

O MERCADO DE TRABALHO E A ECONOMIA GIG

A UBERIZAÇÃO DO MERCADO, ASPECTOS POSITIVOS E POTENCIALMENTE CRÍTICOS

Alex Evangelista dos Santos Júnior
euulex@gmail.com

Gabrielle Vitória Santos de Almeida
gabriellevitoriaalmeida1@gmail.com

Israel Rangel dos Santos
Israelrangel1503@gmail.com

Laura Guimarães Drumound
Laura0linda2804@gmail.com

RESUMO

A economia GIG e a uberização do mercado de trabalho têm sido objetos de estudo e debate em artigos científicos recentes, com destaque nas implicações para os trabalhadores, organizações e a sociedade como um todo. A economia GIG é caracterizada por trabalhos temporários, flexíveis, intermitentes e muitas vezes informais, onde os trabalhadores são contratados por projeto ou demanda específica. Isso pode incluir trabalhos *freelancer*, consultoria, serviços de entrega e de transporte. Nesse contexto, a uberização refere-se à prática de tratar trabalhadores como prestadores de serviços independentes, em vez de empregados regulares tradicionais. Baseado em uma abordagem qualitativa e ampla revisão bibliográfica, esta pesquisa buscou compreender as principais vantagens e aspectos críticos de tais movimentos. Entre os aspectos vantajosos foram encontrados a flexibilidade, autonomia, inclusão, oportunidade de trabalho e estímulo ao empreendedorismo e à inovação. Entre os aspectos críticos, a precarização do trabalho, o chamado controle invisível, o reforço à desigualdade, aumento da vulnerabilidade social e riscos à saúde física e mental.

Palavras-chave: Economia GIG; Uberização; Mercado de Trabalho;

ABSTRACT

The GIG economy and the uberization of the labor market have been the subject of study and debate in recent scientific articles, focusing on the implications for workers, organizations, and society as a whole. The GIG economy is characterized by temporary, flexible, intermittent, and often informal jobs, where workers are hired for specific projects or demands. This can include freelance work, consulting, delivery services, and transportation. In this context, uberization refers to the practice of treating workers as independent service providers, rather than as traditional regular employees. Based on a qualitative approach and a comprehensive literature review, this research sought to

understand the main advantages and critical aspects of such movements. Among the advantages, flexibility, autonomy, inclusion, job opportunities, and encouragement of entrepreneurship and innovation were found. Among the critical aspects were job precariousness, the so-called invisible control, reinforcement inequality, increased social vulnerability, and risks to physical and mental health.

Key-words: GIG Economy; Uberization; Labor;

RESUMEN

La economía GIG y la uberización del mercado laboral han sido objeto de estudio y debate en artículos científicos recientes, con énfasis en las implicaciones para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. La economía GIG se caracteriza por trabajos temporales, flexibles, intermitentes y a menudo informales, donde los trabajadores son contratados por proyecto o demanda específica. Esto puede incluir trabajos freelance, consultoría, servicios de entrega y de transporte. En este contexto, la uberización se refiere a la práctica de tratar a los trabajadores como proveedores de servicios independientes, en lugar de empleados regulares tradicionales. Basado en un enfoque cualitativo y una amplia revisión bibliográfica, esta investigación buscó comprender las principales ventajas y aspectos críticos de dichos movimientos. Entre los aspectos ventajosos se encontraron la flexibilidad, autonomía, inclusión, oportunidad de trabajo y estímulo al emprendimiento y a la innovación. Entre los aspectos críticos, la precarización del trabajo, el llamado control invisible, el refuerzo a la desigualdad, el aumento de la vulnerabilidad social y los riesgos para la salud física y mental.

Palabras clave: GIG Economy, Uberización, Mercado Laboral;

1. INTRODUÇÃO

A economia GIG e a uberização do mercado de trabalho são fenômenos recentes e têm sido objeto de estudo e debate em artigos científicos que tentam explorar as transformações do ambiente laboral e as consequências para os trabalhadores, para as organizações e para a sociedade como um todo (Grigorowitschs, 2021).

Segundo Woodcock *et al.* (2018, apud Woodcock 2024), a economia GIG é caracterizada por trabalhos temporários, flexíveis, intermitentes e muitas vezes informais, onde os trabalhadores são contratados por projeto ou tarefa específica, podendo incluir trabalhos freelance, consultoria, serviços de entrega e transporte.

A uberização, de acordo com Okusiro (2022), refere-se à prática de tratar trabalhadores como prestadores de serviços independentes, em vez de empregados tradicionais, o que pode levar, segundo Antunes (2018) a uma precarização das condições de trabalho e, no futuro, de aposentadoria.

O tema foi escolhido pelos pesquisadores uma vez que trata da importância da economia GIG e da uberização do mercado de trabalho, que traz consigo a proposta de uma economia mais justa, democrática e inclusiva, reorganizando a sociedade a partir de novas formas de produção e solidariedade (Rifkin, 2014).

Muitos trabalhadores autônomos e de plataforma demonstram capacidade de adaptação, criatividade e cooperação, desafiando modelos tradicionais de emprego formal. Enxergando nessas transformações um potencial de inovação e democratização da economia (Rifkin, 2014).

O tema é relevante para as pessoas, de uma forma geral, porque destaca que o avanço da economia de plataformas revela um projeto de desestruturação do trabalho formal, com impactos que vão além dos motoristas e entregadores, afetando o conjunto da força de trabalho urbana (Braga, 2020).

Segundo Braga (2020, p. 90):

“A uberização oferece uma janela para o futuro do trabalho em um contexto de crise estrutural do emprego formal” (Braga, 2020, p. 90).

Para as empresas, estudar a economia GIG e a uberização do trabalho pode ser útil, uma vez que esse novo formato possibilita às organizações uma redução de custos fixos, oferece mão de obra de menor custo e acesso imediato a profissionais especializados conforme cada demanda (Grigorowitschs, 2021).

A questão-problema a ser respondida é em que medida, ou de que forma, a uberização do trabalho, no contexto da economia GIG, apresenta aspectos negativos, ao mesmo tempo em que oferece alternativas para um ambiente restritivo em relação ao emprego regular regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Para que fosse possível responder à questão problema foi necessário estudar a economia GIG e a transformação do mercado de trabalho a partir da chamada revolução industrial, marco importante na criação do emprego e, posteriormente, na criação das leis de proteção e regulação do trabalho (Gobb, 2022).

Foi também necessário compreender o fenômeno da uberização e de seus impactos do ponto de vista financeiro-econômico e do ponto de vista social, considerando-se aspectos como a precarização do trabalho, a flexibilidade temporal dos prestadores de serviços, as mudanças nos modelos de renda familiar e os efeitos sobre a proteção social.

A pesquisa sobre a economia GIG, uberização e mercado de trabalho foi iniciada com a suposição de que as consequências negativas estão associadas ao nível de precarização das relações de trabalho, manifestada na perda de direitos, na

instabilidade da renda e na maior vulnerabilidade social dos trabalhadores de plataforma (Antunes, 2018).

Os pesquisadores consideraram também, como suposição inicial, que a uberização é um fenômeno natural, irreversível, em um ambiente capitalista, fruto da busca permanente pela eficiência no uso do capital, redução dos riscos dos negócios, dos custos trabalhistas e da forte presença e disponibilidade da tecnologia da informação.

Para a coleta de dados foi utilizada a revisão bibliográfica, caracterizada pelo uso de fontes científicas diversas, capazes de fornecer, aos pesquisadores, dados e informações sobre determinado fenômeno ou área do conhecimento, ajudando a delimitar o que se pretende explorar em uma pesquisa (Lakatos e Marconi, 2017).

Após os aspectos introdutórios sobre: “O Mercado de Trabalho e a Economia GIG: A Uberização do Mercado, Aspectos Críticos e Potencialmente Positivos”, o artigo científico foi estruturado da seguinte forma: Resumo; 1.Introdução; 2.Revisão Bibliográfica; 2.1.Mercado de Trabalho; 2.2.Economia GIG; 2.3.Uberização do Mercado de Trabalho; 2.4.Oportunidades e Aspectos Críticos da Uberização.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Sousa *et al.* (2021, p. 81), destacam que uma revisão bibliográfica representa uma parte importante de um trabalho científico, na medida em que permite ao pesquisador explorar textos, artigos, dissertações e teses sobre determinada área do conhecimento.

Para os autores (Sousa *et al.*, 2021, p. 81)

“A pesquisa bibliográfica é uma importante metodologia no âmbito da educação, a partir de conhecimentos já estudados, o pesquisador busca analisá-los para responder seu problema do objeto de estudar ou comprovar suas hipóteses, adquirindo novos conhecimentos sobre o assunto pesquisado. Para realizar uma pesquisa bibliográfica, o pesquisador precisará de tempo e cuidado para analisar os levantamentos das obras publicadas” (Sousa *et al.*, 2021, p. 81).

