

ENTRE A SEDUÇÃO DA AUTONOMIA E OS LIMITES DA PERMANÊNCIA: TRAJETÓRIAS DE MOTORISTAS DE APLICATIVO

BETWEEN THE ALLURE OF AUTONOMY AND THE LIMITS OF PERMANENCE: TRAJECTORIES OF APP DRIVERS

Arthur Andrade da Silva¹

RESUMO

As transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela economia de plataformas, têm modificado as formas de inserção profissional e as concepções contemporâneas de carreira. Nesse contexto, o trabalho como motorista de aplicativo destaca-se pela flexibilidade, autonomia e pela ausência de garantias trabalhistas, configurando-se como uma expressão das mudanças nas relações de trabalho. Com o intuito de contribuir para essa discussão, a pesquisa está inserida no campo dos estudos sobre carreiras contemporâneas, delimitada na temática das percepções de motoristas de aplicativo acerca de suas carreiras na economia de plataformas. O objetivo deste estudo é compreender as percepções de motoristas de aplicativo sobre suas trajetórias profissionais e perspectivas de carreira nesse contexto. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, realizada com sete motoristas de aplicativo atuantes na região metropolitana de Porto Alegre/RS. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas e os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo. Os resultados apontam para três categorias temáticas: A Uber como alternativa ao mercado formal de trabalho; Entre a flexibilidade e a precarização: o cotidiano de trabalho na Uber e Percepções sobre a profissão e perspectivas de carreira. Os achados evidenciam que a flexibilidade de horários e a autonomia são percebidas como os principais benefícios da atividade, enquanto a instabilidade financeira, a ausência de direitos trabalhistas, os custos operacionais e o desgaste físico e emocional figuram entre as principais dificuldades. Além disso, observou-se características associadas à carreira sem fronteiras e à carreira proteana. As principais contribuições do estudo versam sobre a compreensão de que o trabalho em plataformas digitais pode ser percebido como uma alternativa de carreira diante das dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho formal. Entretanto, as evidências indicam que essa alternativa apresenta limitações para sua consolidação como um projeto profissional de longo prazo, em razão da instabilidade financeira, da ausência de proteção social, da transferência dos riscos ao trabalhador e da escassez de perspectivas de desenvolvimento profissional. Dessa forma, os resultados corroboram as discussões sobre as transformações das carreiras contemporâneas e contribuem para o debate acerca dos desafios impostos pela economia de plataformas.

Palavras-chave: economia de plataformas; uberização; carreira; motoristas de aplicativo; trabalho por plataformas.

¹ Discente do Curso de Administração da Universidade La Salle, e-mail: vanessa.prestes@unilasalle.edu.br Artigo desenvolvido em caráter de Trabalho de Conclusão de Curso sob orientação do Prof. Vanessa Amaral Prestes Data de Entrega: 10 de julho de 2026.

Abstract

The transformations in the world of work, driven by the platform economy, have modified the forms of professional insertion and contemporary conceptions of career. In this context, working as an app driver stands out for its flexibility, autonomy, and the absence of labor guarantees, configuring itself as an expression of changes in labor relations. Intending to contribute to this discussion, this research is embedded in the field of studies on contemporary careers, delimited within the theme of app drivers' perceptions regarding their careers in the platform economy. The objective of this study is to understand the perceptions of app drivers about their professional trajectories and career prospects in this context. This is an exploratory, qualitative research, conducted with seven app drivers operating in the metropolitan region of Porto Alegre/RS. Data collection occurred through semi-structured interviews, and the data were analyzed using content analysis. The results point to three thematic categories: Uber as an alternative to the formal labor market; Between flexibility and precarization: the daily work routine at Uber; and Perceptions about the profession and career prospects. The findings evidence that scheduling flexibility and autonomy are perceived as the main benefits of the activity, while financial instability, the absence of labor rights, operational costs, and physical and emotional exhaustion are among the primary difficulties. Furthermore, characteristics associated with the boundaryless career and the protean career were observed. The main contributions of the study address the understanding that working on digital platforms can be perceived as a career alternative given the difficulties of insertion and permanence in the formal labor market. However, the evidence indicates that this alternative presents limitations for its consolidation as a long-term professional project, due to financial instability, the absence of social protection, the transfer of risks to the worker, and the scarcity of professional development prospects. Thus, the results corroborate the discussions on the transformations of contemporary careers and contribute to the debate concerning the challenges imposed by the platform economy.

Keywords: platform economy; uberization; career; app drivers; platform work.

1. INTRODUÇÃO

1.1 Carreira e compreensão contemporânea de carreira

A carreira, em sua concepção tradicional, é compreendida como uma trajetória profissional estruturada. Essa ideia está associada a um modelo clássico, que envolve estabilidade no emprego, progressão linear (crescimento contínuo), boa remuneração, formação adequada e ética do trabalho. Entretanto, a carreira não deve ser entendida apenas como resultado de escolhas individuais, mas como uma construção social, diretamente influenciada pelas condições econômicas, organizacionais e institucionais vigentes. Nesse sentido, as transformações recentes no mundo do trabalho, marcadas pela redução de empregos estáveis e pelo aumento da precarização, têm colocado em xeque esse modelo tradicional, tornando

a noção de carreira cada vez mais incerta e limitada a determinados grupos. Chanlat (1996).

Com esse cenário de mudanças, o mercado de trabalho brasileiro tem passado por transformações significativas, especialmente com o avanço das tecnologias digitais e a expansão do trabalho em plataformas. Segundo o IBGE, o número de trabalhadores que atuam por meio de aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. Em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços (transporte de pessoas, entrega de comida e produtos, serviços gerais ou profissionais), o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado, evidenciando a rápida expansão desse tipo de ocupação no país.

Esse fenômeno, frequentemente associado à uberização do trabalho, tem se consolidado como alternativa frente às dificuldades de inserção no mercado formal, ao mesmo tempo em que intensifica debates sobre precarização e ausência de garantias trabalhistas. Nesse sentido, Antunes (2018) argumenta que essas novas formas de trabalho configuram uma nova morfologia do trabalho, marcada pela instabilidade, intensificação da exploração e fragilidade dos direitos. Nesse sentido, a atuação dos motoristas na Uber tensiona a própria possibilidade de construção de uma carreira, uma vez que combina elementos de autonomia com fortes mecanismos de controle e instabilidade. Conforme destaca Chanlat (1996), a ideia de carreira pressupõe condições estruturais que se mostram cada vez menos presentes na realidade contemporânea.

A Uber insere-se no contexto das transformações contemporâneas do trabalho impulsionadas pelas tecnologias digitais. Nesse cenário, conforme analisa Antunes (2020), a uberização representa uma nova forma de organização do trabalho, caracterizada pela mediação por plataformas digitais, pela flexibilização extrema das relações laborais e pela transferência de custos e riscos ao trabalhador. Esse modelo redefine as formas tradicionais de emprego ao substituir vínculos formais por relações mais instáveis, baseadas na demanda e na lógica algorítmica. No caso da Uber, essa dinâmica se materializa na atuação dos motoristas, que passam a operar como trabalhadores autônomos, porém subordinados às regras e ao controle da plataforma. Assim, a empresa exemplifica as transformações estruturais do trabalho na era digital, evidenciando um cenário marcado pela intensificação da exploração, pela ausência de garantias trabalhistas e pela ressignificação das trajetórias profissionais.

Diante desse cenário de transformações no mundo do trabalho e das tensões estabelecidas entre flexibilidade e precarização, torna-se fundamental compreender como os indivíduos vinculados à Uber interpretam suas próprias trajetórias profissionais. Assim, este estudo tem como questão de pesquisa:

Foi delineado como objetivo geral compreender como os trabalhadores vinculados à plataforma Uber percebem e atribuem sentido à atividade que desempenham, especialmente no que se refere à sua caracterização como alternativa temporária de geração de renda ou como possibilidade de construção de carreira.

