REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO NO TERRITÓRIO GARANHUNS

THE ORGANIZATION OF WORK FOR APP-BASED DRIVERS IN THE GARANHUNS TERRITORY

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE APLICACIONES EN EL TERRITORIO DE GARANHUNS

Anael Robson Barbosa Ferreira
Mestrando, Universidade de Pernambuco, Brasil
E-mail: anael.ferreira@upe.br

Bruno de Freitas Barbosa
Graduado em Psicologia, Universidade de Pernambuco, Brasil
E-mail: bruno.freitasbarbosa@upe.br

Juliano Almeida Bastos
Doutor, Universidade de Pernambuco, Brasil
E-mail: juliano.bastos@upe.br

Suely Emília de Barros Santos
Doutora, Universidade de Pernambuco, Brasil
E-mail: suely.emilia@upe.br

Maria Rita Reino Cavalcante Soares
Graduanda em Psicologia, Universidade de Pernambuco, Brasil
E-mail: rita.reino@upe.br

Eduardo Matos Oliveira
Graduando em Psicologia, Universidade de Pernambuco, Brasil
E-mail: eduardo.matos@upe.br

Resumo

A uberização compreende um modelo de gerenciamento do trabalho que combina e aprofunda características da precarização do trabalho com ausência de direitos e transferência de responsabilidades sobre riscos e custos da operação para o trabalhador. Esse estudo teve como objetivo compreender como se organiza o trabalho de motoristas de aplicativo na cidade de Garanhuns. Partindo da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, adotou-se o conceito de território para a leitura crítica da realidade estudada. Com abordagem qualitativa, foram realizadas oito entrevistas semi-estruturadas, posteriormente submetidas ao método da análise de conteúdo. Os resultados apontam que o uso do território possibilita diferentes estratégias para favorecer o trabalhador, embora se prolongue a jornada de trabalho. A renda instável, mobiliza a procura por outros trabalhos, sobretudo no contexto do emprego, ou mesmo a criação de novas fontes de renda dentro do trabalho de motorista. A regulamentação proposta em 2024, foi vista como possibilidade de acesso a

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

direitos, mas com ônus para a obtenção de renda. Os trabalhadores buscam estreitar laços e estabelecer redes de interação e suporte, o que informa sobre a necessidade de vivenciarem o trabalho de modo coletivo. A tensão contínua é um atributo do trabalho, o que repercute na saúde dos trabalhadores. Concluímos que a organização do trabalho de motoristas de aplicativo em Garanhuns é influenciada pelo uso que fazem do território, abrindo possibilidades para, ainda com limitações, protagonizarem a reorganização do trabalho no cotidiano.

Palavras-chave: Organização do Trabalho, Motoristas de Aplicativo, Território, Garanhuns, Psicologia Social do Trabalho.

Abstract

"Uberization" refers to a work management model that combines and intensifies characteristics of precarious labor—such as the absence of rights and the shifting of operational risks and costs onto the worker. This study aimed to understand how ride-hailing drivers organize their work in the city of Garanhuns. Drawing on the perspective of the Social Psychology of Work, the concept of "territory" was adopted to critically analyze the reality under study. Using a qualitative approach, eight semi-structured interviews were conducted and subsequently analyzed using content analysis. The results indicate that the use of territory enables various strategies that benefit the worker, even though it leads to extended working hours. Unstable income drives the search for additional employment or the creation of new income streams within the driving role itself. The regulation proposed in 2024 was viewed as a potential pathway to accessing rights, albeit with a cost regarding income generation. Workers seek to forge bonds and establish networks of interaction and support, highlighting the need to experience their work collectively. Continuous tension is an inherent aspect of the job, impacting the workers' health. We conclude that the organization of ride-hailing drivers' work in Garanhuns is shaped by their use of territory, creating opportunities for them—despite existing limitations—to play an active role in reorganizing their work in their daily lives.