Uma pesquisa bibliográfica, no contexto da ciência, busca a compreensão de um problema ou de um fenômeno por meio de referências teóricas produzidas por outros pesquisadores em diferentes contextos, situações e premissas, permitindo que determinado tema seja entendido sob diferentes ângulos (Bocato, 2006).

Para Lakatos e Marconi (2017, p.216), a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, abrangem

“Toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, artigos científicos impressos ou eletrônicos, material cartográfico e até meios de comunicação oral: programas de rádio, gravações, audiovisuais, filmes e programas de televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritas de alguma forma” (Lakatos; Marconi, 2017, p. 216).

Uma pesquisa ou revisão bibliográfica é obrigatoriamente usada nas pesquisas de cunho científico, uma vez que ajuda na delimitação de tema de um trabalho que se pretende desenvolver, além de ajudar no entendimento de um ou mais temas sob diferentes ângulos (Atlas, 2010).

Severino (2014, p. 60) assevera que “a bibliografia deve ser feita com calma, cuidado e atenção” pelos pesquisadores, que retirarão dos textos científicos “informações de alguma fonte de pesquisa segura”, consistentes e atualizados, através de livros, revistas e outras fontes validadas pela ciência. Para a autora

“A documentação bibliográfica deve ser realizada paulatinamente, à medida que o estudante toma contato com os livros ou com os informes [...]. Assim, todo livro que cair em suas mãos será imediatamente fichado. Igualmente, todos os informes sobre algum livro pertinente à sua área possibilitam a abertura de uma ficha” (Severino, 2014, p. 60).

2.1 – MERCADOS DE TRABALHO

O mercado de trabalho pode ser compreendido como o espaço onde ocorre a interação entre empregadores-contratantes e trabalhadores-contratados, com a oferta e demanda por força de trabalho sendo mediadas por fatores econômicos, sociais e tecnológicos (Chiavenato, 2014).

A Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra entre 1760 e 1840, foi um marco na transformação das relações de produção e na consolidação do capitalismo. A grande indústria separou os trabalhadores dos meios de produção, criando uma classe proletária que vendia sua força de trabalho. O objetivo do sistema passou a ser o lucro elevado, alcançado muitas vezes por meio da exploração intensiva da força de trabalho (Marx, 1867).

A consolidação do neoliberalismo a partir da década de 1990 impactou profundamente o mercado de trabalho, promovendo a flexibilização e a desregulamentação das relações laborais. Esse processo gerou precarização do emprego, aumento de contratos temporários e terceirização, além de favorecer a expansão da

economia GIG e da uberização, caracterizadas por instabilidade de renda, ausência de proteção social e intensificação da exploração laboral (Harvey, 2005).

Segundo Harvey (2005, p. 25):

“O projeto neoliberal teve como objetivo principal a restauração do poder de classe. Sob o pretexto de eficiência e liberdade econômica, desmantelou-se o estado de bem-estar social, flexibilizaram-se os contratos de trabalho e ampliou-se a margem de exploração do trabalhador. O mercado tornou-se o regulador de todas as relações sociais, incluindo o trabalho, transformado em mercadoria descartável” (Harvey, 2005, p. 25).

De acordo com Castel (1998), a sociedade salarial está em vias de decomposição, uma vez que o modelo fordista de emprego formal, estável e protegido, deu lugar a formas mais flexíveis e instáveis de inserção profissional. O autor aponta para o surgimento de uma nova zona de vulnerabilidade entre o emprego pleno e o desemprego estrutural, composta por vínculos precários e intermitentes, consequentemente, os trabalhadores passam a enfrentar instabilidade econômica e social, sendo cada vez mais responsáveis por sua própria empregabilidade.

Castel (1998, p. 13) assevera que o trabalho assalariado:

“Foi, durante muito tempo, o principal operador da integração social. Com a progressiva dissolução dessa forma de inserção, assiste-se ao retorno de antigas formas de vulnerabilidade social, agora revestidas de uma aparência moderna. Não se trata apenas de desemprego, mas de um processo de precarização que desestrutura os vínculos sociais e enfraquece os mecanismos de proteção coletiva.” (Castel, 1998, p. 13).

As novas exigências do mercado reforçam a desigualdade de acesso ao emprego. Aqueles com maior escolaridade e qualificação técnica conseguem se inserir em nichos especializados, enquanto os menos qualificados são empurrados para atividades informais, mal remuneradas e sem proteção legal (Castel, 1998).

Harvey (2005, p. 30) observa que:

“O neoliberalismo propõe que as forças do mercado, se deixadas livres, promoverão crescimento, liberdade e prosperidade, mas o que vemos é um aumento acentuado das desigualdades sociais” (Harvey, 2005, p. 30).

A intermediação do trabalho por plataformas digitais e aplicativos reorganiza o mercado, dando origem a um novo modelo de gestão baseado em algoritmos e metas individualizadas. Tais ferramentas, embora ampliem o acesso ao trabalho, também

promovem a despersonalização das relações laborais e a intensificação do controle sobre os trabalhadores (Antunes, 2018).

De uma forma geral, o mercado de trabalho está sujeito a mudanças constantes, influenciadas por conjunturas políticas, transformações tecnológicas e dinâmicas globais, que afetam diretamente a oferta e a demanda por mão de obra. Essas mudanças alteram a forma como o trabalho é organizado, podendo gerar precarização das relações laborais, flexibilização de contratos, aumento do trabalho temporário e da informalidade (Antunes, 2018).

Nesse contexto, o mercado de trabalho atual reflete um processo de reestruturação que fragmenta as garantias laborais, promove a flexibilização dos contratos e enfraquece os mecanismos de proteção social ao aumentar a precarização das relações de trabalho. Isso ocorre através da intensificação de contratos atípicos (como o intermitente e o PJ), que reduzem o acesso a direitos como seguro-desemprego, férias e previdência, transferindo para o trabalhador a responsabilidade por sua própria segurança social (Antunes, 2018).

Trata-se de um cenário em que a busca pela eficiência e competitividade acaba por desvalorizar o trabalho humano e aprofundar desigualdades, exigindo novas formas de regulação e organização coletiva por parte dos trabalhadores. Nesse contexto, muitos trabalhadores vivenciam um processo de desfiliação, caracterizado pela perda de vínculos com o emprego, com a proteção social e com a inserção comunitária, gerando insegurança e exclusão social (Castel, 1998).

2.1.1- TRABALHO E EMPREGO

A diferenciação entre os conceitos de trabalho e emprego é essencial para a compreensão das transformações nas relações laborais contemporâneas, notadamente no contexto da chamada economia GIG e da uberização do trabalho, fenômeno caracterizado pela precarização permanente do trabalho (Antunes, 2018).

O trabalho é uma atividade humana fundamental, que pode ocorrer em diversas formas, remuneradas ou não, enquanto o emprego diz respeito a uma forma específica de relação contratual e formal entre trabalhador e empregador, sendo ainda mais relevante diante das mudanças no mundo do trabalho (Antunes, 2018).

Segundo Gorz (2003, p. 24):

“A ideia contemporânea do trabalho só surge, efetivamente, com o capitalismo manufatureiro. Até então, isto é, até o século XVIII, o termo "trabalho" (labour, Arbeit, lavoro) designava a labuta dos servos e dos trabalhadores por jornada, produtores dos bens de consumo ou dos serviços necessários à

sobrevivência que, dia após dia, exigem ser renovados e repostos.”(Gorz, 2003, p. 24).

O que chamamos de “trabalho” hoje, é algo que foi criado na modernidade. A maneira como entendemos e fazemos o trabalho atualmente, algo central na nossa vida pessoal e na forma como vivemos em sociedade, não existia desde sempre. Essa ideia de trabalho só se espalhou depois que surgiu o industrialismo, ou seja, quando começaram as fábricas e a vida urbana moderna (Gorz, 2003).

Segundo Antunes (2018), o trabalho assalariado formal, que foi dominante nas sociedades industriais, tem sido progressivamente substituído por outras formas de ocupação. Para o autor a centralidade do trabalho formal cede lugar a uma heterogeneidade de formas de inserção, muitas delas marcadas pela informalidade, rotatividade e ausência de direitos.

Para Castel (1998) o “emprego deixou de ser um integrador social universal” e passou a ser um privilégio para poucos. O emprego, como modelo institucionalizado de trabalho com direitos e garantias, está em crise, sendo substituído em larga escala por formas de trabalho informal e instável em diferentes partes do mundo.

Em sua análise, Castel (1998, p. 13) destaca que:

“A perda do emprego estável implica a perda de uma posição social reconhecida e protegida. O assalariamento deixava de ser apenas um meio de sobrevivência para se tornar um fator de integração social. A crise do emprego, portanto, é também uma crise das formas de pertencimento e reconhecimento” (Castel, 1998, p. 13).

Além disso, a tecnologia e a automação alteram profundamente as dinâmicas de trabalho e emprego, uma vez que modificam os processos produtivos, substituem tarefas manuais ou repetitivas, exigem novas qualificações e habilidades, e reorganizam a estrutura hierárquica das empresas. Como resultado, surgem novas formas de ocupação, demandas por trabalhadores mais qualificados e maior pressão sobre a eficiência e produtividade (Chiavenato, 2014).