E os seguintes objetivos específicos:

- Analisar as trajetórias profissionais dos trabalhadores vinculados à Uber, identificando os caminhos que os levaram à inserção na plataforma.

- Investigar como os trabalhadores percebem a atividade desempenhada na Uber, considerando aspectos como autonomia, flexibilidade, estabilidade e condições de trabalho.
- Examinar de que forma os trabalhadores atribuem sentido à atividade, especialmente no que diz respeito à sua compreensão como trabalho temporário ou como possibilidade de carreira.

Este trabalho está organizado da seguinte forma: inicialmente é feita a revisão da literatura sobre carreira, economia de plataformas e trabalho como motorista de aplicativo. Após, são apresentados os procedimentos metodológicos. Na sequência, encontra-se a apresentação e análise dos resultados e, por fim, as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AS DIFERENTES CONCEPÇÕES DE CARREIRA

As transformações promovidas pelo trabalho por plataformas digitais impactam diretamente a construção das carreiras contemporâneas. De acordo com as discussões de Abílio (2020) sobre a uberização, os trabalhadores passam a vivenciar trajetórias profissionais mais fragmentadas e marcadas pela instabilidade, dificultando a construção de perspectivas de longo prazo. Nesse contexto, o trabalho frequentemente se organiza em torno da necessidade de garantir renda imediata e manter-se economicamente ativo, fazendo com que estratégias de sobrevivência assumam centralidade na relação com o trabalho. Além disso, aspectos tradicionalmente associados à carreira, como progressão profissional, estabilidade e continuidade, tornam-se mais frágeis diante de relações de trabalho flexíveis e sem garantias formais. Dessa forma, a gestão da trajetória profissional passa a depender cada vez mais do próprio trabalhador, que precisa constantemente adaptar-se às demandas das plataformas e às oscilações do mercado para garantir sua permanência no trabalho.

O conceito tradicional de carreira, estruturado ao longo do século XX no auge da era industrial, fundamentava-se nos pilares da estabilidade, da previsibilidade e da progressão linear. Conforme apontam Arthur e Rousseau (1996), as trajetórias profissionais eram desenhadas majoritariamente dentro dos limites de uma única organização, ou de poucas empresas correlatas, onde o indivíduo ingressava em cargos operacionais e ascendia verticalmente por meio de uma "escada corporativa" predefinida. Nesse modelo, o sucesso era mensurado por critérios estritamente extrínsecos, como promoções hierárquicas, aumentos salariais e o tempo de permanência no emprego, ficando a gestão do futuro profissional sob a responsabilidade da própria empresa em troca da lealdade do funcionário. Um exemplo clássico dessa dinâmica é o do trabalhador bancário ou industrial da década de 1970, que ingressava como escriturário ou jovem aprendiz e, após décadas de dedicação contínua na mesma instituição, aposentava-se em cargos de gerência ou supervisão.

A partir das transformações macroeconômicas e da flexibilização dos mercados nas últimas décadas do século passado, emergiu o conceito da carreira

proteana, teorizado por Douglas Hall (1976, 2002). Inspirado na figura mitológica de Proteu, divindade grega capaz de metamorfosear-se para se adaptar às adversidades, este modelo desloca o eixo de responsabilidade da gestão da trajetória profissional da organização para o próprio indivíduo. Segundo Hall (2002), a carreira proteana é demarcada pela autodireção do trabalhador nas suas escolhas de aprendizagem e pela orientação por valores intrínsecos, onde o sucesso não se traduz em status social, mas sim em autorrealização. Uma situação prática desse modelo pode ser observada em profissionais de tecnologia ou comunicação que, de forma autônoma, decidem migrar de área ou recusar cargos executivos tradicionais para focar em projetos alinhados com seus propósitos pessoais e valores éticos.

Conectada a essa quebra de rigidez, a carreira sem fronteiras proposta por Arthur e Rousseau (1996), descreve a crescente mobilidade física e psicológica dos profissionais em uma economia globalizada. Este conceito caracteriza-se pela dissolução dos limites organizacionais tradicionais, manifestando-se quando o trabalhador transita de forma fluida entre diferentes empresas, setores econômicos ou até mesmo regiões geográficas, construindo sua segurança profissional não no vínculo empregatício estável, mas na sua capacidade de gerar redes de contatos (*networking*) e transferir competências valiosas. Um exemplo contemporâneo é o do consultor de negócios ou do especialista em marketing digital que atua por projetos, este profissional não possui uma "casa" corporativa fixa, mas navega por diferentes ecossistemas organizacionais, acumulando experiências diversas e prestando serviços para múltiplos empregadores ao longo de sua jornada.

No século XXI, a complexidade das relações entre vida pessoal e trabalho demandou novas abordagens, culminando no desenvolvimento do modelo de carreira caleidoscópica por Mainiero e Sullivan (2005). Utilizando a metáfora do caleidoscópio, cujas cores e formas se reorganizam a cada movimento do tubo, as autoras explicam que o indivíduo altera as prioridades de sua trajetória profissional dinamicamente ao longo das etapas da vida, ponderando constantemente três parâmetros: autenticidade, equilíbrio e desafio. A intensidade de cada um desses fatores varia conforme o momento vital do sujeito, influenciando suas decisões estratégicas. Um exemplo prático ocorre quando uma profissional de engenharia, após anos priorizando o "desafio" e buscando ascensão acelerada, opta por desacelerar o ritmo corporativo ou assumir uma função com horários flexíveis para priorizar o "equilíbrio" durante a maternidade ou o cuidado com familiares.

Diante do desgaste provocado pela intensificação do trabalho na contemporaneidade, Van der Heijden e De Vos (2015) consolidaram o conceito de carreiras sustentáveis. Esta abordagem adota uma perspectiva sistêmica e de longo prazo, defendendo que a trajetória profissional deve ser gerida de modo a auto preservar os recursos físicos, mentais e sociais do trabalhador, em vez de exauri-los. De acordo com os autores, uma carreira sustentável é segura pelo tripé saúde (bem-estar físico e mental), felicidade (satisfação e alinhamento de propósito) e produtividade (manutenção da empregabilidade e performance ao longo do tempo). Um caso ilustrativo de carreira sustentável envolve o profissional que adota o modelo de trabalho híbrido ou atua em organizações que respeitam o direito ao desligamento e promovem a educação corporativa contínua, permitindo que o trabalhador mantenha-se economicamente ativo e saudável até idades avançadas, sem sofrer o esgotamento profissional como (*burnout*).

Ao contrapor essa evolução teórica à realidade do mercado de trabalho

contemporâneo, percebe-se que as premissas de autonomia e flexibilidade celebradas pelos modelos de carreira proteana, sem fronteiras e caleidoscópica ganham contornos paradoxais no cenário da uberização. Conforme discute Abílio (2020), o trabalho gerenciado por plataformas digitais apropria-se do discurso da autodireção e da ausência de fronteiras organizacionais para transferir integralmente os riscos econômicos, os custos operacionais e a gestão da trajetória ao trabalhador. Todavia, diferentemente do profissional proteano idealizado pela literatura, que escolhe seus caminhos guiado pela autorrealização, o trabalhador uberizado vivencia uma autonomia ilusória. Submetido ao controle algorítmico, à fragmentação extrema das tarefas e à ausência de garantias formais, esse indivíduo é compelido a focar em estratégias imediatas de sobrevivência econômica e garantia de renda. Assim, a busca por uma carreira sustentável ou caleidoscópica torna-se um privilégio difícil de alcançar para uma massa de trabalhadores cuja rotina é marcada pela instabilidade crônica e pela precarização, revelando que a evolução dos conceitos de carreira, quando destituída de regulações e suportes institucionais, pode culminar na fragilização dos projetos de futuro e na erosão da própria dignidade humana no trabalho.