Keywords: Organization of Work; App-Based Drivers; Territory; Garanhuns; Social Psychology of Work

Resumen

La "uberización" se refiere a un modelo de gestión del trabajo que combina e intensifica características del trabajo precario, como la ausencia de derechos y la transferencia de riesgos y costos operativos al trabajador. Este estudio tuvo como objetivo comprender cómo los conductores de aplicaciones de transporte organizan su trabajo en la ciudad de Garanhuns. Desde la perspectiva de la Psicología Social del Trabajo, se adoptó el concepto de "territorio" para analizar críticamente la realidad estudiada. Mediante un enfoque cualitativo, se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas, analizadas posteriormente a través del análisis de contenido. Los resultados indican que el uso del territorio posibilita diversas estrategias que benefician al trabajador, aunque conlleva jornadas laborales prolongadas. La inestabilidad de los ingresos impulsa la búsqueda de un empleo adicional o la creación de nuevas fuentes de ingresos dentro de la propia actividad de conductor. La regulación propuesta en 2024 se percibió como una vía posible para acceder a derechos, aun a costa de la generación de ingresos. Los trabajadores buscan crear vínculos y establecer redes de interacción y apoyo, lo que evidencia la necesidad de vivir el trabajo de manera colectiva. La tensión continua es un aspecto inherente a la actividad que afecta la salud de los trabajadores. Concluimos que la organización del trabajo de los conductores de aplicaciones en Garanhuns está condicionada por el uso del territorio, lo que genera oportunidades para que ellos —a pesar de las limitaciones existentes— desempeñen un papel activo en la reorganización de su trabajo cotidiano.

Palabras clave: Organización del Trabajo; Conductores de Plataformas Digitales; Territorio; Garanhuns; Psicología Social del Trabajo.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

1 Introdução

As empresas de Transporte Particular por Aplicativo (TPA) apresentam dois núcleos de trabalho principais: um que exige mão de obra especializada e de grande capacidade técnica, normalmente envolvida direta ou indiretamente no desenvolvimento e manutenção de aplicativos e sites. Outro, formado por motoristas, performa na base da cadeia produtiva com a maior quantidade de trabalhadores, embora tenham a pior remuneração e não possuam vínculo trabalhista formal (Moraes *et al*., 2019).

O trabalho desses motoristas é caracterizado pelo uso das tecnologias de informação como viabilizador da renda. A utilização destas ferramentas tecnológicas possibilita um modo próprio e eficaz de controle e organização do trabalho, modelo que ficou conhecido como Indústria 4.0 (Schwab, 2016), que Antunes (2020) e Gonsales (2020), definem como um processo de expansão sem precedentes da aplicação das tecnologias digitais no mundo do trabalho. Esse modo de organização do trabalho toma cada vez mais espaço nos mais diversos campos de atuação e se estrutura a partir da terceirização, informalidade, flexibilização e atomização do trabalho (Antunes, 2020).

A plataformização do trabalho é resultado de décadas de transformações e reconfigurações do gerenciamento de serviços, sendo a atual conjuntura mais uma fase do que o resultado destas modificações. Nesta etapa, pode-se distribuir a força de trabalho sem perder o controle de seu gerenciamento, uma vez que o processamento se dá por meio de algoritmos (Abílio, 2019; 2021; 2022). É através de um perfil pessoal que o trabalhador se cadastra em uma ou mais plataformas, porém, sem vínculo empregatício formal, uma vez que as empresas-aplicativo[1] se colocam como mediadoras entre usuários e motoristas cadastrados, onde um oferta e outro requer o serviço. Reconhecidos como parceiros, os motoristas ficam sujeitos às exigências das empresas-aplicativo para manterem seus cadastros ativos.

Tais exigências podem aparecer como metas, conferindo premiações aos trabalhadores que alcançarem os objetivos. Uma delas é a bonificação no valor recebido durante dias de chuva, que aumenta o valor das corridas. Mas, dirigir durante a chuva implica maiores danos para o veículo e, sobretudo, riscos de acidentes. Nesse sentido, o

[1]O termo "empresas-aplicativo" é utilizado no texto para demarcar um posicionamento político. Os autores partem da compreensão de que as plataformas não apenas mediam a relação entre o prestador do serviço e o usuário, antes, orientam, controlam e subordinam o trabalho dos motoristas, o que caracteriza a atuação de uma empresa.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

trabalhador, visto como empresário de si, acaba submetendo-se à gamificação[2] do seu trabalho, já que a empresa cria metas como incentivo à prestação do serviço (Uchôa-de-Oliveira, 2020).

A Uber é um exemplo de empresa-aplicativo que utiliza tais estratégias. Em setembro de 2026 constava no site oficial da empresa a presença de 10.2 milhões de motoristas e entregadores no mundo, destes, mais de 2 milhões já geram renda com o aplicativo no Brasil. Quando se trata de usuários do serviço, os números apontam para 180 milhões no mundo. No Brasil, 140 milhões de pessoas já acessaram o aplicativo desta empresa pelo menos uma vez (Uber, 2026). Embora não exista somente a Uber no mercado, o volume de sua operação e o seu pioneirismo justificam a utilização de seu nome na cunhagem do termo uberização, amplamente utilizado para se referir ao trabalho por aplicativo.