O uso de algoritmos e da inteligência artificial para a gestão da força de trabalho contribuem para a individualização das tarefas e para a fragmentação do trabalho, a padronização das atividades e a redução da autonomia do trabalhador, o que enfraquece as possibilidades de organização coletiva e negociação sindical (Blanchet, 2024).

Blanchet (2024) explica:

“Sistemas baseados em inteligência artificial (IA) são implementados não apenas para aumentar a produtividade nas empresas e instituições, mas também para reforçar o controle

sobre os trabalhadores por meio de sofisticados instrumentos tecnológicos de supervisão” (Blanchet, 2024).

Portanto, compreender a distinção entre trabalho e emprego permite analisar criticamente os impactos da reestruturação produtiva sobre os direitos laborais. Considerando-se que o trabalho continua sendo uma necessidade humana e social, o emprego como conhecemos está sendo substituído por formas mais voláteis. (Chiavenato, 2014).

2.2 – ECONOMIA GIG

A economia GIG é um modelo de trabalho intermediado, principalmente, por plataformas digitais, onde os indivíduos realizam atividades de curto prazo, de forma autônoma, normalmente em troca de remuneração ou ganho variável, proporcional ao tempo ou ao nível de serviço (Woodcock *et al.*, 2024).

No referido mercado não se observa o emprego formal e tradicional, pois não há vínculo empregatício, carteira assinada, direitos trabalhistas e previdenciários, garantias de proteção em termos de doença e acidente, além de trabalho integral dedicado a apenas um único empregador (Woodcock *et al.*, 2024).

Para Woodcock *et al.* (2024, p. 16):

“Neste livro, usamos o termo "economia GIG" para nos referirmos aos mercados de trabalho caracterizados pela contratação independente que acontece por meio de via e em plataformas digitais. O tipo de trabalho oferecido é contingente: trabalho casual e não permanente. Pode ter horários variáveis e pouca estabilidade no emprego, envolver pagamento por peça e não ter opções de desenvolvimento de carreira. Essa relação é às vezes denominada contratação independente, freelancer ou trabalho temporário (Woodcock *et al.*, 2024, p. 16).

2.2.1 – Economia GIG no Brasil

Os estudos sobre como a economia GIG atua no Brasil são limitados, uma vez que existe escassez de recursos destinados à pesquisa, devido à ausência de incentivo à pesquisa e à inovação no Brasil, não sendo um tema visto como relevante ou lucrativo. (Souza *et al.*, 2020, p. 3).

Cabe destacar que, segundo os autores Joshi *et al.* (2024, p.8), o tema abordado é um fenômeno cujos impactos e desafios se manifestam de maneiras diferentes de acordo com cada região.

Para Joshi *et al.* (2024, p.8):

“Escopo geográfico: O estudo pode ter um foco específico em determinadas regiões ou países, o que pode limitar a

generalização das descobertas em um contexto global. A gig economy sofre variações em seu impacto e desafios em diferentes regiões com cenários econômicos, culturais e regulatórios distintos.” (Joshi *et al.*, 2024, p.8).

Ao investigar a economia GIG, no Brasil, constatou-se que a maioria das produções acadêmicas se concentra no setor de transporte por aplicativo, evidenciando que esse constitui o principal foco das discussões nacionais acerca do tema, tanto pelo caráter inovador, quanto pelo contingente empregado (Joshi *et al.*, 2024).

Segundo dados do IPEA (Góes *et al.*, 2022, p.1) os dados indicam que, no Brasil, aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores poderiam estar em alguma atividade de GIG economy no setor de transporte, com destaque para motoristas de aplicativo e taxistas, que constituem cerca de 61,2% desse total.

Pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (Góes *et al.*, 2022), revela que a maioria dos indivíduos que trabalham no setor de transporte é composta por homens (superam 90% do total), majoritariamente pretos e pardos, com a faixa etária inferior a 50 anos e escolaridade baixa.

Nas palavras do autor, Góes *et al.* (2022 p. 10):

“Quanto ao perfil dos profissionais da Gig Economy, tem-se a maioria de homens, pretos e pardos, com idades inferiores a 50 anos e com a escolaridade variando significativamente conforme o subgrupo destacado. No tocante aos mototaxistas, por exemplo, 60,1% não possuem ensino médio completo. Por fim, a distribuição regional desses profissionais revelou a maior concentração de entregadores de mercadorias via moto e motoristas de aplicativo e taxistas na região Sudeste, enquanto os mototaxistas se concentram nas regiões Nordeste e Norte do país”(Góes *et al.*, 2022, p.10).

A flexibilidade de horário de trabalho e a possibilidade de complementação de renda foram os dois fatores que motivaram as pessoas a migrarem para a economia GIG, uma vez que o trabalho freelancer passou a funcionar como uma rede de segurança em períodos de crise econômica. (Góes *et al.*, 2021, p.1)

2.2.2 – Impacto da Economia GIG no mercado de Trabalho

A expansão da economia GIG impactou o mercado de trabalho causando transformações significativas, uma vez que tal mercado oferece flexibilidade de horário, local e modo de trabalho, facultando ao indivíduo conciliar suas responsabilidades profissionais com atividades domésticas ou compromissos acadêmicos (Joshi *et al.*, 2024).

Esse modelo de trabalho, no entanto, não garante salário fixo, independente do desempenho individual, não possui férias remuneradas, seguro de vida e outros benefícios que um trabalhador formal – na condição de empregado - naturalmente desfruta, em função da legislação do trabalho (Joshi *et al.*, 2024).

Para a autora (2024, p. 96), o “aumento da demanda por mão de obra temporária e contratual foi notavelmente influenciado pela pressão de custos reduzidos”, contribuindo para a expansão da economia GIG. Segundo ela:

“Os trabalhadores GIG, em vez de serem chamados de empregados, são classificados como contratados que não dependem de seus empregadores. Isso significa que eles se encarregam dos impostos, seguros, assistência médica e outros benefícios. Embora a economia sob demanda ofereça flexibilidade para os trabalhadores e economia para as empresas, ela também levantou preocupações sobre a segurança do emprego, os direitos dos trabalhadores e a necessidade de estruturas regulatórias para garantir um comportamento justo em relação aos trabalhadores sob demanda” (Joshi *et al.*, 2024, p. 96).

2.2.3 – As Plataformas Digitais e a Economia GIG

As plataformas digitais estão moldando a forma como as pessoas se inserem e se mantêm no mercado de trabalho. Elas oferecem tarefas simples e tarefas mais complexas, assim se tornando atrativa para trabalhadores de baixa qualificação e profissionais mais experientes. Essas inúmeras oportunidades têm motivado aos indivíduos migrarem para o ramo do Microempreendedor Individual – MEI (Vallas *et al.*, 2020).

No entanto, dependendo de alguns fatores, como as avaliações algorítmicas que podem acabar afetando os acessos às oportunidades, esse modelo também pode ser caracterizado como uma forma de precarização do trabalho, pelo fato de as plataformas operarem de forma globalizada e por isso conseguirem contornar as legislações trabalhistas, causando insegurança laboral e vínculos frágeis (Vallas *et al.*, 2020).

Segundo os autores (2020 p. 273):

"As plataformas são vistas como incubadoras empreendedoras, gaiolas digitais, aceleradoras da precariedade e camaleões que se adaptam aos seus ambientes". Isso porque representam formas instáveis e multifacetadas de organização do trabalho, que definem independência aparente com mecanismos aprimorados de controle. Ao mesmo tempo em que garantem flexibilidade e oportunidades empreendedoras, estabelecem regras rígidas e expõem os trabalhadores a riscos que deveriam

ser de responsabilidade da própria plataforma. (Vallas *et al*, 2020, p. 273).

2.3 – UBERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Com o advento da revolução industrial, o trabalhador – antes desenvolvendo um trabalho autônomo – passa a ser contratado por determinada organização e, em troca de um salário mensal e regular, passa a cumprir uma carga horária, seguindo as orientações e regras definidas pelo empregador (Rauber 2022, *apud* Kóvacs, 2016).

Porém, com o aumento da competitividade do mercado e dos avanços na economia mundial, globalizada, as relações de trabalhos evoluem para modelos mais flexíveis e distintos dos contratos que vinculavam trabalhadores e empregadores por um período de tempo (Rauber 2022, *apud* Kóvacs, 2016).

Nesse contexto surgem os trabalhos sob demanda, que consistem em um trabalhador ser solicitado a trabalhar somente quando há necessidade, recebendo somente por aquele serviço feito, sem que as relações de trabalho sustentem o vínculo entre a demanda e a oferta (Rauber 2022, *apud* Kóvacs, 2016).

Motoristas de aplicativo, entregadores de produtos e de comida, através de uma empresa chamada Uber, surgem no mercado, em inúmeros países, em larga escala, ocupando o lugar de outros profissionais que, ao longo das décadas, desenvolviam trabalhos ora substituídos (Rauber 2022, *apud* Kóvacs, 2016).