2.2 ECONOMIA DE PLATAFORMAS

A discussão sobre *gig economy*, (ou "economia de bicos" / sob demanda) abordada por (Vaclavik, 2020) evidencia o surgimento de formas de trabalho baseadas em tarefas pontuais, realizadas conforme a demanda, com maior flexibilidade e sem vínculo formal. A partir desse contexto, observa-se o desenvolvimento da economia de plataformas, que organiza e amplia essas práticas por meio de infraestruturas digitais que conectam, em larga escala, quem oferece e quem demanda serviços. Assim, a economia de plataformas pode ser entendida como um desdobramento dessas transformações, estruturando o trabalho sob demanda por meio de tecnologias digitais e possibilitando o avanço de novas formas de organização e controle do trabalho, o que abre caminho para análises mais específicas sobre o trabalho por aplicativos.

De um ponto de vista histórico, é possível recorrer à pesquisa de (Abílio, 2014) que investiga formas de organização do trabalho anteriores à consolidação das plataformas digitais. Em *Sem maquiagem*, a autora evidencia como formas de trabalho marcadas pela informalidade, pela ausência de direitos e pela necessidade de o próprio trabalhador arcar com os custos da atividade, configurando uma lógica de "pagar para trabalhar", já estavam presentes em atividades como a revenda de cosméticos, revelando que a precarização não é um fenômeno recente, mas sim reconfigurado ao longo do tempo. Nesse sentido, as transformações apontadas por (Vaclavik, 2020) podem ser compreendidas como parte de um processo histórico mais amplo, no qual a mediação tecnológica intensifica e reorganiza práticas já existentes. Assim, a economia de plataformas não surge como ruptura absoluta, mas como continuidade e aprofundamento de lógicas anteriores de flexibilização e individualização do trabalho, agora potencializadas por algoritmos e infraestruturas digitais, o que contribui para compreender de forma mais crítica as atuais configurações do trabalho por aplicativos. O que abre espaço para conceitos, como o de plataformização.

A discussão sobre plataformização do trabalho, desenvolvida por Abílio,

Amorim e Grohmann (2021) busca compreender como as plataformas digitais passaram a ocupar papel central na organização das atividades econômicas e das relações de trabalho contemporâneas. Segundo os autores, a plataformização não deve ser entendida apenas como o uso de aplicativos ou tecnologias digitais, mas como um processo mais amplo de dependência das plataformas para a realização de diferentes atividades de trabalho. Nesse contexto, as plataformas atuam simultaneamente como empresas, softwares e infra estruturas digitais, organizadas a partir do uso de dados, algoritmos e formas específicas de governança e controle.

Os autores destacam ainda que existe uma diferença importante entre aplicativo e plataforma digital. O aplicativo representa apenas a interface visível utilizada pelo trabalhador e pelo consumidor, enquanto a plataforma corresponde a toda a estrutura econômica e tecnológica que sustenta o funcionamento da atividade. Dessa forma, empresas de plataformas digitais não operam apenas como intermediadoras de serviços, mas como organizações que concentram dados, controlam fluxos de informação e gerenciam o trabalho em tempo real por meio de mecanismos algorítmicos. Essa lógica permite que as plataformas organizem e supervisionem atividades laborais de forma descentralizada, mesmo sem a presença física de gestores ou supervisores tradicionais. O que dá origem ao fenômeno da uberização.

O conceito de uberização, discutido por (Abílio, 2020) não se refere exclusivamente à atuação da Uber, mas a um modelo mais amplo de organização do trabalho presente na economia de plataformas. Para a autora, a uberização representa uma lógica de trabalho marcada pela flexibilização, pela transferência de custos e responsabilidades ao trabalhador e pela mediação das atividades por plataformas digitais e sistemas algorítmicos. Assim, a uberização ultrapassa o setor de transporte por aplicativos e pode ser observada em diferentes atividades mediadas digitalmente, como entregas, serviços sob demanda e outras formas de trabalho vinculadas às plataformas digitais. Essa lógica também pode ser observada entre os entregadores ciclistas vinculados a aplicativos de entrega. Pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019) demonstra que grande parte desses trabalhadores é composta por jovens negros e moradores das periferias urbanas, que encontram nessa atividade uma alternativa diante do desemprego e da dificuldade de inserção no mercado formal. O estudo evidencia ainda jornadas extensas, baixa remuneração e longas distâncias percorridas diariamente, frequentemente superiores a 50 quilômetros por dia, além da ausência de proteção trabalhista e segurança social.

Nesse cenário, o trabalho dos motoristas de aplicativo evidencia de forma significativa os processos de intensificação do trabalho presentes na economia de plataformas. A partir das discussões de Abílio (2020), é possível compreender que a aparente autonomia oferecida pelas plataformas digitais está inserida em uma lógica marcada pela transferência de responsabilidades e pela necessidade constante de ampliação da produtividade. No caso dos motoristas, a remuneração vinculada ao número de corridas realizadas estimula jornadas extensas e elevada disponibilidade ao trabalho, frequentemente condicionadas aos horários de maior demanda e às dinâmicas estabelecidas pelos algoritmos das plataformas. Além disso, o trabalhador permanece responsável pelos custos da atividade, como combustível, manutenção, seguro e depreciação do veículo, reforçando uma lógica em que o próprio indivíduo assume os riscos para trabalhar. Dessa forma, a mediação tecnológica não elimina

formas anteriores de precarização, mas reorganiza e intensifica mecanismos de controle e exploração do trabalho, agora operacionalizados por sistemas digitais que monitoram desempenho, avaliações e produtividade em tempo real. Fica evidente, portanto, que a aparente liberdade oferecida pelos aplicativos esconde uma realidade na qual o motorista se torna totalmente dependente de regras digitais algorítmicas e de condições de trabalho desfavoráveis.

2.2.1 O TRABALHO COMO MOTORISTA DE APLICATIVO

As transformações no mundo do trabalho, intensificadas a partir da década de 1970, estão diretamente relacionadas às mudanças estruturais do capitalismo, ao avanço tecnológico e à reconfiguração dos modelos produtivos. Nesse contexto, a flexibilização do trabalho emerge como uma estratégia central das organizações, envolvendo alterações na jornada, nos contratos e nas formas de organização das atividades. Conforme discutem Antunes (2005; 2014) e Harvey (1989), essas transformações estão associadas à reestruturação produtiva e à busca pela ampliação da lucratividade, muitas vezes por meio da redução de custos e da transferência de riscos para os trabalhadores. Nesse sentido, embora a flexibilidade seja frequentemente apresentada como um benefício, associado à autonomia e à liberdade, ela também pode implicar instabilidade, insegurança e perda de direitos trabalhistas.

No contexto das plataformas digitais, tais transformações assumem novas configurações por meio da chamada uberização do trabalho, consolidando formas de gestão e organização laboral marcadas pela mediação tecnológica e pela transferência de responsabilidades ao trabalhador. Nesse contexto, a uberização do trabalho representa uma das expressões contemporâneas da reestruturação produtiva, caracterizada pela ausência de vínculo formal, pela instabilidade dos rendimentos e pela centralidade das plataformas digitais no controle da atividade laboral. Conforme analisa Abílio (2020), o trabalhador de aplicativo é inserido em uma lógica de disponibilidade permanente, na qual o gerenciamento da força de trabalho ocorre de maneira descentralizada, mas intensamente controlada pelas plataformas. Embora os motoristas sejam frequentemente apresentados como autônomos e empreendedores, a atividade permanece condicionada às diretrizes estabelecidas pelos aplicativos, que determinam critérios de remuneração, distribuição de corridas, avaliação de desempenho e até mesmo permanência na plataforma.

