uma motogirl de 35 anos que trabalhava em torno de 18 horas por dia, combinando o emprego formal em uma terceirizada de motoboys durante o dia com o trabalho informal para uma pizzaria à noite. Com a entrada dos aplicativos, além de trabalhadora formalizada e informal ao mesmo tempo, essa profissional também se formalizou como microempreendedora individual (MEI), passando a inserir entregas por aplicativo ao longo de sua jornada.

Os dados sobre o trabalho dos motofretistas são escassos e pouco confiáveis. No que se refere à uberização em geral, de trabalhadores de diversos setores, não só o de entregas, dados recentes do Instituto Locomotiva indicam que cinco aplicativos juntos se tornaram os maiores “empregadores” do país, dispendo da força de trabalho de aproximadamente cinco milhões de trabalhadores (Estadão, 2019).

As entrevistas em profundidade realizadas em 2014 e 2019 evidenciam que a opção pelos aplicativos se dá majoritariamente por uma tentativa de eliminação da mediação das empresas terceirizadas. Há alguns anos, essa eliminação garantia maiores ganhos para o trabalhador e mais autonomia no gerenciamento de seu trabalho. Entretanto, o crescimento da adesão dos trabalhadores aos aplicativos torna a concorrência um fator permanente de degradação das condições de trabalho e da remuneração dos trabalhadores uberizados. Soma-se a isso a entrada de novos aplicativos, que, apesar de aumentarem a oferta de

trabalho, têm como estratégia -para enfrentar a concorrência em seu setor- o rebaixamento do valor da hora de trabalho dos motofretistas. Apesar de terem algum poder de decisão -em relação ao local de trabalho, horário de trabalho, duração da jornada, adesão a mais de um aplicativo-, eles se veem em condições cada vez mais difíceis para a manutenção de seu rendimento. Isso na prática se traduz em extensão de seu tempo de trabalho.

Em 2019 entrevistamos Mauro¹, 39 anos, branco, motoboy há 15 anos. A relação de trabalho de Mauro com os aplicativos evidencia muito das complicações de tornar-se um autônomo uberizado. Explica que a maioria das empresas terceirizadas não conseguiu se manter na concorrência com as empresas-aplicativo, identificando um processo de monopolização ou cartelização que possibilita um rebaixamento do valor de sua força de trabalho. Para esse profissional, inicialmente o trabalho por aplicativo possibilitou um aumento significativo em seu rendimento; com o aumento da concorrência entre os motoboys e entre as empresas-aplicativo, somados à crise econômica, o trabalho de Mauro vai se tornando cada vez mais difícil. Precisa estender cada vez mais sua jornada de trabalho e mesmo assim não consegue garantir a remuneração que tinha anteriormente:

‘Você vai até achar estranho de eu falar só Loggi, hoje eles conquistaram o mercado, tanto que você tem que trabalhar até meia-noite, a carga horária aumentou... antigamente você tinha meta, eu particularmente e vários amigos meus, tinha meta de R\$300 por dia...’Eu vou fazer, tipo, até as seis horas, no máximo até sete horas’... você conseguia... hoje não. É o que a gente fala, o cara quando não tem família, é solteiro, é diferente, ele trabalha até a hora que ele quiser, então hoje a Loggi está praticamente obrigando você ficar até meia-noite, 11 horas, na rua’ (Mauro)

A narrativa de Mauro evidencia elementos centrais da uberização. O autogerenciamento do trabalhador envolve a determinação de metas econômicas para si. Ou seja, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas quanto precisa ganhar por dia. Entretanto, a distribuição do trabalho está nas mãos da empresa; ele não só não tem garantias como não há previsibilidade sobre sua carga de trabalho. A definição da meta para si envolverá lidar permanentemente com a incerteza e estabelecer estratégias subordinadas às dinâmicas gerenciadas pela empresa-aplicativo: como mudar o horário de trabalho, estender o tempo de trabalho,

buscar outros locais na cidade.