O termo uberização, passou, então, a caracterizar esse novo mercado de trabalho, em larga escala, globalmente, modelo que consiste em utilizar aplicativos digitais para conectar prestadores de serviços – trabalhadores - e demandantes, usuários ou tomadores dos serviços, mediados por uma administradora: a empresa Uber (Okusiro, 2022).

Por causa do aplicativo Uber e seu jeito de conectar os prestadores de serviços com os demandantes, esse formato de trabalho foi se tornando cada vez mais popular, gerando assim, muitas outras plataformas com igual finalidade de intermediação do trabalho (Okusiro, 2022).

Para Okusiro (2022, p. 8-9), o fenômeno contemporâneo da uberização do trabalho consiste:

“Na utilização de aplicativos para conectar prestadores e demandantes de um mesmo serviço. O termo origina-se com a fundação da Uber, em 2009, plataforma digital de transporte de pessoas, que, com o rápido sucesso, teve o seu modelo copiado por milhares de outros aplicativos que passaram a variar entre os mais diversos serviços, podendo ser considerado um formato laboral que se estenderá, em um futuro próximo, à majoritária

porção - senão toda - do mercado de trabalho” (Okusiro, 2022, p. 8-9).

Esse avanço tecnológico, e a geração de aplicativos de diferentes modalidades e objetivos, trouxe um grande potencial positivo para a sociedade, gerando fontes de renda para pessoas que não tinham facilidade para conseguir empregos em empresas tradicionais (Okusiro, 2022).

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE):

“Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país, sendo desse total 52,2 tinham sua renda principal por meio de aplicativos de transporte de passageiro, 39,5 eram trabalhadores de aplicativos de entrega de produtos, comidas e etc., enquanto os trabalhadores de aplicativos de prestação de serviços somavam 13,2%.”

Mantendo essa mesma linha de raciocínio e sabendo que a uberização se tornou um modelo cada vez mais famoso, foi se gerando a preocupação desse modelo trazer consigo a precarização do mercado de trabalho, pois as pessoas que trabalham com isso, criam a ideia de que são seus próprios chefes (Rauber, 2022).

Para Rauber (2022 p.110), nesse modelo:

“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” (Rauber, 2022, p. 110).

A ideia de trabalho autônomo e sem chefe, com a liberdade e remuneração, quanto ao surgimento do aplicativo, criaram grande oferta de profissionais, em todo o Brasil, motivados pela propaganda produzida, pela empresa, à época, centrada nos ganhos expressivos e pouco tempo de trabalho (Okusiro, 2022).

O contexto da exploração foi observado em um momento posterior, na medida em que – em função dos valores envolvidos nas corridas – era insuficiente para remunerar os motoristas de força relativamente justa, ora pelos preços ofertados pela plataforma, ora pelos descontos cobrados pela empresa (Okusiro, 2022).

E para parecer que está tudo bem, a empresa passou a chamar os trabalhadores de autônomos, de colaboradores independentes, como se eles fossem livres para tomar decisões, criar regras, procedimentos e estabelecer critérios para prestação dos serviços aos usuários em geral (Okusiro, 2022).

A abertura de um mercado de trabalho cria, por outro lado, restrição de outros trabalhadores. No caso do Uber, aos motoristas de táxi afetados. Esses fatos apresentados são geradores desse medo da precarização do mercado de trabalho, pois as pessoas podem estar preferindo um trabalho que em suas seguranças perante a lei por algo incerto (Okusiro, 2022).

Existem outros tipos de trabalhadores que se estabelecem no mercado, com uma abordagem parecida com a da uberização, ou seja, sob demanda, mas tem suas garantias perante a lei (Okusiro, 2022).

2.3.1- O Microempreendedor Individual - MEI

De acordo com Costa *et al.* (2023, p. 7), o microempreendedor individual, usualmente chamado de MEI, almeja ser proprietário do seu próprio negócio. Para ele, busca ser “o dono do seu próprio negócio” e busca “ser um empresário bem-sucedido com uma renda [...] estável” e “sendo capaz de suprir suas necessidades com baixo investimento financeiro”.

O Microempreendedor Individual é uma maneira de empreender com menor burocracia, uma vez que, em 2008, a Lei Complementar nº128, de 19 de dezembro (Brasil, 2008) foi criada, e com ela veio condições mais favoráveis para uma pessoa se tornar um Empreendedor Individual no nosso país. (Farias, 2022).

De acordo com Farias (2022), uma lei complementar, de 2008, deu origem a novas condições para um trabalhador se tornar um Empreendedor Individual, bastando ter os documentos necessários, como o Registro Geral, Cadastro de Pessoa Física, Título de Eleitor e outros. Também é necessário que o indivíduo tenha 18 anos (entre 16 e 18 é permitido sendo independente) e escolher uma das atividades disponibilizadas pelo MEI.

Nas palavras de Costa (2023, p. 9):

“É importante se formalizar para dar vida a sua empresa, pois assim ela se torna regular junto aos órgãos do Governo, Receita Federal, Junta Comercial, Prefeitura e órgãos responsáveis por eventuais licenciamentos.” (Costa et al., 2023, p. 9)

De acordo com Farias (2022, p. 24), com o surgimento da Lei complementar

“128/2008, os trabalhadores possuem a oportunidade de garantir benefícios que anteriormente não seria possível obter. Sem contar com a perspectiva de crescimento e expansão de seus empreendimentos” (Farias, 2022, p. 24).

Esse modelo foi criado com a intenção de regularizar a situação dos trabalhadores informais, notadamente aqueles que têm sua renda através de vendas de

produtos ou serviços, tal como ocorre com vendedores ambulantes, pequenos prestadores de serviços e profissionais autônomos que atuam sem registro formal (Farias, 2022).

Cada MEI poderá fazer o seu registro com a alternativa do Simples Nacional, regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido, de acordo com a Lei Complementar nº123, 14.12.2006, estando isento de taxas federais, como o imposto de renda, por exemplo (Farias, 2022).

Algumas das vantagens de ser MEI estão: na cobertura previdenciária para o empreendedor e toda a sua família, como auxílio-reclusão, auxílio-doença, salário-maternidade e outros. Com isso o trabalhador em questão terá uma proteção maior sobre algumas situações (Farias, 2022).

Farias diz também (2022, p.23):

“MEI é considerado uma grande e excelente porta de entrada para o mercado formal, de maneira que uma das principais vantagens é a sua carga tributária totalmente reduzida, o registro formal de até um empregado que pode receber remuneração limitada a um salário mínimo atual ou o piso da categoria em questão” (Farias, 2022, p. 23).

Dentre as suas desvantagens está a limitação de empregados, pois só pode ser registrado um, com baixo custo de três por cento na previdência e oito por cento no FGTS, em cima do salário mínimo por mês. Isso pode ser uma desvantagem pois conforme a empresa cresce, talvez ela crie uma necessidade maior de funcionários (Farias, 2022).

2.3.2- O Trabalhador Informal

O trabalho informal é a realização de atividades que não são registradas, sendo qualquer trabalho autônomo, desenvolvido por conta própria e sem reconhecimento legal ou garantias trabalhistas. Pode ser definido como qualquer tipo de trabalho que não tenha vínculo (Lima, 2017).

Segundo dados do IBGE, o Brasil registrou uma taxa de 39,1% de trabalhadores informais no trimestre até agosto de 2023. Em um trimestre, mais 613 mil pessoas passaram a atuar no ramo do trabalho informal. A geração de vagas no mercado de trabalho como um todo no período totalizou 1,254 milhão (IBGE, 2023).

Em um trimestre, na informalidade, houve um aumento de 266 mil empregos sem carteira assinada no setor privado, de 176 mil trabalhadores domésticos sem carteira assinada, de 129 mil pessoas no trabalho por conta própria sem CNPJ, de 34 mil empregadores sem CNPJ e de 7 mil de pessoas no trabalho familiar auxiliar.

A população que trabalha informalmente aumentou em 1,6% em um trimestre. Em relação ao ano anterior, o contingente de trabalhadores informais diminuiu em 374 mil, o equivalente a 1,0%.

Para Horonato (2022, p. 5), um dos motivos do crescimento dessa forma de trabalho no Brasil está na educação, pois muitos param de estudar para ir trabalhar, acarretando em pessoas que não tem nem o ensino básico e não conseguem lugar em uma empresa. Dessa forma, o trabalho informal é um recurso usado para que possam ter uma renda.

Para Lima (2017, p. 9), diante desse contexto

“Os trabalhadores buscam, através do comércio informal, um meio de garantir sua subsistência, assim como formas de melhorias na sua renda, ou que almejam serem donos de seu próprio negócio, ou mesmo alguma atividade para desempenhar.” (Lima, 2017, p. 16).

As vantagens do trabalho informal são diversas e retém uma atenção das pessoas do que as formais, por ter uma autonomia, liberdade de produção, flexibilidade de horários e, às vezes, um rendimento rápido e imediato, uma menor burocracia e uma liberdade de decisões sobre o “próximo passo a ser dado” (Honorato, 2022, p. 5).