No caso motoristas de aplicativos, o recente processo regulatório ratificou o caráter autônomo, inclusive com a oficialização da ocupação de “motorista de aplicativo independente” na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) (Resolução nº 148, de 02 de agosto de 2019), com opção pelo registro de microempreendedor individual (MEI) - figura jurídica direcionada à legalização de microempreendimentos informais. Ao operar como MEI, os motoristas autônomos se aproximam do conceito de semiformalidade Nogueira & Zucoloto (2017), por haver na sua essência pontos típicos das microempresas, como questões contábeis, fiscais e de gestão do negócio. No caso específico dos motoristas de aplicativos, o empresariamento da informalidade manifesta-se, inclusive, quando o poder público atribui à plataforma a responsabilidade de averiguar a regularidade da situação cadastral do trabalhador como contribuinte do Instituto Nacional do Serviço Social

(INSS) (Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019).

Desse modo, a uberização do trabalho pode ser compreendida não apenas como uma inovação tecnológica, mas como expressão das novas formas de precarização laboral características do capitalismo contemporâneo, marcadas pela racionalização produtiva, pela fragmentação dos vínculos de trabalho e pela ampliação das formas de controle sobre a força de trabalho.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma investigação qualitativa, de natureza exploratória, cujo objetivo é compreender as experiências e significados atribuídos ao trabalho na plataforma Uber, por motoristas atuantes na Região Metropolitana de Porto Alegre. A abordagem qualitativa foi escolhida com base nos fundamentos de Minayo (2011), que destaca que a pesquisa qualitativa se orienta pela compreensão dos significados, crenças e percepções presentes nas relações sociais. Além disso, Gil (2008) reforça a utilização de entrevistas semiestruturadas, uma técnica que oferece flexibilidade ao pesquisador, permitindo explorar questões emergentes e aprofundar o entendimento. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semi estruturadas, guiadas por um roteiro, mas com abertura para que o entrevistado possa contribuir livremente, enriquecendo a análise com suas vivências e perspectivas. A pesquisa será composta por sete participantes, selecionados inicialmente, a partir de um contato do pesquisador e, posteriormente, por indicações (esse método é denominado como "Bola de neve", onde um motorista indica outro), uma vez que, na pesquisa qualitativa, a riqueza das experiências individuais e a profundidade da análise são prioritárias em relação ao tamanho da amostra.

As entrevistas foram realizadas individualmente, via *meeting* ou ao vivo, foram gravadas e posteriormente transcritas para serem analisadas. A caracterização dos sete participantes estão organizadas na ordem conforme foram realizadas as entrevistas e delimitada a participantes que atuam somente como motoristas. As entrevistas foram encerradas quando os relatos passaram a apresentar recorrência temática. Os participantes assinaram um termo de consentimento, que consta no anexo A.

Os participantes foram identificados com pseudônimos aleatórios e são apresentados no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1

NOME	IDADE	TEMPO NA PLATAFORMA	GÊNERO	FORMAÇÃO	CATEGORIA DO APLICATIVO UBER ²
Félix	27	2 anos	Masculino	Estudando Superior	Categoria X
Dionatan	49	6 anos	Masculino	Técnico em metalurgia	Categoria X

² As categorias do aplicativo Uber são: Categoria X, opção padrão, com carros mais acessíveis; Categoria Comfort, carros mais espaçosos e confortáveis; Categoria Black, categoria premium, com carros de luxo ou mais sofisticados.

Alessandro	47	1 ano e 10 meses	Masculino	Ensino Superior	<i>Categoria Confort/Black</i>
Clair	52	5 anos	Feminino	Ensino médio	Categoria X
Bárbara	42	1 ano e 5 meses	Feminino	Ensino médio	<i>Categoria Confort</i>
Gabriel	29	6 anos	Masculino	Estudando Superior	Categoria X
Jorge	64	7 anos	Masculino	Ensino Médio	<i>Categoria Confort/Black elétrico</i>

Fonte: autoria própria (2026).

Após a transcrição das entrevistas, os dados serão analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011) compreendida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que busca interpretar os significados presentes nas falas dos participantes. A análise foi desenvolvida em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e interpretação. A partir desse processo, foram identificadas categorias temáticas relacionadas às percepções de carreira, autonomia, flexibilização e experiências de trabalho dos motoristas de aplicativo entrevistados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 A Uber como alternativa ao mercado formal de trabalho

As entrevistas realizadas evidenciam que o ingresso na plataforma Uber está inserido em um contexto mais amplo de transformações no mundo do trabalho. Conforme discutem Abílio (2020) e Antunes (2020), a expansão das plataformas digitais ocorre em um cenário marcado pela flexibilização das relações de trabalho, pela transferência de riscos aos trabalhadores e pela crescente precarização das formas tradicionais de emprego. Nesse contexto, as entrevistas revelam que a entrada na Uber foi motivada, principalmente, pela dificuldade de permanência ou reinserção no mercado formal, pela necessidade de geração de renda e, em menor medida, pela busca por maior autonomia e flexibilidade proporcionadas pela atividade. Esses achados dialogam com Chanlat (1996), ao evidenciar que a carreira não deve ser entendida apenas como resultado de escolhas individuais, mas como uma construção social, diretamente influenciada pelas condições econômicas, organizacionais e institucionais vigentes. Nesse sentido, as transformações recentes no mundo do trabalho, marcadas pela redução de empregos estáveis e pelo aumento da precarização, têm colocado em xeque esse modelo tradicional, contribuindo para tornar a noção de carreira mais incerta e limitada a determinados grupos. Os depoimentos apresentados a seguir mostram como essas transformações influenciam as trajetórias profissionais dos entrevistados e contribuem para que a inserção na plataforma seja percebida como uma alternativa ao mercado formal de trabalho.

Primeiro pelo cenário atual da economia, que tu pega hoje a maioria das empresas o salário é muito baixo, então fiz uma dinâmica ali, quanto é que eu tiraria na Uber. Eu fui desligado de 29 anos, tinha 29 anos de casa e fui desligado, então meu salário já era considerado um pouco alto já. Será que não ia conseguir crescer na plataforma? Eu tirei basicamente o meu salário que eu tirava trabalhando lá. Eu encontrei barreiras nas empresas, que nem sempre a experiência conta tanto, eles queriam um cara mais novo, então a gente tem pequena dificuldade ali nesse mercado. (Alessandro)

Porque na realidade na realidade depois que tu fica com uma certa idade o mercado de trabalho fecha as portas. Então esse caminho do Uber é um caminho meio democrático, ele aceita qualquer um. (Jorge)

Os depoimentos de Alessandro e Jorge evidenciam que a inserção na Uber ocorreu em um contexto marcado pelas dificuldades de permanência e reinserção no mercado formal de trabalho, especialmente em razão da idade. Ambos relatam que a experiência profissional acumulada deixou de representar uma vantagem competitiva nos processos de contratação, fazendo com que a plataforma fosse percebida como uma alternativa viável para a manutenção da renda. Esses achados aproximam-se das reflexões de Chanlat (1996) de que as trajetórias são condicionadas pelas transformações econômicas, organizacionais e institucionais, ao mesmo tempo que dialogam com Antunes (2020), que aponta a precarização e a flexibilização do trabalho como características centrais da sociedade capitalista contemporânea.

Além da necessidade de geração de renda, os depoimentos indicam que a busca por autonomia e flexibilidade também influenciou a decisão de ingressar na plataforma. Para alguns entrevistados, a possibilidade de organizar os próprios horários, conciliar o trabalho com outras atividades e afastar-se de experiências negativas vivenciadas no emprego formal constituiu um elemento importante na escolha pela Uber, como evidenciam os relatos a seguir.

A facilidade né! Tipo meu chefe no último emprego era um sujeito desonesto, eu preferi sair da empresa e fazer o Uber do que ficar lá, entendeu. (Gabriel)

O que me motivou foi que eu precisava de algo rápido. Então tudo o que eu precisava era alugar um carro, não era muito burocrático. E me inscrever na plataforma que também é super simples. E também por causa da liberdade, eu ia ter bastante liberdade para me adaptar junto com os meus estudos. Que é o mais importante para mim. (Félix).