Por meio de bonificações e desafios, em uma lógica que leva a definição de gamificação do trabalho (Scholz, 2013), a empresa aplica instrumentos que colocam o trabalhador para trabalhar mais. Quando chove, por exemplo, o trabalho do motoboy se torna ainda mais arriscado: nesse caso o autogerenciamento inclui colocar na balança a relação entre riscos e remuneração, o que, para o lado da empresa pode significar menor oferta de motoboys. Nesses períodos a empresa oferece aumento do valor da hora de trabalho, entretanto, um aumento que, também ele, nunca está garantido e se apresenta como premiação. Seguindo com Mauro:

‘Se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas:das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o bônus’ (Mauro).

Não há clareza sobre como as regras e critérios de distribuição funcionam. O trabalhador vive disponível ao trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. Reconhece as estratégias da empresa para intensificar seu trabalho e colocá-lo para trabalhar, mas não tem clareza de como as regras funcionam. Trabalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação da empresa a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar:

‘Eu, você e outro motoboy estamos trabalhando lá, são oito pedidos para conseguir o bônus. Eu e você fizemos sete, o outro motoboy fez quatro. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro motoboy’ (Mauro)

Mauro se diz cansado, estressado. Vê que parte de sua jornada vai se tornando cada vez menos remunerada, ou seja, parte de suas horas são dedicadas à busca pelo trabalho e não mais para realização de entregas. Isso envolve um cotidiano difícil entre os motoboys, que vivem generalizadamente essa situação, ao mesmo tempo que competem entre si.

‘Antes tinha muita entrega, não tinha tanto stress, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando’ (Mauro)

¹ Nome fictício para garantir a preservação da identidade do entrevistado.

A ‘juvenilização’ como sinônimo de precarização

Acompanhando o trabalho dos motoboys vê-se uma mudança na constituição de sua identidade profissional, que reflete as transformações na forma de organização desse trabalho. A profissão de motoboy não se constitui como atividade passageira: a permanência nessa atividade requer conhecimento sobre a cidade, estratégias pessoais que organizem o trabalho visando melhor remuneração, enfrentamento cotidiano das discriminações associadas à figura do motoqueiro de baixa qualificação e rendimento, estabelecimento de relações de confiança com clientes, o que possibilita o motoboy eliminar a mediação das empresas e ter remuneração integral sobre o serviço prestado. Os trabalhadores têm uma identidade profissional que se forma no espaço da rua, nas relações entre si que se fazem entre uma entrega e outra pela cidade.

As novas formas de organização produzidas pelas empresas-aplicativo vêm reconfigurando essa profissão, o perfil dos profissionais, sua remuneração, suas condições de trabalho. O que estamos acompanhando no campo de forma ainda incipiente é a transformação de um trabalho profissional em trabalho amador, e, com ela, uma ampliação da proporção de jovens que se tornam motoboys. A entrada dos aplicativos IFood, Rappi, UberEats está mudando a oferta de trabalho e o perfil de trabalhadores. Por um lado, estabelecimentos que não trabalhavam com delivery -mercados, restaurantes de pequeno porte, sorveteria, entre outros- passam a fazê-lo (as empresas-aplicativo também operam novas formas de controle sobre esses estabelecimentos, o que demanda futuras pesquisas). Por outro, potencializado pelo contexto da crise econômica, há um crescimento da oferta: trabalhadores desempregados ou em ocupações precárias tornam-se motoboys. O acesso ao trabalho que agora se faz não pela seleção de uma contratação mas pela fácil adesão ao aplicativo propicia uma relação amadora com o trabalho, vivenciado como mais uma tentativa precária e instável de garantir a própria sobrevivência. Portanto, trabalhadores que não conhecem a cidade e são dependentes do GPS, que não têm a moto em condições apropriadas, que não têm o saber-fazer de dirigir sem colocar sua própria vida em risco, aderem aos aplicativos, tornando-se motoboys de forma amadora e passageira, em um novo tipo de relação com esse trabalho.