Em contrapartida as desvantagens estão diretamente ligadas às vantagens. O trabalhador terá uma responsabilidade maior com a organização não só profissional, mas pessoal também terá a ausência de direitos e benefícios que acaba dificultando a sua jornada (Honorato, 2022).

Nas palavras de Honorato (2022, p.7):

“As desvantagens do trabalho informal estão fortemente ligadas às vantagens, uma vez que é necessária uma gestão eficiente e adequada por parte do trabalhador em torno de si mesmo. Como não há patrão, o trabalhador precisa de grande empenho e organização. O comércio informal é desvantajoso devido à ausência dos direitos e benefícios, falta de credibilidade no mercado, carga horária excessiva, variação da renda, ausência de direitos trabalhistas (Honorato, 2022, p.7).

Segundo Lima (2017, p. 16), nesse mesmo contexto apontado por Honorato

“Em meio às dificuldades e às crises, existe sempre uma oportunidade de se obter sucesso naquilo que se almeja. Esse ramo de trabalho é bastante relevante e sua composição tem ganhado cada vez mais espaço no mercado de trabalho, devido à falta de emprego formal, assim como de pessoas qualificadas. Esses dois fatores influenciam, em parte, na escolha por trabalhos não formais (Lima, 2017, p.16).

2.3.3- O Trabalhador Intermitente

O trabalho intermitente é uma modalidade do trabalho que surgiu depois da reforma trabalhista, que mudou consideravelmente a própria caracterização da condição de empregado, uma vez que o trabalhador não estará sempre prestando serviço mas só quando lhe for solicitado. (Kaled, 2019).

Tal modalidade está sendo mostrada no artigo 443, da CLT (Planalto, 2025), que define o trabalho intermitente como um contrato individual que

“Poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (Planalto, 2025).

Amorin (2018) destaca que, dessa maneira, o trabalho intermitente pode ser definido como um trabalho no qual a prestação de serviço não é contínua, ao mesmo tempo em que a remuneração também não é. A remuneração vem conforme os dias ou, dependendo dos casos, os serviços que você prestou para a pessoa e/ou empresa.

Para o autor, o contrato de trabalho intermitente, contratado pelo regime da CLT, permite com que o trabalhador seja convocado no momento de necessidade da empresa e será remunerado apenas por aquele serviço. Nesse tipo de contrato o trabalhador fica à disposição da empresa para quando ela precisar.

Nesse tempo que o trabalhador não está sendo convocado, ele possui a liberdade de prestar serviços para outros empregadores, de qualquer natureza, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, podendo utilizar, ou não o contrato intermitente novamente.

Destaca Amorim (2018, p. 29) que

“Permite-se que o trabalhador, durante o seu período de inatividade (intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços), possa prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho (Amorim, 2018, p. 29).

O trabalho intermitente trouxe consigo a promessa de reduzir o desemprego e também a possibilidade da diminuição da informalidade. Pois as pessoas que estão acostumadas com os seus bicos terão a oportunidade de trabalhar de maneira regularizada (Cavalcanti, 2017).

Porém, a intermitência pode se tornar algo que prejudique o planejamento econômico do trabalhador, uma vez que o mesmo não possui controle sobre as demandas de trabalho e, assim, sem controle sobre a remuneração a ser recebida até o 5º dia do útil do mês subsequente ao mês trabalhado (Cavalcanti, 2017).

Para Cavalcanti (2017, p. 378)

“Dentre as desvantagens, pode-se mencionar o seu caráter de intermitência, uma vez que, a incerteza quanto aos dias de efetivo trabalho, prejudica o planejamento econômico a longo prazo do obreiro, gerando um desequilíbrio de sua própria rotina, tendo em vista que o empregado passa a receber sua remuneração de acordo com o número de convocações feitas pelo empregador (Cavalcanti, 2017, p. 378).

2.4 – OPORTUNIDADES E ASPECTOS CRÍTICOS DA UBERIZAÇÃO

É necessário compreender que a uberização do trabalho não é intrinsecamente positiva ou negativa, mas um reflexo das transformações no mundo do trabalho contemporâneo. Seu impacto dependerá, em grande parte, da forma como a sociedade, o Estado e as instituições jurídicas responderão aos novos desafios impostos por esse modelo (Silva, 2021).

2.4.1 - Oportunidades:

Uma das vantagens mais famosas e frequentemente apontadas por defensores da uberização é a liberdade que o trabalhador possui para definir sua carga horária e dias de trabalho. Essa flexibilidade pode permitir uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, além de possibilitar múltiplas fontes de renda, destaca Antunes (2020).

De acordo com o autor, esse modelo oferece uma autonomia relativa, na medida em que o trabalhador escolhe quando se conectar, embora continue submetido às diretrizes das plataformas, bem como às demandas dos usuários pelos serviços oferecidos.

Em países como o Brasil, onde o desemprego estrutural é elevado, a uberização tem sido uma alternativa de renda para milhares de pessoas excluídas do mercado formal. Jovens, imigrantes e pessoas com baixa escolaridade encontram nesses aplicativos uma forma de inserção econômica, mesmo que precária (Ramos, 2022).

Estudos apontam que, em cidades do Norte e Nordeste, o trabalho por aplicativo se tornou a principal fonte de renda de muitos lares, na medida em que oferecem uma

alternativa rápida de inserção econômica para jovens, imigrantes e pessoas com baixa escolaridade excluídos do mercado formal, ainda que sob condições precárias, desprotegidas e marcadas por desgaste físico e emocional (Ramos, 2022).

O discurso das plataformas costuma enfatizar o espírito empreendedor de seus colaboradores, associando a ideia de independência à meritocracia. Embora controverso, esse modelo favorece a inovação em serviços e a ampliação de nichos de mercado, como entregas ultra rápidas, transporte personalizado e serviços por demanda (Antunes, 2020).

Essa dinâmica pode ser vista como parte da chamada “economia sob demanda”, característica da transformação digital no século XXI, cuja principal mudança reside na flexibilização e precarização das relações de trabalho, onde a autonomia formal dos trabalhadores muitas vezes encobre a intensificação da exploração, a desproteção social e a instabilidade constante que marcam esse novo padrão laboral (Antunes, 2020).

2.4.2 - Aspectos Críticos da Uberização:

A principal crítica ao modelo uberizado é a precarização das relações de trabalho. Como não há vínculo formal, os trabalhadores não têm acesso a direitos como férias remuneradas, 13º salário, FGTS ou contribuição previdenciária para doenças e acidentes (Antunes, 2018).

Para Antunes (2018), a uberização representa uma “reconfiguração da informalidade”, promovendo uma flexibilização extrema das garantias históricas do trabalho formal, tendo como consequência a intensificação da exploração, a degradação das condições laborais e o esvaziamento dos direitos trabalhistas conquistados ao longo do século.

Apesar da aparência de autonomia, os trabalhadores de plataformas estão submetidos a regras rígidas estabelecidas por algoritmos. As punições por baixa performance, cancelamentos frequentes ou avaliações negativas, são automatizadas e muitas vezes arbitrárias (Stefano, 2016).

De acordo com De Stefano (2016), essa forma de controle invisível caracteriza uma nova forma de subordinação, que escapa aos marcos regulatórios tradicionais, normalmente baseados em vínculos empregatícios formais, e torna cada vez mais difícil identificar os limites entre autonomia e dependência, enfraquecendo as possibilidades de proteção jurídica e sindical para esses trabalhadores.

A uberização também aprofunda desigualdades pré-existentes, especialmente de gênero e raça. Mulheres relataram maior exposição a situações de assédio e violência, além de uma carga horária limitada por responsabilidades domésticas e essa combinação faz com que muitas desistam do trabalho por aplicativo ou aceitem jornadas

reduzidas, intensificando ainda mais a desigualdade econômica e a sobrecarga das mulheres, sobretudo das negras, que enfrentam ainda discriminação racial e dupla jornada na busca por renda (Pública, 2019).

Segundo pesquisa da Agência Pública, motoristas e entregadores sofrem mais com avaliações injustas e recebem menos chamadas por critérios subjetivos, tendo em vista que algoritmos e usuários reproduzem estereótipos de gênero e raça, penalizando mulheres, especialmente negras, com menor visibilidade, menos oportunidades e notas mais baixas, mesmo quando realizam o mesmo trabalho que seus colegas homens (Pública, 2019).

As longas jornadas, a ausência de pausas regulamentadas e a pressão por produtividade constante impactam negativamente a saúde dos trabalhadores. Estudos mostram aumento de casos de *burnout*, ansiedade, dores físicas e distúrbios do sono entre motoristas e entregadores (Giese, 2021).

A falta de proteção social agrava esse cenário, uma vez que acidentes ou doenças afastam o trabalhador da renda sem qualquer amparo institucional, o que seria evitado se existisse um fortalecimento de mecanismos de seguridade social e regulamentação das jornadas (Giese, 2021).