Os relatos de Gabriel e Félix indicam que a autonomia e a flexibilidade também influenciaram a decisão de ingressar na plataforma. Esses achados aproximam-se das discussões sobre os novos modelos de carreira apresentados por Hall (2002), nos quais a autonomia e a gestão da própria trajetória de acordo com os próprios objetivos e necessidades do indivíduo assumem maior protagonismo. Entretanto, diferentemente do modelo descrito pelo autor, a autonomia relatada pelos entrevistados parece decorrer mais da necessidade de adaptação às condições impostas pelo mercado de trabalho, do que de uma autodireção na carreira. Nessa perspectiva, a flexibilidade oferecida pela plataforma convive com elementos de precarização, conforme argumenta Antunes (2020), uma vez que o

trabalhador assume integralmente os riscos da atividade, sem contar com a proteção social presente no emprego formal.

Um aspecto que chama atenção é que nenhum dos entrevistados justificou seu ingresso na plataforma pelo interesse específico na atividade de transporte de passageiros. Embora Bárbara e Dionatan demonstrem interesse por dirigir, sua motivação está relacionada à geração de renda, à flexibilidade ou às dificuldades encontradas no mercado formal de trabalho, sugerindo que a atuação como motorista é percebida sobretudo como uma alternativa ocupacional.

Aí começaram a surgir questões, assim, de se decepcionar com o trabalho, com essa coisa automática. Porque nesse trabalho que eu tive na metalúrgica, eu era temporário. Eu era um trabalhador temporário. E daí tu cria uma expectativa, na metalúrgica, uma empresa grande, eu vou ficar, né? E eu fiquei seis meses, fui mandado embora. (Dionatan)

Eu não quero mais trabalhar para os outros, eu já vinha com vontade de não trabalhar para os outros alguns anos. Eu sempre fui uma profissional que me destacava muito onde eu trabalhava. Eu sempre busco entregar 200% sabe eu cuido como se fosse meu sim, eu levantei, ajudei várias empresas, então eu já queria empreender para mandar no meu nariz, no meu tempo na minha vida, mas principalmente porque eu já havia entendido que CLT serve para sobrevivência do básico, água, luz, internet, aluguel enfim, é claro tirando algumas exceções de CLT bem sucedidos que talvez. (Bárbara)

4.2 Entre a flexibilidade e a precarização: o cotidiano de trabalho na Uber

Após compreender as motivações que levaram os participantes a ingressarem na plataforma, torna-se importante analisar como se configuram suas condições de trabalho. Os depoimentos revelam aspectos relacionados à jornada, à organização do tempo de trabalho, aos custos da atividade e aos desafios enfrentados no cotidiano, permitindo compreender de que forma a flexibilidade anunciada pelas plataformas se materializa na experiência dos motoristas.

Eu trabalho sete dias por semana, nove horas por dia. (Jorge)

Trabalho de sete a oito horas por dia, praticamente eu trabalho de segunda a segunda, mas também fico um pouco com a família. Então chegou os domingos, não trabalho ou se for, só de manhã, faço um pouquinho ali, paro e fico o dia com a família, mas sempre quando tem alguma festa ou algum evento eu me desligo e paro. (Alessandro)

Isso varia também, com certeza, mas eu tenho trabalhado seis dias na semana. Ah cara, e hoje tá indo assim ó... nove, dez horas mais ou menos. (Dionatan)

Félix relata que procura trabalhar diariamente, reduzindo apenas a quantidade de horas por dia para conciliar momentos de descanso e convivência familiar, o que aproxima do conceito de carreira caleidoscópica de Mainiero e Sullivan (2005), na qual as decisões profissionais são influenciadas pela busca de equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e qualidade de vida. Entretanto esse aspecto evidencia uma das contradições apontadas por Antunes (2020): embora o trabalho

por plataformas seja frequentemente apresentado como flexível, a liberdade de organização da jornada permanece condicionada à necessidade econômica do trabalhador. Assim, a autonomia existe, mas é limitada pelas exigências de obtenção de renda, revelando as tensões entre flexibilidade e precarização características da uberização do trabalho.

Normalmente eu tenho que trabalhar todos os dias da semana. Eventualmente, se eu estiver muito cansado, eu tiro um dia pra fazer alguma coisa com a família, amigos ou só descansar. Mas, a minha intenção é trabalhar todos dias. Porque assim, eu posso diluir, não preciso fazer tanto, tantas horas, digamos assim. E as horas, depende um pouco, mas eu sempre tento trabalhar em torno de seis horas. (Félix)

Os relatos de Clair, Gabriel e Bárbara reforçam esse cenário, evidenciando jornadas entre seis a doze horas diárias.

De 6 a 8 horas por dia, 6 dias agora no domingo não tô fazendo. (Clair)

Eu trabalho sete dias na semana, máximo 8 horas por dia. Eu não faço 12 horas igual a alguns outros que fazem. (Gabriel)

Então é bem difícil para eu responder porque eu sofri um acidente essa semana e antes disso eu trabalhava uma média de mais de 12 horas por dia no ano passado. (Bárbara)

Embora possuam autonomia para decidir quando iniciar ou encerrar suas atividades, observa-se que essa liberdade é condicionada pela necessidade de obtenção de renda. Os próprios motoristas relatam que trabalham praticamente todos os dias da semana e que os períodos de descanso são reduzidos ou adaptados conforme as demandas pessoais e financeiras. Dessa forma, a flexibilidade da jornada não significa necessariamente menor carga de trabalho, mas sim maior responsabilidade individual pela gestão do tempo e pela obtenção dos rendimentos necessários. O resultado corrobora as discussões de Abílio (2020) sobre a uberização do trabalho. Para a autora, a aparente autonomia proporcionada pelas plataformas digitais está inserida em uma lógica de intensa responsabilização do trabalhador, extensas jornadas de trabalho e elevada disponibilidade aos horários.

A seguir, apresenta-se o Quadro 02, onde constam às horas trabalhadas semanalmente por cada participante da pesquisa.

Quadro 02 - Soma semanal de horas trabalhadas pelos entrevistados

Entrevistado(a)	Horas por dia	Dias na semana	Horas semana
Jorge	9h	7 dias	63h
Alessandro	8h	7 dias	56h
Dionatan	9h	6 dias	54h
Félix	6h	7 dias	42h
Clair	6h a 8h	6 dias	36h a 48h

Gabriel	8h	7 dias	56h
Bárbara	8h a 10h	7 dias	56h a 70h

Fonte: autoria própria (2026).

Os dados apresentados no Quadro 02 indicam que as jornadas identificadas nesta pesquisa contrastam com a perspectiva das carreiras sustentáveis proposta por Van der Heijden e De Vos (2015), que pressupõe trajetórias capazes de conciliar produtividade, saúde e bem-estar ao longo do tempo. Com média de aproximadamente 55 horas semanais, a elevada carga horária relatada pelos entrevistados sugere que a necessidade de garantir renda pode comprometer a sustentabilidade dessas trajetórias profissionais.

Além da elevada carga horária, os entrevistados destacam que os custos operacionais constituem um dos principais desafios da atividade, especialmente aqueles relacionados ao combustível. Com exceção do motorista Jorge, que possui carro elétrico e placas solares, o restante informa altos custos com combustível.

A gente investiu no carro elétrico como eu te falei, eu tenho placa, né? Então para mim fica bem cômodo. Ter um carro elétrico de qualquer marca e placa solar não tem custo nenhum, só vai ter custo de manutenção e como o carro não quebra ou quebra muito pouco, em função dos buracos da cidade, ele se torna um lucro de praticamente 100%. Foi onde eu dobrei minha renda porque quase 50% do que eu ganhava era gasolina. Então eu trabalhava o dia inteiro para ganhar 300 e gastar 120, 130 com gasolina. (Jorge)

Muitas vezes variando consideravelmente de um dia para outro os preços nos postos de gasolina acabam trazendo desafios em momentos de alta. É comum haver aumentos da noite para o dia nos postos de combustíveis e quarenta centavos de aumento pode significar até 6,3 % de aumento no seu custo diário, enquanto o valor da cada corrida permanece o mesmo. Esse cenário reforça as reflexões de Antunes (2020) sobre a precarização das relações de trabalho, na medida em que a remuneração do trabalhador permanece condicionada a fatores externos sobre os quais ele possui pouco controle, assumindo integralmente os custos necessários para a realização da atividade. Com R\$60,00, o aumento do preço de R\$ 5,99/L para R\$6,39/L reduz a quantidade abastecida de 10,02 L para 9,39 L, representando uma redução aproximada de 6,3%.