Mauro evidencia como as empresas-aplicativo criam instrumentos que precarizam ainda mais o trabalho e possibilitam sua transformação em amador, o que também se traduz no aumento do número de jovens na entrega por motofrete. Conta com indignação sobre o programa Loggi Start, que tem um formato muito semelhante ao dos estágios. Para ser motoboy para a

empresa Loggi é preciso que o motofretista esteja regularizado junto ao departamento de trânsito, com moto branca de menos de cinco anos e com placa vermelha, e seja MEI (microempreendedor individual). Isso requer uma série de custos para o trabalhador.

O programa Loggi Start permite que o trabalhador que não esteja regularizado se cadastre no aplicativo, a regra é que ele pode trabalhar para a plataforma por até um ano. Para tanto, recebe um valor menor por sua hora de trabalho. A descrição de Mauro mostra uma mudança na própria figura profissional do trabalhador e em sua relação com o trabalho.:

‘Porque funciona assim, eles têm um ano para se regularizar, a pessoa não vai se regularizar, ela vai ganhar dinheiro, e fora a escravidão que ela faz, é um absurdo... que nem, esse galpão aí pega e entrega para esses caras fazerem de R\$38, para você ganhar dinheiro, meu, você vai rodar muito, é 15, 20 pacotes, é muito serviço para ganhar R\$38. Então eu olho para os caras e falo: vocês são doidos.[Passa um motoboy Loggi Start] ‘Olha aí, tudo cheio, Loggi Start que passa, é humilhação que eles estão fazendo, os caras vêm com mercadoria tudo para o lado de fora, é pedir para ser assaltado, eu não faço isso.’ (Mauro)

Para além do aumento da concorrência entre motoboys, as empresas-aplicativo também criaram uma nova categoria de trabalho de entrega, a dos bike boys. Atualmente já são mais de 30 mil ciclistas trabalhando por aplicativos na cidade de São Paulo (Estadão, 2019).

Esses trabalhadores são predominantemente jovens e aderem a uma atividade extremamente precária e mal remunerada. Na pesquisa realizada com 270 bikeboys (Aliança Bike, 2019), 75% dos entrevistados tinham até 22 anos. 57% dos entrevistados afirmaram que trabalham de segunda a domingo, sendo que apenas 25% trabalham até 8 horas por dia. 75% dos entrevistados trabalham até 12 horas por dia, sendo que 30% pedalam mais do que 50km por dia. Em média, esses trabalhadores recebem R\$936 por mês. No relatório da pesquisa, define-se o “ciclista de aplicativo (típico)”:

Ele é brasileiro, homem, negro, entre 18 e 22 anos de idade e com ensino médio completo, que estava desempregado e agora trabalha todos os dias da semana, de 9 a 10 horas por dia e tem ganho médio mensal de R\$ 992 (Aliança Bike, 2019 : 06).

A faixa etária dos bike boys corresponde à atual faixa mais afetada pelo desemprego e subutilização da força de trabalho: em 2019, 41,8% da população entre 18 e 24 anos encontrava-se desempregada ou subutilizada (PNAD *apud* G1, 2019). 60% dos bike boys entrevistados afirmam que aderiram a essa ocupação porque estavam

desempregados (Aliança Bike, 2019). Reportagens feitas com eles mostram que saem da periferia para o centros financeiros, de serviços e consumo da cidade de São Paulo, fazendo predominantemente entregas de comida. A demanda por esse tipo de entrega tem horários definidos: os períodos do almoço e do jantar. Por viverem distantes do local de trabalho, terem baixa remuneração e dependerem de sua própria força física para a realização do trabalho, esses jovens passam o dia perambulando, dormindo e repondo as energias pelas ruas da cidade à espera da próxima entrega (Machado, 2019).