Na obra de Giese (2021), essa carência evidencia um modelo de exploração contínua: o trabalhador permanece em atividade, muitas vezes adoecendo ou se lesionando, sem acesso a benefícios como licença, compensação por afastamento ou suporte físico e psicológico, o que aprofunda o ciclo de vulnerabilidade e adoecimento.

3. METODOLOGIA

Segundo Lakatos e Marconi (2017, p. 25) a metodologia científica

“Significa introduzir o discente no mundo dos procedimentos sistemáticos e racionais, base da formação tanto do estudioso quanto do profissional, pois ambos atuam, além da prática, no mundo das ideias. A prática nasce da concepção sobre o que deve ser realizado e qualquer tomada de decisão fundamenta-se naquilo que se afigura como o mais lógico, racional, eficiente e eficaz” (Lakatos; Marconi, p. 25).

A metodologia é uma preocupação instrumental, que trata do caminho para a ciência tratar a realidade teórica e prática e centra-se, geralmente, no esforço de transmitir uma iniciação aos procedimentos lógicos voltados para questões da causalidade, dos princípios formais da identidade, da dedução e da indução e da objetividade (Oliveira, 2011).

Para Oliveira (2011)

“Metodologia literalmente refere-se ao estudo sistemático e lógico dos métodos empregados nas ciências, seus fundamentos, sua validade e sua relação com as teorias científicas. Embora procedimentos variem de uma área da ciência para outra, por exemplo, da área de exatas para a área de humanas - diferenciadas por seus distintos objetos de estudo, consegue-se determinar alguns elementos que diferenciam o método científico de outros métodos)” (Oliveira, 2011, p.7).

Nas pesquisas acadêmicas, como TCCs, dissertações e teses, a metodologia serve para mostrar quais métodos foram escolhidos e explicar essas escolhas. É por meio dela que conseguimos garantir que o trabalho tem base científica e pode ser validado.

Segundo Lakatos e Marconi (2017), a metodologia ajuda a tornar o processo de investigação mais claro, lógico e confiável, desde a formulação do problema até a análise dos resultados. No campo das ciências humanas e sociais, como educação, sociologia e psicologia, a metodologia é usada para entender melhor o comportamento humano e os fenômenos sociais. Geralmente, são utilizados métodos como entrevistas, observações, estudos de caso e análises documentais.

De acordo com Yin (2015), métodos como o estudo de caso são muito usados para investigar situações complexas do ambiente empresarial, ajudando a tomar decisões com base em dados concretos.

3.1– Abordagem Qualitativa

A abordagem qualitativa é um método de pesquisa que busca compreender os fenômenos humanos, como crenças, hábitos e atitudes (Silva, 2010, p. 6), além de percepções, expectativas, razões, motivos e interesses, indo além do que variáveis quantitativas poderiam auxiliar (Terence *et al.*, 2006, p. 3).

Para Martins (2004):

“A pesquisa qualitativa é definida como aquela que privilegia a análise de microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais, realizando um exame intensivo dos dados, e caracterizada pela heterodoxia no momento da análise” (Martins, 2004, p. 289).

Na abordagem qualitativa, é fundamental que o pesquisador esteja significativamente envolvido no processo investigativo, pois seu desempenho e sensibilidade interferem diretamente na qualidade dos resultados obtidos ao final da pesquisa, de acordo com Oliveira *et al.* (2021).

Segundo os autores:

“O autor relata a importância do papel do pesquisador e de como ele está diretamente ligado à pesquisa e aos resultados alcançados, uma vez que a metodologia de pesquisa qualitativa reside fortemente na interpretação (e, por isso, na subjetividade) dos processos/sujeitos pesquisados”(Oliveira et al., 2021, p. 65).

Segundo Silva (2010), a metodologia qualitativa e quantitativa são abordagens complementares, apesar de oferecerem perspectivas distintas. Independente de suas diferenças epistemológicas e metodológicas, ambas as duas podem ser unidas em um mesmo projeto acadêmico, desenvolvendo uma análise e concedendo uma visão mais ampla e ajustada à realidade.

Para Silva (2010):

“Para Silva (apud Biasoli-Alves & Romanelli, 1998) a relação entre o quantitativo e o qualitativo é complementar, isto é, o quantitativo se ocupa de ordens, grandezas e suas relações e o qualitativo formula um quadro de interpretações para medidas ou a compreensão para o que não é quantificável”(Silva, 2010, p. 7).

4 – PESQUISA

Este artigo buscou compreender os aspectos positivos e potencialmente críticos da chamada uberização do mercado de trabalho, reflexo da economia GIG, modelo que abriga um contingente de trabalhadores que almejam trabalhar de forma independente, geralmente por meio de plataformas digitais, para organizar seus horários, obter flexibilidade e receber por serviços prestados a clientes.

Um dos aspectos importantes refere-se à diferença entre trabalho e emprego, termos muitas vezes usados como sinônimos, porém são diferenciados pelos seus conceitos, em que trabalho é qualquer atividade, física ou intelectual, realizada pelo ser humano com finalidade produtiva. Já o emprego refere-se especificamente ao trabalho remunerado e formal, caracterizado pela existência de vínculo contratual.

Nesse contexto, o quadro 1 – Economia GIG – indica as principais ideias associadas à esse modelo de trabalho, caracterizado pela flexibilidade no gerenciamento do tempo, assim como na autonomia na escolha de atividades, mediadas por plataformas digitais, onde ocorre a intermediação entre o fornecedor de serviços e o consumidor.

Quadro 1 – Economia GIG

Autor/ano	Principais ideias
-----------	-------------------

Woodcock e Graham (2020)	Usamos o termo "economia gig" para falar sobre trabalhos em que os indivíduos são contratados de forma independente, normalmente por via de plataformas digitais. Esses trabalhos são de curto prazo, com flexibilidade de horários, pouca estabilidade e pagamento por serviço. Normalmente, sem benefícios oferecidos pela plataforma como plano de carreira. Esse modo de trabalho também é chamado de "freelancer" ou "trabalho temporário".
Góes et al. (2021)	A Gig economy relacionada aos habilitados para aplicativos cresceu muito nos últimos anos, em que os empregos temporários por aplicativos servem como uma rede de segurança em tempos de crise econômica.
Góes et al. (2022)	Quanto ao perfil dos profissionais da Gig Economy, no setor de transporte, a maioria são homens negros e pardos, com idades inferiores a 50 anos e com a escolaridade variando significativamente conforme o tipo de trabalho. Por exemplo, entre os mototaxistas, 60,1% não possuem ensino médio completo.
Vallas e Bechor (2020)	Trabalhos como entregas, serviços diários e bicos, característicos da economia gig, oferecem flexibilidade e independência, destacadas Frequentemente como vantagens pelas empresas. No entanto, os trabalhadores assumem diversos riscos, sem as proteções das leis trabalhistas, além de precisarem se adaptar às solicitações dos clientes, o que diminui sua autonomia.
Joshi, Jain e Gupta (2024)	A economia gig, estimulada por plataformas digitais, apresentou trabalhos temporários e flexíveis, oferecendo vantagens como flexibilidade para trabalhadores e lucratividade para empresas, porém, ao mesmo tempo gera dúvidas sobre direitos trabalhistas e a necessidade de regulação.

Fonte: Pesquisador (2025)

O trabalho humano, consiste em toda atividade, seja de natureza física ou intelectual, desempenhadas pelo ser humano em prol de uma finalidade produtiva

O quadro 2 – Conceitos e Definições sobre o Trabalho – indica as principais questões envolvendo a atividade humana, que podem ocorrer de diversas formas, remuneradas ou não.

Quadro 2 – Conceitos e Definições sobre o Trabalho

<i>Autor/ano</i>	<i>Principais ideias</i>
Antunes (2018).	O trabalho é uma atividade humana fundamental, que pode ocorrer em diversas formas, remuneradas ou não. Sendo qualquer força humana.
Gorz (2003)	O “trabalho” hoje, é algo que foi criado na modernidade. A maneira como entendemos e fazemos o trabalho atualmente (assalariado), algo central na nossa vida pessoal, não existia desde sempre.
Chiavenato (2014)	o trabalho continua sendo uma necessidade humana e social.

Fonte: Pesquisador (2025)

Emprego, por outro lado, designa toda atividade laboral remunerada que se realiza de maneira formal, caracterizado por vínculo contratual e garantias legais previstas na consolidação das leis do trabalho- CLT.

O quadro 3 – Conceitos e Definições sobre Emprego – destaca uma forma específica de relação contratual e formal entre trabalhador e empregador.

Quadro 3 – Conceitos e Definições sobre Emprego

Autor/ano	Principais ideias
Castel (1998)	O emprego, como modelo institucionalizado de trabalho com direitos e garantias.
Antunes (2018)	O trabalho assalariado formal, que foi dominante nas sociedades industriais, tem sido progressivamente substituído por formas precarizadas de ocupação.
Castel (1998)	O emprego deixou de ser um integrador social universal e está sendo substituído em larga escala por formas de trabalho informal e instável.
Blanchet (2024)	Sistemas baseados em inteligência artificial (IA) são implementados não apenas para aumentar a produtividade nas empresas e instituições, mas também para reforçar o controle sobre os trabalhadores
(Chiavenato, 2014)	O emprego como conhecemos está sendo substituído por formas mais variáveis, exigindo que políticas públicas e legislações se adaptem às novas configurações, de modo a garantir condições dignas para todos os trabalhadores.