Os relatos dos entrevistados evidenciam que a principal vantagem percebida no trabalho por plataformas está relacionada à autonomia na gestão do próprio tempo e à flexibilidade para organizar a rotina de trabalho. Essa percepção aparece de forma recorrente quando os participantes destacam a possibilidade de definir seus horários, decidir quando trabalhar ou interromper a atividade diante de necessidades pessoais, como demonstram os relatos.

O fato de ter liberdade. Para ter a escala de trabalho que eu decido e as horas que eu vou trabalhar. Os momentos em que eu vou trabalhar. Que foi o motivo pelo qual eu comecei. (Félix)

Flexibilidade mesmo, eu poder decidir o que eu quero fazer, se eu não quiser acordar na segunda-feira e não trabalhar não precisa, entendeu? (Gabriel)

É a flexibilidade de horário, é por exemplo você não poder ir trabalhar não vai né. Eu não tenho aquele compromisso de ah, se eu tô doente eu tô doente, não vou trabalhar, esse tipo de coisa assim. Se tiver outro compromisso durante o dia, posso ir no meu compromisso e depois ir trabalhar ou trabalhar antes. (Clair)

Liga o carro, o aplicativo e tu tem a sua própria autonomia do teu tempo. (Alessandro)

Além da flexibilidade, alguns relatos revelam outras dimensões importantes na construção da carreira. Dionatan associa sua permanência na atividade ao prazer em dirigir e ao interesse pessoal por automóveis, enquanto Jorge destaca a melhoria da rentabilidade após a adoção de um veículo elétrico.

Eu gosto de dirigir. Eu gosto de carro! Eu fiz mecânica automotiva, mas não segui na área, mas eu sempre gostei também dessa coisa do carro, assim. (Dionatan)

O que mais gosto é que agora com o carro elétrico a renda aumentou bastante. Eu dobrei minha minha renda, porque quase 50% do que eu ganhava era gasolina. (Jorge)

Já o depoimento de Bárbara evidencia uma dimensão subjetiva do trabalho, ao relatar satisfação em estabelecer relações humanas significativas com os passageiros e o prazer em dirigir. Esses aspectos demonstram que, para além da renda, os trabalhadores também atribuem significado ao trabalho a partir de interesses pessoais, realização individual e experiências vivenciadas durante o exercício da atividade.

Eu amo, eu amo mas o principal que faz eu fazer, eu não posso chorar! Eu amo pessoas. Eu amo, eu amo o ser humano. Hoje eu busco entender acolher, não julgar. Eu escuto tanta coisa, eu já ouvi de passageiro que eu impedi ele de se matar, 15 dias depois eu pegar a mesma pessoa e ela me dizer, “tu salvou a minha vida Bárbara com o que tu falou!” Então, é por esse motivo. (Bárbara)

Entre os aspectos desfavoráveis mais recorrentes destacam-se a dificuldade em administrar os custos da atividade, os repasses pela plataforma, e o desgaste provocado pelo trânsito causa impactos físicos e emocionais decorrentes da rotina de trabalho. De maneira semelhante, Antunes (2020) argumenta que as plataformas digitais ampliam processos de flexibilização e precarização ao deslocarem os riscos da atividade econômica para o trabalhador e suas responsabilidades inerentes.

E o que eu menos gosto é a organização. É bem difícil de se organizar com as manutenções. (Félix)

Tem a questão do trânsito, que hoje é pesado. Que impacta bastante, na tua energia, no dia a dia, chega cansado. Tem questões também que assim como é bom trocar experiências boas com o passageiro, tu tem experiências que não são tão boas. (Dionatan)

Trânsito e os NPC da rua, tô vendo muito absurdo no trânsito, te estressa muito. (Gabriel)

O trânsito de Porto Alegre e a região aqui é muito caótico. (Alessandro)

O que a gente sempre menos gosta é a cidade horrorosa cheia de buracos e o trânsito, e o motorista Gaúcho é um motorista muito mal educado. (Jorge)

Enquanto Bárbara e Clair manifestam insatisfação com a remuneração oferecida pela plataforma, ressaltando que os valores pagos pelas corridas não acompanham os custos envolvidos na atividade. O relato de Bárbara também revela a necessidade de desenvolver estratégias para selecionar corridas economicamente viáveis, evidenciando até o conceito de pagar para trabalhar indicado por Abílio (2014). Os relatos também evidenciam o controle baseado em algoritmos das plataformas discutido por Abílio, Amorim e Grohmann (2021). Dessa forma, empresas de plataformas digitais não operam apenas como intermediadoras de serviços, mas como organizações que concentram dados, controlam fluxos de informação e gerenciam o trabalho em tempo real por meio de mecanismos algorítmicos.

Então assim eu acho que a Uber está viajando, sabe? Não tem cabimento para os preços que eles estão pagando. Sabe, tem corrida menos de um real, eu raciocino sempre um real por quilômetro. Nunca passei, nunca cheguei nem muito de passar de ouro, porque lá no início eu trabalhei muito errado, eu paguei muito para trabalhar, eu aceitava todas as corridas até que eu aprendi a fazer as contas. Então a minha taxa de aceitação tá tipo 15% mais ou menos ou seja baixíssima muito baixa para cada sem corridas que tocam aceito 15 é pouquíssimo, só que eu aprendi a ter esse sangue frio. (Bárbara)

O que menos gosto é o valor da corrida, já foi melhor, foi muito melhor agora o Uber tá pagando muito pouco para o motorista. Ela cobra do passageiro, mas não repassa para o motorista. (Clair)

4.3 Percepções sobre a profissão e perspectivas de carreira

Compreendendo como os motoristas entendem sua atividade no cotidiano, torna-se possível analisar como percebem sua trajetória profissional dentro da plataforma. As entrevistas evidenciam que não existe uma percepção homogênea sobre a profissão de motorista por aplicativo. Enquanto alguns entrevistados enxergam a atividade apenas como uma alternativa temporária até conquistarem uma ocupação mais estável, outros pretendem permanecer na plataforma por um período mais longo ou utilizá-la como estratégia para desenvolver novos projetos profissionais.

Difícilmente eu vou conseguir uma vaga efetiva logo de começo na minha área, então provavelmente vai ser um estágio só que o estágio não paga tanto, então eu vou ter que conciliar com a Uber. Eu vou trabalhar até ser efetivado. Seria mais uma questão de tempo mesmo. Eu estimo que vou continuar por mais um ano, talvez até três anos. (Félix)

Até finalizar a faculdade e passar no concurso. Mas eu sempre vou fazer tendo carro, nem que seja para pagar a parcela do carro, para fazer um extra. Eu acho que é uma forma de fazer um extra. Tipo assim, eu acho que

é melhor extra que tem na real. É como tu consegue fazer mais valor em menos tempo comparado a outras coisas assim, tipo freelancer. (Gabriel)

Em ambos os casos, a atividade não é compreendida como um projeto de carreira, mas como um recurso para viabilizar objetivos profissionais futuros. Embora essas trajetórias demonstrem elevado protagonismo individual na gestão da própria vida profissional, característica presente no conceito de carreira proteana de Hall (2002), no qual o indivíduo assume a responsabilidade pelo planejamento e direcionamento de sua própria carreira, orientando suas decisões de acordo com seus valores e objetivos pessoais, elas não refletem uma busca por desenvolvimento dentro da própria plataforma, a Uber aparece como um meio para alcançar objetivos externos à atividade, sendo utilizada como instrumento de sustentação financeira durante uma fase profissional.