As empresas-aplicativo estimulam o trabalho por longas jornadas e baixa remuneração, por enquanto sem limites legais estabelecidos. A empresa-aplicativo Ifood, por exemplo, criou uma bonificação de R\$190 para os bike boys que permanecessem 12 horas ininterruptas conectados ao aplicativo, trabalhando em torno de um determinado shopping da cidade (Machado, 2019). Como explica a reportagem:

Nesse caso, o entregador pode perder o bônus diário caso fique offline, recuse alguma corrida ou se distancie do ponto sem nenhum pedido nas mãos – ou seja, ele precisa ficar imóvel e aceitar todas as corridas, independentemente de horário ou distância. (Machado, 2019)

Discussão e conclusão

A comparação entre motoboys e bike boys evidencia como a uberização é um processo de informalização do trabalho que o organiza de uma nova forma e ao mesmo tempo se apropria produtivamente de diferentes aspectos socioeconômicos, que são informalmente incorporados na própria gestão. A atual condição dos motoboys deixa clara a monopolização promovida pelas empresas-aplicativo, o que possibilita que estas reorganizem o trabalho, alterem o perfil e a identidade profissional dos trabalhadores e rebaixem o valor de sua força de trabalho. Motoboys veem hoje sua profissão ser profundamente transformada, subordinada a novas formas de controle, novas formas de remuneração e de distribuição do trabalho.

Oferecendo o mesmo serviço que os motoboys, mas por meio da utilização de um instrumento de trabalho de menor custo e que demanda o uso permanente da força física, os bike boys surgem no espaço urbano, em um trabalho tipicamente juvenil, periférico e negro. Seu trabalho torna-se emblemático da crise econômica e de como esta afeta de modo mais contundente esse segmento da população. As empresas apropriam-se

dessa vulnerabilidade social de forma organizada e produtiva, convertendo esses jovens em trabalhadores *just-in-time*, passando a dispor de sua força de trabalho em condições de extrema precariedade. Não se trata, portanto, apenas de alternativa ao desemprego: trata-se de novos instrumentos da subordinação e exploração do trabalho.

Tratou-se aqui da uberização como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho, apresentando-a como uma tendência de organização que elimina direitos e transforma trabalhadores em autogerentes subordinados, disponíveis ao trabalho, utilizados como trabalhadores *just-in-time*. No Brasil, os últimos anos foram marcados pela crise econômica e pelas mudanças de rumo do governo, acompanhados de um crescimento significativo do desemprego e do trabalho informal. Investigando-se o trabalho dos motoboys, foi possível acompanhar sua mobilização e engajamento, que na realidade são o que lhes permite garantir a sobrevivência material em um meio cada vez mais competitivo. Concorrem entre si, submetidos à empresas que vão monopolizando setores do mercado; criam suas próprias estratégias de sobrevivência, a qual envolve polivalência, intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e trabalho amador.

A transformação do trabalho em trabalho amador também pode ser compreendida pela expansão dessa atividade para os jovens. Tornar-se juvenil nesse caso significa ter condições ainda mais precárias, inseguras, insalubres e de valor rebaixado. Dos questionários aplicados com os motofretistas, um terço dos entrevistados tinha menos de 30 anos, o que mostrava a alta participação juvenil, mas não sua predominância. As empresas-aplicativo, além de estabelecerem novas formas de controle e gerenciamento, têm também promovido a expansão da participação juvenil, que se faz justamente pelo aprofundamento da precariedade do trabalho. Ainda, para os motoboys, cria-se a possibilidade de ser um entregador em “início de carreira”, para o qual não é exigida a formalização como motofretista, a qual, como dito, implica uma série de custos para o trabalhador, além de exigir uma moto fabricada há menos de cinco anos. Estar na categoria dos iniciantes, como deixa claro o nome “loggi start” também implica em menor remuneração, seu valor da hora de entrega é menor que o dos agora denominados “loggi prime”.