Fonte: Pesquisadores (2025)

O quadro 4 – Trabalho e Emprego Uberizados – destacam como esses dois tópicos se comportam quando estão sobre a influência da uberização, apresentando os conceitos centrais da uberização e discutindo seus possíveis efeitos sobre a estrutura tradicional do trabalho e do emprego, como a mudança nos vínculos contratuais, a autonomia do trabalhador e o papel das tecnologias na mediação das relações laborais.

Quadro 4 – Trabalho e Emprego Uberizados.

Autor/ano	Principais ideias
Kovács (2016)	Nesse contexto, surgem os trabalhos sob demanda, em que o trabalhador é chamado apenas quando há necessidade e recebe somente pelo serviço realizado, sem vínculo contínuo com o contratante.
Okusiro (2022)	O termo uberização passou a definir esse novo modelo de trabalho em escala global, no qual aplicativos digitais conectam trabalhadores a usuários que demandam serviços, sob a mediação de uma empresa administradora, como a Uber.
Rauber (2022)	Nesses modelos, o trabalhador não atua diretamente para um chefe ou organização, o que o leva a acreditar ser seu próprio empregador. Ele entende que possui autonomia para definir quando e como trabalhar, sem estar preso a um local fixo, horários rígidos ou remuneração estável, como ocorre no emprego tradicional.
Okusiro (2022)	Devido à forma como o aplicativo Uber conecta prestadores de serviços e usuários, esse modelo de trabalho ganhou popularidade e originou diversas outras plataformas com a mesma proposta de intermediação.

Okusiro (2022)	O termo surgiu com a criação da Uber, em 2009, plataforma de transporte de pessoas que, após seu rápido sucesso, teve o modelo replicado por diversos outros aplicativos em diferentes áreas de serviço. Assim, pode ser considerado um formato de trabalho com potencial de se expandir, em um futuro próximo, para grande parte — ou até a totalidade — do mercado laboral.
Costa et al. (2023)	O microempreendedor individual (MEI) é alguém que deseja ter o próprio negócio, buscando estabilidade de renda e condições de sustento com um investimento inicial baixo.
Lima (2017)	O trabalho informal é aquele que não é registrado oficialmente. Trata-se de qualquer atividade feita de forma autônoma, por conta própria, sem reconhecimento legal ou direitos trabalhistas. Em outras palavras, é qualquer trabalho que não tenha vínculo empregatício (Lima, 2017).
Kaled (2019)	O trabalho intermitente é um tipo de trabalho criado após a reforma trabalhista, que alterou a forma como se define a condição de empregado. Nesse modelo, o trabalhador não presta serviço de forma contínua, atuando apenas quando for chamado.

Fonte: Pesquisador (2025)

O quadro 5 – Oportunidades – destaca o lado positivo da uberização na sociedade.

Quadro 5 – Oportunidades

<i>Autor/ano</i>	<i>Principais ideias</i>
Antunes (2020)	A uberização permite que o trabalhador escolha seus próprios horários e dias de trabalho. Essa flexibilidade pode ajudar a equilibrar melhor a vida pessoal com o trabalho e ainda permite ganhar dinheiro de diferentes formas.
Ramos (2022)	A uberização tem sido uma forma de ganhar dinheiro para muitas pessoas que estão fora do mercado de trabalho formal. Jovens, imigrantes e pessoas com pouca escolaridade usam esses aplicativos como uma maneira de conseguir trabalho e renda.
Antunes (2020)	Nesses modelos, o trabalhador não atua diretamente para um chefe ou organização, o que o leva a acreditar ser seu próprio empregador. Ele entende que possui autonomia para definir quando e como trabalhar, sem estar preso a um local fixo, horários rígidos ou remuneração estável, como ocorre no emprego tradicional.
Okusiro (2022)	A chamada “economia sob demanda” é uma marca da transformação digital do século XXI. Ela trouxe mudanças nas relações de trabalho, com mais flexibilidade, mas também mais precariedade. Apesar de parecer que os trabalhadores têm mais autonomia, na prática, muitos enfrentam mais exploração, falta de proteção social e instabilidade no emprego.

Fonte: Pesquisador (2025)

Aspectos críticos são elementos ou fatores essenciais que influenciam significativamente o sucesso, a segurança ou a eficiência de um processo, sistema ou projeto. Eles requerem atenção especial, pois qualquer falha ou negligência em relação a esses pontos pode comprometer os resultados esperados ou gerar impactos negativos relevantes. A identificação e o monitoramento dos aspectos críticos são fundamentais para a gestão de riscos e a tomada de decisões estratégicas.

O quadro 6 – Aspectos Críticos – destaca o lado negativo da uberização na sociedade, entendendo-a como um fenômeno que, embora promova flexibilidade e acesso rápido ao trabalho, também precariza relações laborais, enfraquece direitos trabalhistas historicamente conquistados e intensifica a insegurança econômica dos trabalhadores inseridos nesse modelo.

Quadro 6 – Aspectos Críticos

<i>Autor/ano</i>	<i>Principais ideias</i>
Antunes (2018)	A uberização é uma nova forma de trabalho informal, que enfraquece as garantias do emprego com carteira assinada. Isso acaba aumentando a exploração, piorando as condições de trabalho e reduzindo os direitos dos trabalhadores que foram conquistados ao longo do tempo.
Stefano (2016)	O controle invisível das plataformas cria uma nova forma de dominação, que não segue as leis tradicionais do trabalho com carteira assinada. Isso dificulta saber até que ponto o trabalhador é realmente independente ou dependente da empresa, e acaba tornando mais difícil garantir proteção legal e apoio de sindicatos.
Pública (2019)	Motoristas e entregadores enfrentam mais avaliações injustas e recebem menos pedidos por causa de critérios subjetivos. Isso acontece porque tanto os algoritmos quanto os usuários reproduzem preconceitos de gênero e raça. Como resultado, mulheres — especialmente as negras — têm menos visibilidade, menos chances de trabalho e notas mais baixas, mesmo fazendo o mesmo serviço que os homens.
Okusiro (2022)	A chamada “economia sob demanda” é uma marca da transformação digital do século XXI. Ela trouxe mudanças nas relações de trabalho, com mais flexibilidade, mas também mais precariedade. Apesar de parecer que os trabalhadores têm mais autonomia, na prática, muitos enfrentam mais exploração, falta de proteção social e instabilidade no emprego.

Fonte: Pesquisador (2025)

5 – CONCLUSÃO

O propósito deste artigo científico foi analisar equitativamente os efeitos da chamada economia gig no mercado de trabalho contemporâneo, com ênfase na uberização das relações laborais. A pesquisa buscou compreender de que forma esse novo modelo de organização do trabalho, mediado por plataformas digitais, impacta os direitos dos trabalhadores, a legislação trabalhista e as formas tradicionais de vínculo empregatício, tanto pelo seu lado oportuno quanto pelo seu lado crítico.

De acordo com a pesquisa, o trabalho é conceituado como uma atividade central à vida humana, assumindo diversas formas e definições ao passar do tempo. Apesar de suas transformações históricas — passando de ações diversas ao modelo assalariado —, ele se mantém necessário não apenas para a sobrevivência individual, mas também para a organização social.

Já o emprego, é uma forma de trabalho assalariado, onde existe uma contratação formal e o indivíduo deve se adequar às normas empresariais. O emprego, em relação ao

trabalho, é mais valorizado, visto que, ele traz uma autorrealização e uma valorização do indivíduo no seu ambiente social.

Ao longo dos anos, o mercado de trabalho passou por constantes reestruturações das relações laborais, especialmente após a Revolução Industrial. Devido a ascensão do neoliberalismo e desenvolvimento da tecnologia, o modelo de emprego visto como tradicional entrou em declínio.

Com o amplo acesso à tecnologia, surgiu um novo modelo de trabalho, chamado Economia GIG. Ele é caracterizado por indivíduos que trabalham de forma autônoma, geralmente por meio de plataformas digitais, possuem flexibilidade de horários e recebem por serviços prestados a clientes.

Essa expansão também ocorreu devido aos momentos de instabilidades econômica que a sociedade enfrenta periodicamente, funcionando como alternativa de fonte de renda.

Derivado da economia GIG, a uberização do mercado de trabalho caracteriza-se como uma forma de trabalho sob demanda, mediada por aplicativos digitais. Nesse modelo, o indivíduo não possui um chefe direto e aparenta ter autonomia.

Esse formato já se expandiu e tende a crescer cada vez mais, especialmente diante da dificuldade de inserção em empregos formais, levando muitos trabalhadores a encontrarem na uberização uma alternativa de renda.