Essa quantidade de pessoas vinculadas ao aplicativo aponta para a constatação da grande disponibilidade de mão de obra. Verifica-se então um exército de trabalhadores no mundo todo à disposição para prestação de serviços, mas que não encontram demanda suficiente para tal, desvalorizando ainda mais a força de trabalho. Ganhando pouco, resta ao trabalhador aumentar sua carga horária, a fim de alcançar a renda suficiente à sobrevivência, tornando-se comum jornadas de trabalho de mais de 10 horas por dia (Filgueiras & Antunes, 2020).

No Brasil, os trabalhadores cadastrados nas empresas-aplicativo passaram a reivindicar melhorias em suas condições de trabalho, sobretudo aqueles que atuam nos grandes centros urbanos (Marin, 2020; Gama, 2023).

Esse estudo parte da Psicologia Social do Trabalho (PST), compreendida como perspectiva que emerge a partir da Psicologia Social em sua vertente crítica e que toma o trabalho como categoria central para compreensão das questões reais e concretas que orientam os modos de existir da classe trabalhadora (Bastos e Uchôa-de-Oliveira, 2019; Coutinho *et al*., 2018). Adota-se ainda o conceito de território, sobretudo a partir das proposições de Milton Santos (2005; 2007), para compor as análises empreendidas, tendo como pressuposto que a relação sujeito/território deve ser levada em consideração no exercício da compreensão/investigação científica (Silva *et al*., 2021).

[2]Utilização de mecanismos de jogos em atividades realizadas nos diversos campos da atuação humana, fomentando a competição como modo de se relacionar do trabalho (Busarello, 2016).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

Parte-se também do pressuposto de que fenômenos como a uberização do trabalho se desdobram em processos macropolíticos, econômicos e culturais, que revelam sobreposições de territorialidades, mantendo relação direta com a espacialidade em sua dimensão social (Conti, 2016).

As reflexões aqui propostas buscam, portanto, uma compreensão territorializada, considerando a um só tempo as características gerais do trabalho uberizado, já amplamente descritas na literatura, mas também e sobretudo, suas especificidades no contexto estudado. O estudo foi proposto com o objetivo de compreender (conhecer/entender) como se organiza o trabalho de motoristas de aplicativo na cidade de Garanhuns. Nessa direção, Milton Santos (2007) aponta que o uso do território pelos habitantes implica uma mediação constante entre o que é de ordem mundial e o que é próprio do local. Em outras palavras, o que se estabelece em um plano macrossocial e o que se passa no contexto microssocial. Essa compreensão é fundamental à PST, que busca compreender o trabalho e os processos organizativos considerando a um só tempo o geral e o particular, ou seja, as determinações mais amplas, mas também as singularidades do vivido em cada contexto (Bernardo *et al*., 2015; Esteves; Bernardo; Sato, 2017; Oliveira, 2023). É essa compreensão que orienta nossa análise.

2 Metodologia

A partir da PST, na delimitação metodológica o comprometimento dos pesquisadores com a compreensão da realidade singular que vive o trabalhador é fundamental, uma vez que o conhecimento deve ser construído junto e especialmente a partir de sua experiência (Coutinho; Bernardo; Sato, 2017). Nessa direção a perspectiva qualitativa de pesquisa assume primazia, tendo em vista a implicação com a compreensão da realidade em dado contexto e as singularidades da experiência, sem a pretensão de generalização ou universalização (Minayo, 2012).

Para a produção de informações, foram realizadas 08 entrevistas semiestruturadas (Minayo *et al.*, 2018; Nunes *et al.*, 2016). A quantidade de entrevistas foi delimitada considerando dois aspectos: cronograma e recorrência dos núcleos de sentido nas respostas obtidas.

O contato com os participantes se deu de duas formas: em conversa direta por ocasião do encontro na condição de passageiro com alguns motoristas (02), e também a