Já com os bike boys assistimos em ato à criação de uma categoria de trabalho tipicamente juvenil que mal existia antes da atuação das empresas-aplicativo. Esta expande o contingente de entregadores, deixando também evidente a relação entre trabalho juvenil e precariedade. Esse tipo de entrega é de baixo custo para o trabalhador,

requer a bicicleta –que pode também ser alugada por aplicativos que já têm linhas especiais para bike boys – e o uso da própria força física como principal insumo do trabalho. A entrega por bicicleta evidencia como uma mesma ocupação torna-se tipicamente juvenil quando aprofunda a precariedade de um trabalho que já era precário, até então só feito pelos motofretistas. Ao torná-lo de menor custo para o trabalhador, exigir praticamente nenhuma experiência, nenhuma regulação e um investimento baixo, as empresas-aplicativo acabam por estabelecer um nicho até então inexistente de uma ocupação que, por suas características, já nasce como uma ocupação tipicamente juvenil, negra e periférica.

Concluindo, a uberização foi aqui apresentada como um processo que tem sido bem sucedido em transformar o trabalhador em um trabalhador disponível ao trabalho, desprovido de direitos, que arca com custos e riscos e é remunerado na exata medida do que produz. De Stefano (2016) busca mapear o trabalho mediado por plataformas estabelecendo duas categorias que não são estanques: o crowdwork se refere aos trabalhos que são realizados online, o que significa que independem da localização geográfica de trabalhadores, plataformas e clientes (a Amazon Mechanical Turk, por exemplo) para ser executados; já o work on demand abarca trabalhos que são oferecidos online mas têm seu local de execução determinado (como o trabalho dos motoristas da Uber). Van Doorn (2017) utiliza o termo platform labour, como termo que abrange diferentes tipos de trabalho que são mediados digitalmente.

Caminhando no mesmo sentido da presente análise, reconhece-se a novidade promovida pelo crowdsourcing mas destaca o contexto das políticas neoliberais, pensando o platform labour como uma exacerbação da precariedade de trabalhadores de baixa qualificação e rendimento. Já o termo gig economy, comumente traduzido como ‘economia dos bicos’, hoje constitui uma espécie de guarda-chuva analítico para abarcar os diferentes tipos de trabalho e serviços que são subordinados às plataformas digitais, os quais, apesar de pequena participação nas economias europeias, vêm apresentando crescimento acelerado, costurados pela potente definição de *casual work* (Huws et al., 2018).

Assim como com o termo uberização, a busca por definições é complexa e sempre insuficiente, especialmente da perspectiva de um país latino-americano. É preciso atender à estrutura precária e pouco regulada do mercado de trabalho, que precede a atuação das empresas-aplicativo, mas que pode ser alterada por elas. O maior desafio é estabelecer categorias de análise que deem conta da realidade de países do Sul. Por exemplo, o termo gig economy, ao

nomear o surgimento de uma ‘economia dos bicos’ pode ser aplicado à realidade latino-americana sem maiores mediações?

Em um mercado de trabalho como o brasileiro, a informalidade, a alta rotatividade e os trabalhos temporários são na realidade elementos estruturantes das relações de trabalho. Ou seja, o uso do termo gig economy incorre no erro de invisibilizar uma realidade como a brasileira, colocando um excessivo peso nas plataformas digitais. É preciso estender as análises no tempo e no espaço para que se possam tirar conclusões mais genéricas sobre a uberização e as diferentes formas que assume, ainda, é preciso a produção de dados sobre os trabalhadores de plataforma da América Latina. Propôs-se aqui uma perspectiva segundo a qual o que está em jogo são modos de vida associados ao desenvolvimento periférico que passam a ser apropriados de forma produtiva, organizada e monopolística por empresas-aplicativo, sob novas lógicas.