A uberização do trabalho apresenta tanto aspectos positivos, chamados de oportunidades, quanto aspectos negativos, denominados críticos. Entre as vantagens, destaca-se a maior flexibilidade, que permite aos trabalhadores escolher seus horários e dias de atuação, além da possibilidade de obter ganhos diversificados de acordo com a quantidade de serviços prestados.

Esse modelo também se tornou uma alternativa de renda para indivíduos que não atuam no mercado formal, como jovens, imigrantes e pessoas com pouca escolaridade, promovendo inclusão econômica e oferecendo acesso a fontes de renda mesmo em contextos de crise.

Por outro lado, a uberização traz diversos aspectos críticos. Entre eles, estão o enfraquecimento das garantias do emprego, a piora das condições de trabalho e o aumento da exploração, além da limitação da autonomia real do trabalhador devido ao controle invisível das plataformas digitais. Essa dependência dificulta o acesso à proteção legal e ao apoio sindical.

Os motoristas e entregadores, por exemplo, podem sofrer avaliações injustas e preconceituosas, que afetam seus pedidos e rendimentos. O modelo também incentiva a

exploração contínua, com trabalhadores ativos mesmo doentes ou machucados, sem licenças, benefícios ou apoio médico, aumentando a vulnerabilidade e prejudicando a saúde.

Diferentemente do emprego formal, o trabalhador uberizado não possui garantia de direitos trabalhistas nem salário fixo, tendo sua remuneração diretamente vinculada à quantidade de serviços solicitados. Assim, embora seja tratado como empreendedor de si mesmo, enfrenta condições semelhantes ao trabalho informal.

Esse modelo exige uma análise crítica de seus impactos sociais e econômicos, considerando tanto as oportunidades quanto os riscos para os trabalhadores. Como sugestão para uma nova pesquisa científica em 2026, recomenda-se analisar os efeitos das possíveis regulamentações implementadas até então, avaliando se houve melhorias reais nas condições de trabalho nas plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016. (Conditions of Work and Employment Series, n. 71). ISSN 2226-8944.

AMORIM, Daniela. **Quase 39 milhões de brasileiros estão na informalidade, aponta o IBGE**. CNN, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quase-39-milhoes-de-brasileiros-estao-na-informalidade-aponta-ibge/>. Acesso em: mai. 2025.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviço na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. ISBN 9788575596357.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. ISBN 978-6557170264.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro et al. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. ISBN 978-6557170113.

BELANDI, Caio . **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país**. IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: jun. 2025.

BLANCHET, Atahualpa. **Estratégias sindicais sobre inteligência artificial e negociação coletiva dos algoritmos**. Jornal da USP, São Paulo, 16 jul. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/estrategias-sindicais-sobre-inteligencia-artificial-e-negociacao-coletiva-dos-algoritmos>. Acesso em: 02 set. 2025.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2020.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social:** Uma crônica do salário. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. ISBN 8532619541 / 9788532619549

CAVALCANTI, Vanessa Azevedo. Trabalho intermitente à luz da Lei 13467 de 2017: análise sobre as vantagens e desvantagens para o trabalhador. In: Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região, Recife, v. 1, n. 1, p. 370-383, jul./dez. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos:** Fundamentos básicos. Barueri, SP: Manole, 2014. ISBN 978-8520475311

COSTA, Carlos José da Silva; MESQUITA, Cassio Henrique; VIEIRA, Jessica Ramos; SILVA, Lauan Henrique Pedro Araujo da; SILVA, Tiago Emanuel da. MEI microempreendedor individual. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – Etec “Francisco Garcia”, Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, Cajuru, 2023

CUSTO, D , Fieseler C , Wong SI . Carreiras sem fronteiras na economia gig: um oxímoro? **Hum Resour Manag J.** 2020 ; 30 : 100-113 . <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>

D'AMORIM, Mariana Correia. O contrato de trabalho intermitente. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018

DOLCE, Julia. La uberización del trabajo afecta más a las mujeres: Cuatro millones de personas trabajan para empresas de aplicaciones de servicios en Brasil, sin vínculos contractuales formales. Repartidoras, conductoras, manicuristas y jornaleras explican cómo la informalidad de las aplicaciones genera precariedad laboral. **Pública**, 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/09/la-uberizacion-del-trabajo-afecta-mas-a-las-mujeres/>. Acesso em: 05 ago. 2025.

DOS SANTOS MARTINS, F.; SANDOVAL GÓES, G.; TEIXEIRA FIRMINO, A.; ALVES RANGEL, L. . Um panorama da previdência social dos trabalhadores da Economia Gig do setor de transporte no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 74, n. 4, p. 802 - 823, 2023. DOI: 10.21874/rsp.v74i4.9794. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/9794>. Acesso em: 22 jun. 2025.

GIESE, Stephanie. **All I Never Known:** Mental Illness, a Mother's Love, and a Broken System. Local: Binkies and Briefcases, 2021. ISBN 9781737206804.

GOBB, Gabriel Leandro. Contratos de trabalho na era gig economy: uma análise das consequências sociais diante de um modelo disruptivo. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. Paineis da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Brasília, DF: **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, 2022.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho:** Busca do Sentido, Crítica da Razão Econômica. São Paulo: Annablume, 2003. ISBN 978-8574193649.

GRIGOROWITSCHS, Hess Takashima. Gig Economy: a uberização da economia relações de poder, controle e precarização do trabalho. 2021. Dissertação (Mestrado em Comunicação

e Semiótica) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Comunicação e Semiótica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

HONORATO, R. R.; GONCALVES, R. R.; SILVA, A. T.; FEISTEL, E. C.. Participação em banca de Rafaella Ramos Honorato. **VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL: Um Estudo sobre MEI - Microempreendedor Individual Análogo aos Trabalhadores Informais**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

JOSHI, A.; JAIN, S.; GUPTA, P. K. Challenges and impact of the gig economy . **Sustainable Economies**, v. 2, n. 2, p. 96, 3 Apr. 2024.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. Percurso**, [S.l.], v. 1, n. 28, p. 39 - 55, jan. 2019. ISSN 1678-569X. Disponível em: <<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 27 ago. 2025. doi:<https://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v1i28.3418>.

KOST, Dominique; FIESELER, Christian; WONG, Sut I. Boundaryless careers in the gig economy: an oxymoron? *Human Resource Management Journal*, v. 30, p. 100-113, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>

LIMA, Edilaneide Justiniano de. Comércio informal: um estudo sobre possíveis contribuições na economia e na renda familiar. 2017. 79 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, João Pessoa, 2017

MARTINS, Heloísa Helena T. de Souza. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289–300, out. 2004. DOI: 10.1590/S1517-97022004000200007.

OKUSIRO, Izabela Ambo. A Uberização do Trabalho como uma forma de promoção da injustiça global: uma análise da atuação do internacional sobre o cotidiano dos trabalhadores. In: 6º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede, 2022, Santa Maria. Anais do 6º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2022.

RAUBER, Aline Ortiz; BITENCOURT, Renan Godinho; GALLON, Shalimar; PAULI, Jandir. Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia gig. *Gestão & Planejamento*, Salvador, v. 23, p. 109-124, jan./dez. 2022.

RAMOS, R. D. **Uberização do trabalho em tempos de pandemia: A precarização das relações laborais sob a perspectiva do capitalismo contemporâneo**. Dissertação de Mestrado (Direito). Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), Paraíba, 2022.

RIFKIN, Jeremy. **The Age of Access: The New Culture of Hypercapitalism, Where All of Life Is a Paid-For Experience**. Nova York (New York): J.P. Tarcher/Putnam, 2000. ISBN 978-1585420186

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999. ISBN 978-8501070896

SILVA, Gisele Cristina Resende Fernandes da. O método científico na psicologia: abordagem qualitativa e quantitativa. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2010.

SILVA, Tânia Maria de Almeida. Economia de plataforma e relações de trabalho: novos desafios para o Direito do Trabalho. *Revista Ltr*, São Paulo, v. 85, n. 7, p. 844-852, jul. 2021.

SOUZA, Donizeti Leandro de; ZAMBALDE, André Luiz; MESQUITA, Daniel Leite; SOUZA, Thais Assis de; SILVA, Nanielle Lourena Campos da. A perspectiva dos pesquisadores sobre os desafios da pesquisa no Brasil. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 46, e224867, 2020.

STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016. (Conditions of Work and Employment Series, n. 71). ISSN 2226-8944.

TERENCE, Ana Cláudia Fernandes e ESCRIVÃO FILHO, Edmundo. Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais. 2006, **Anais..** Fortaleza, CE: Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, 2006. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR540368_8017.pdf.

VACLAVIK, M. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; OLTRAMARI, A. P. Proteus looks around: Agency, time, and context in a Gig Economy career analysis. **Brazilian Administration Review**, v. 18, n. 2, p. e200098, 25 Jun. 2021.

VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do? Understanding the gig economy. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, CA, v. 47, p. 273-294, 2021.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **Economia gig**: uma abordagem crítica. Tradução de Cristina Camargo. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2024.