Por outro ângulo, podemos observar que Clair e Jorge pensam em permanecer atuando na plataforma, e diminuir o seu tempo de trabalho e segurança financeira. Essas percepções aproximam-se da carreira caleidoscópica proposta por Mainiero e Sullivan (2005), na medida em que as decisões profissionais são orientadas pela busca de equilíbrio entre renda, autonomia e qualidade de vida, e não exclusivamente pela progressão profissional ou pelo aumento da remuneração.

Gosto de dirigir é tranquilo para mim. Não me estresso com o trânsito, tem bastante trânsito, mas eu não me estresso, também procuro trabalhar no horário que não tenha tanto trânsito assim, eu tô pagando o meu carro, então eu penso em trabalhar menos depois que eu pagar o carro. (Clair)

Enquanto der eu vou já que eu investi muito nesse carro, ele vai ter que me dar o retorno. É uma aposta a longo prazo. Hoje eu tô no topo, o que poderia mudar é trocar esse meu carro elétrico por um carro elétrico melhor. (Jorge)

Outro aspecto identificado refere-se aos entrevistados que enxergam a plataforma como meio para empreender. Alessandro manifesta o interesse em ampliar seu patrimônio por meio da aquisição de outro veículo para locação, enquanto Bárbara utiliza o aplicativo como estratégia para captar clientes para seu próprio serviço de transporte particular. Nesses casos, a Uber deixa de representar o objetivo profissional final e passa a funcionar como mecanismo de construção de oportunidades futuras.

Essas trajetórias dialogam com os pressupostos da carreira sem fronteiras, proposta por Arthur e Rousseau (1996), na qual o desenvolvimento profissional deixa de estar restrito a uma única organização. A plataforma torna-se um espaço de circulação de oportunidades, permitindo que os trabalhadores construam suas trajetórias a partir da mobilidade, das redes de relacionamento e da combinação entre diferentes atividades econômicas.

Eu tenho um planejamento de um dia ter outro carro e esse carro colocar para direcionar para outra pessoa também ficar trabalhando como se fosse pra mim como ou se fosse um aluguel de carro. (Alessandro)

Hoje eu uso o aplicativo, claro, que dá uma uma somada ali na renda, né? Mas hoje eu uso o aplicativo como captação de clientes então hoje como a minha empresa, vamos dizer assim ainda tá pequena como só sou eu. Eu

uso para captação, mas a minha ideia é que eu não precise disso. (Bárbara)

A perspectiva apresentada por Dionatan difere significativamente dos demais entrevistados. Embora reconheça que o trabalho por aplicativo possibilita geração de renda, sua narrativa evidencia uma leitura crítica das relações de trabalho estabelecidas pelas plataformas digitais. Ao comparar o trabalho por aplicativos às primeiras formas de organização industrial, o entrevistado afirma que a tecnologia apenas atualizou os mecanismos de exploração, mantendo a intensificação do trabalho e a transferência dos riscos ao trabalhador. Em sua percepção, a autonomia frequentemente atribuída aos motoristas constitui uma narrativa que oculta jornadas extensas, dependência econômica da plataforma e ausência de garantias trabalhistas.

O trabalho de aplicativo hoje é justamente o que era, ou o que ainda é, porque tem, apesar de toda tecnologia, existem linhas de produção metalúrgicas, pessoas trabalhando manualmente. Mas fazendo um comparativo de como era uma linha de produção lá no início do século 19, quando começou, e fazendo um comparativo do que nós temos hoje nos aplicativos de mobilidade no Brasil, é a mesma coisa. (Dionatan)

Hoje, mudou um pouquinho, tem até a questão do telefone, da tecnologia, mas é a mesmíssima coisa, é a mesma exploração, o sistema continua te oprimindo, continua te sugando, entendeu? (Dionatan)

Mesma ótica, é a mesma ótica, porque daí tu entra em uma narrativa que os aplicativos são maravilhosos, porque eu ligo o meu aplicativo a hora que eu quero e desligo a hora que eu quero, eu tenho liberdade de tempo, é mentira, é mentira, hoje o motorista de aplicativo é um refém, e numa situação até pior do que um trabalhador CLT, operário braçal, entendeu? Porque ele tem que ficar 10, 12 horas, e o trabalho dele também é manual. É uma atualização, é uma outra revolução industrial. (Dionatan)

Eu sou muito grato aos aplicativos, por isso, eu tenho certeza que muitos colegas meus estão vivendo o mesmo problema que eu, o mesmo dilema que eu. Puxa, cara, isso aqui me dá uma renda, mas o que eu poderia fazer para ter uma renda extra, ou até mesmo fazer outra coisa, empreender um negócio, um novo negócio, enfim, sabe? Então, o aplicativo te traz também essa visão. Apesar de todos os problemas do motorista de aplicativo, ele é um empreendedor, porque ele bota o carro dele, ele tem que pagar manutenção, entendeu? (Dionatan)

Essa compreensão dialoga diretamente com as reflexões de Antunes (2020), para quem a uberização representa uma nova forma de organização do trabalho caracterizada pela flexibilização das relações laborais e pela intensificação do controle sobre os trabalhadores por meio das plataformas digitais. Da mesma forma, aproxima-se da discussão apresentada por Vaclavik (2020) acerca da *gig economy*, ao evidenciar que as inovações tecnológicas não eliminam as desigualdades existentes nas relações de trabalho, mas reorganizam os mecanismos de controle e exploração em novas bases digitais.

Os relatos evidenciam que a atividade como motorista de aplicativo é percebida de formas distintas pelos entrevistados, predominando interpretações que se afastam da concepção tradicional de carreira. Enquanto alguns a compreendem como uma ocupação transitória até a inserção em outra profissão, outros a utilizam

como estratégia para alcançar objetivos pessoais, como empreender, ampliar a renda ou conquistar maior flexibilidade na gestão do tempo. Mesmo entre aqueles que pretendem permanecer na plataforma por um período mais longo, a permanência está relacionada muito mais às condições econômicas e às possibilidades que a atividade oferece do que à perspectiva de desenvolvimento profissional. Nesse sentido, as entrevistas revelam que a noção de carreira no trabalho por plataformas assume significados diversos, distanciando-se do modelo linear, estável e previsível discutido por Chanlat (1996) e aproximando-se de trajetórias marcadas pela flexibilidade, pela autonomia relativa e pela constante necessidade de adaptação às condições impostas pela plataforma.

Dessa forma os resultados permitem identificar percepções sobre a atividade desempenhada na Uber: como uma ocupação temporária, destinada a suprir necessidades financeiras até a conquista de outra atividade; como uma estratégia para tentar alcançar maior qualidade de vida e autonomia na gestão do tempo; como um meio para viabilizar projetos de empreendedorismo; mas, por fim, como uma atividade marcada pela exploração e precarização das relações de trabalho, conforme evidenciado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender as trajetórias de motoristas de aplicativo vinculados à Uber, buscando analisar como esses trabalhadores constroem suas experiências profissionais e atribuem sentido à atividade desenvolvida na plataforma. A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar que o trabalho por aplicativos ocupa diferentes funções ao longo das trajetórias dos participantes, revelando percepções diversas sobre autonomia, flexibilidade e perspectivas de futuro.

Em relação ao primeiro objetivo específico, que consistiu em analisar as trajetórias profissionais dos trabalhadores e os caminhos que os levaram à inserção na Uber, verificou-se que a entrada na plataforma ocorreu por diferentes motivos. Para alguns participantes, a atividade surgiu como resposta ao desemprego ou à dificuldade de inserção no mercado formal; para outros, representou uma estratégia para gerar renda imediata ou financiar objetivos pessoais e profissionais. Em comum, observou-se que a Uber foi percebida como uma oportunidade de rápida inserção no mercado de trabalho, sem as barreiras características do emprego formal.