Referências

- Abilio, L. (2014). *Sem maquiagem: O trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo, Brasil: Boitempo
- Abilio, L. (2017) Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, *Site Passapalavra/ Blog da Boitempo*. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>
- Abilio, L. (2018a). Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo. In: Cortés, O; Constanza, A. *Trabajo y subjetividad*. Bogotá, Colombia: Universidad Libre.
- Abilio, L. (2018b). Uberização e viração: Mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *Revista Margem Esquerda*, 31, 54-61.
- Abilio, L. (2019). Uberização: A era do nanaempreendedor de si? *Anais do 43o. encontro da ANPOCS*. Caxambu, Brasil: Anpocs.
- Aliança Bike. (2019). *Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo, Brasil: Aliança Bike.
- Bernardo, J. (2004). *Democracia totalitária: Teoria e prática da empresa soberana*. São Paulo, Brasil: Cortez.
- Bonacichi, E., & Appelbaum, R. (2000). *Behind the label: Inequality in Los Angeles apparel industry*. Londres, UK: University of California Press.
- Chesnais, F. (1996). *A mundialização do capital*. São Paulo, Brasil: Xamã.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and*

- labour protection in the "gig-economy"* (Conditions of Work and Employment Series, No. 71). Geneva, Suíça: ILO.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro, Brasil: Editora FGV.
- Dujarier, M. (2009). *Le travail du consommateur*. Paris, France: La Découverte,
- Estadão (2019, abril, 28). *Apps como Uber e Ifood se tornam 'maior empregador' do Brasil*. Jornal Estado de São Paulo. São Paulo, Brasil: Grupo Estado,
- G1. Globoeconomia. (2019, junho, 21). *Jovens são os mais afetados pela piora do mercado de trabalho e comprometem futuro da Previdência*. Rio de Janeiro, Brasil: Organizações Globo. Disponível em <https://glo.bo/2C15S5G>
- Harvey, D. (2008). *O neoliberalismo: História e implicações*. São Paulo, Brasil: Loyola.
- Howe, J. (2008). *Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business*. New York, NY: Random House.
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D., & Holts, K. (2018). *Work in the European Gig Economy*. Brussels, Belgium: FEPS-Foundation for European Progressive Studies.
- Klein, N. (2002). *Sem logo: A tirania das marcas em um planeta vendido*. São Paulo, Brasil: Record.
- Laval, C., & Dardot, P. (2016). *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo, Brasil: Boitempo.
- Machado, L. (2019). *Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo*. *BBC News Brasil*. 22.05.2019. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>
- Pesole, A., Brancati, M.C, Macías, E., Biagi, F., & Vázquez, I., (2018). *Platform workers in Europe*. Vaduz, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Revel, J. (1998). *Jogos de escalas: A experiência da microanálise*. Rio de Janeiro, Brasil: Fundação Getúlio Vargas.
- Scholz, T. (Org.). (2013). *Digital labor: The internet as playground and factory*. Londres, UK: Routledge.
- Schumpeter, J. (1985). *A teoria do desenvolvimento econômico*. Rio de Janeiro, Brasil: Nova Cultural.
- Slee, T. (2017). *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo, Brasil: Elefante.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.
- UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>
- Van Doorn, N. (2017). *Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy*. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- Zuboff, S. (2018). *Big other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação*. In: Bruno, F., Cardoso, B., Kanashiro, M., Guilhon, L., Melgaço, L. (orgs.) *Tecnopolíticas da vigilância: Perspectivas da margem*. São Paulo, Brasil: Boitempo.

Sobre la autora:

Ludmila Costhek Abilio, es licenciada en Ciencias Sociales, Universidad de São Paulo, Master en Sociología, y doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Campinas, donde actualmente es académica e investigadora. Sus principales líneas de investigación son: uberización del trabajo: nuevas formas de gestión, organización y control del trabajo; Relaciones entre explotación laboral, financiarización y acumulación capitalista.