Quanto ao segundo objetivo, que buscou investigar como os trabalhadores percebem a atividade desempenhada na Uber, os resultados evidenciaram uma coexistência de aspectos positivos e negativos. Entre os elementos mais valorizados destacam-se a autonomia para organizar horários, a flexibilidade na jornada e a possibilidade de definir o próprio ritmo de trabalho. Entretanto, esses benefícios convivem com limitações importantes, como a instabilidade da renda, os elevados custos operacionais, o desgaste físico e emocional, a insegurança em relação ao futuro e a ausência de proteção social. Dessa forma, a autonomia percebida mostra-se relativa, uma vez que frequentemente é condicionada pela necessidade de permanecer conectado à plataforma para garantir uma remuneração suficiente.

Por fim, em relação ao terceiro objetivo específico, que consistiu em examinar de que forma os trabalhadores atribuem sentido à atividade, verificou-se que, para a

maior parte dos entrevistados, a Uber não é compreendida como uma carreira a ser construída ao longo da vida profissional. Ainda que alguns participantes reconheçam vantagens na atividade e valorizem a liberdade proporcionada pela plataforma, predomina a percepção de que se trata de um trabalho como uma ocupação temporária, destinada a suprir necessidades financeiras até a conquista de outra atividade; como tentativa alcançar maior qualidade de vida e autonomia na gestão do tempo; como um meio para viabilizar projetos de empreendedorismo.

Os resultados permitem afirmar que o trabalho em plataformas configura uma alternativa à carreira tradicional, especialmente por oferecer acesso rápido à geração de renda e maior autonomia na organização do trabalho. Entretanto, as evidências também indicam que essa alternativa apresenta limites significativos para sua sustentação no longo prazo. A autonomia, elemento central na atratividade da atividade, mostra-se insuficiente para compensar a instabilidade econômica, a ausência de perspectivas de progressão profissional e o desgaste acumulado ao longo do tempo. Assim, embora a Uber represente uma importante estratégia de inserção e permanência temporária no mercado de trabalho, ela raramente é percebida pelos trabalhadores como um projeto profissional duradouro, com a maioria buscando se desvincular da plataforma. Dois dos participantes consideram o trabalho como algo temporário até finalizar os estudos; três dos participantes buscam alternativas de empreendedorismo e geração de renda para além da plataforma; e apenas dois participantes pretendem continuar atuando com o objetivo de quitar os investimentos.

As principais contribuições do estudo versam sobre a compreensão das trajetórias de trabalhadores inseridos na economia de plataformas a partir de suas próprias percepções, evidenciando as ambiguidades que permeiam essa forma de trabalho. Os achados demonstram que, embora a autonomia, a flexibilidade e a facilidade de ingresso tornem a atividade atrativa e a configurem como uma alternativa à carreira tradicional, esses elementos não se mostram suficientes para sustentar sua permanência como projeto profissional de longo prazo. A instabilidade da renda, a ausência de perspectivas de desenvolvimento na carreira, a insegurança e o desgaste decorrente da atividade fazem com que a maior parte dos entrevistados atribua ao trabalho na Uber um caráter predominantemente transitório, vinculado a momentos específicos de suas trajetórias. Dessa forma, a pesquisa amplia as discussões sobre as transformações contemporâneas do trabalho e das carreiras ao demonstrar que as plataformas digitais não representam, necessariamente, a substituição da carreira tradicional, mas constituem uma alternativa de inserção profissional marcada pela tensão entre a sedução da autonomia e os limites da permanência. Espera-se, assim, que este estudo contribua para o avanço das reflexões acerca das novas configurações do trabalho mediado por plataformas digitais, incentivando futuras pesquisas sobre as trajetórias profissionais e os desafios da construção de carreiras nesse contexto.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo, 2014.

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

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai./ago. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxbB/>.

ALIANÇA BIKE. *Pesquisa perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo de São Paulo*. São Paulo: Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, 2019.

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

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

ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. **The boundaryless career**: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press, 1996.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019. Regulamenta a atuação de empresas de transporte por aplicativos e dispõe sobre a verificação da regularidade dos motoristas junto à Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.

BRASIL. Resolução nº 148, de 02 de agosto de 2019. Atualiza a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e inclui a ocupação de motorista de aplicativo independente. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 13-20, jan./fev./mar. 1996. Tradução de Maria José Tonelli.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HALL, Douglas T. **Careers in organizations**. Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing Company, 1976.

HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2002.

IBGE. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024.

Agência de Notícias IBGE, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. The Kaleidoscope Career Model: Linking knowing, being, and doing to career development. **Organizational Dynamics**, v. 34, n. 2, p. 106-123, 2005.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2011.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; ZUCOLOTO, Graziela Ferrero. **Semiformalidade no mercado de trabalho brasileiro**. Texto para Discussão. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2017.

VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. *Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy*. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 247–258, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/>.

VAN DER HEIJDEN, Beatrice I. J. M.; DE VOS, Ans. **Handbook of research on sustainable careers**. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015.

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A pesquisa intitulada “**Entre a sedução da autonomia e os limites da permanência: trajetórias de motoristas de aplicativo**”, tem por objetivo verificar e analisar a trajetória dos profissionais, como eles percebem sua atividade desempenhada e qual sentido atribuem a sua atividade.

O estudo investigativo em foco será desenvolvido e fundado na natureza da **pesquisa qualitativa de caráter exploratória**. Para o processo de coleta de dados serão utilizados os seguintes procedimentos metodológicos: **entrevista semiestruturada e análise de conteúdo**. A análise dos dados será realizada pelo(a) pesquisador(a) **[Arthur Andrade da Silva]**, aluno(a) do Curso de Administração da Universidade La Salle, que constitui-se responsável por esta pesquisa e assegura que os participantes não serão identificados, bem como não serão identificadas pessoas e instituições eventualmente citadas no processo de coleta de dados, mantendo-se o anonimato dos dados colhidos, que serão utilizados apenas nesta pesquisa.

Eu, **[Nome do entrevistado]**, convidado(a) a participar da pesquisa, declaro que recebi informações de forma clara e detalhada a respeito dos objetivos e da forma como participarei desta investigação, sem ser coagido(a) a responder eventuais questões por mim consideradas de menor importância ou constrangedoras. Também estou informado de que, a qualquer momento, posso esclarecer as dúvidas que tiver em relação aos procedimentos metodológicos, assim como usar da liberdade de deixar de participar do estudo, sem que isso traga qualquer dificuldade para mim. A minha assinatura neste Termo de Consentimento autoriza o(a) pesquisador(a) a utilizar e divulgar os dados obtidos, sempre preservando a minha privacidade, bem como a de pessoas ou instituições eventualmente por mim citadas. Declaro que recebi uma cópia do presente Termo de Consentimento Livre e Informado e que o mesmo foi suficientemente esclarecido pelo(a) pesquisador(a).

Canoas, 03 de 06 de 2025.

Nome do Entrevistado

Nome do aluno(a) do Curso de Administração

Anexo B - Roteiro de perguntas

Nome fictício que quer adotar:

Idade:

Formação:

Tempo de trabalho na plataforma:

Me conta um pouco da tua história.

Por que você se tornou motorista de aplicativo?

Como é o seu trabalho? Me conta um pouco como é o teu dia a dia?

Quantas horas trabalha por dia? quantos dias na semana?

O que você mais gosta e o que menos gosta nesse trabalho?

Como você se sente sendo motorista de aplicativo?

Como você compara o trabalho na plataforma com empregos formais/tradicionais que já teve?

Você imagina continuar trabalhando com aplicativo no futuro?

Você tem algum planejamento a curto ou longo prazo para sua carreira dentro da plataforma?

Se tivesse oportunidade de retornar a um emprego formal com carteira assinada, você voltaria?