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

partir de indicações (06), tanto de motoristas quanto de outros usuários, conforme o procedimento 'bola de neve' (Flick, 2009; Bockorni; Gomes, 2021). Embora a constituição da amostra a partir dessas formas de contato, carregue a possibilidade de apresentar uniformidade, os diferentes perfis dos participantes e, consequentemente, a diversidade de suas vivências, mostraram-se congruentes para o alcance dos objetivos. As entrevistas, bem como a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, foram realizadas remotamente em horário combinado com cada trabalhador, utilizando ferramentas de tecnologia de comunicação *on-line* que viabilizaram vídeo chamadas. As entrevistas, realizadas entre fevereiro e maio de 2024, foram posteriormente transcritas e submetidas aos procedimentos da Análise de Conteúdo (Bardin, 2016). O processo de análise foi realizado por dois pesquisadores. Na fase de pré-análise foi realizada a leitura flutuante, com intuito de familiarizar-se com o conteúdo para, em seguida, proceder o preparo do material, momento em que foi construído um quadro para registro sistemático das informações. Na fase de exploração, foram identificadas as unidades de registro que, quando inseridas no quadro e comparadas, resultaram nas unidades de análise. Ressalta-se o recurso do uso de cores para identificação das unidades e posterior processo de categorização. As categorias foram validadas considerando a recorrência e aderência dos temas identificados a partir da análise processual conduzida pelos pesquisadores.

Os nomes utilizados para identificar os participantes são fictícios, recurso utilizado para garantir o anonimato. Essa pesquisa faz parte de projeto mais amplo, intitulado: Características contemporâneas do trabalho no Nordeste do Brasil: vivências, trajetórias e repercussões psicossociais no cotidiano, coordenado por um dos pesquisadores. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UPE – *Campus* Garanhuns, Parecer nº 6.485.431, de 06 de novembro de 2023.

3 Resultados e discussões

Entre os 08 motoristas entrevistados, todos trabalham e residem em Garanhuns. São homens cis, com idades entre 31 e 54 anos. Todos pais, 06 casados e 02 divorciados. A renda mensal média, o que inclui seus ganhos para além do trabalho como motorista, varia entre dois e cinco mil reais mensais, conforme descrito no Quadro 1.

Sete foram, em algum momento de suas trajetórias laborais, trabalhadores com contratos regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 2016), com exceção de um que sempre trabalhou como autônomo. Entretanto, por circunstâncias

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

diversas, ficaram desempregados e, frente a necessidade de gerar renda e ter horários flexíveis, enxergaram na atividade de motorista de aplicativo uma possibilidade. As causas para saída do emprego, em geral refletem sentimentos de incompatibilidade com a atividade, insatisfação com a posição ocupada e até mesmo conflitos interpessoais, sobretudo com pessoas em posição hierárquica superior.

Quadro 1 - Caracterização dos participantes

Pseudônimo	Identidade de Gênero	Idade	Tempo de atuação	Plataforma que utiliza	Jornada de trabalho[3]	Mais de uma fonte de renda	Renda média mensal
Jorge	Homem cis	31 anos	2 anos	99, Indrive e Uber	Indefinido	Sim	Entre R$ 2 e R$ 5 mil
Cauê	Homem cis	42 anos	3 anos	99	Indefinido	Sim	R$ 4 mil
Jhon	Homem cis	34 anos	5 anos	99, InDrive e Uber	Indefinido	Não	R$ 4 mil
Mateus	Homem cis	37 anos	9 meses	99 e InDrive	Indefinido	Não	Entre R$ 4 e R$ 5 mil
Caio	Homem cis	Não mencionado	3 anos	99, Indrive e Uber	Indefinido	Sim	R$ 2 mil
Ícaro	Homem cis	42 anos	3 anos	Blablacar, 99 e Uber	Indefinido	Sim	R$ 3 mil
Arthur	Homem cis	54 anos	7 anos	99, InDrive e Blablacar	Indefinido	Sim	R$ 3 mil
Renan	Homem cis	50 anos	Não mencionado	99	Indefinido	Sim	Entre R$ 4 e R$ 5 mil

Fonte: Autores, 2026.

Entende-se que o fato de termos acessado apenas motoristas homens cis, compreende uma limitação do estudo, uma vez que, caso tivéssemos acessado motoristas mulheres cis ou trans, pessoas não binares e homens trans, outras vivências seriam compartilhadas. No entanto, enquanto pesquisa qualitativa o estudo não busca apontar generalizações, mas antes, apresentar uma análise contextualizada acerca da organização do trabalho entre o grupo acessado.

[3] As jornadas de trabalho são definidas em razão da meta financeira auto estabelecida. Em geral varia entre 8h a 12h de trabalho diárias.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

A seguir são apresentadas e discutidas as categorias organizadas a partir dos núcleos de sentido que foram estruturados no processo de análise de conteúdo das entrevistas.

3.1 Processos organizativos e especificidades do trabalho uberizado no uso do território Garanhuns

As empresas-aplicativo propagam a ideia de que os motoristas são trabalhadores que têm autonomia para organizarem seus horários e definirem a renda que querem auferir. Tal compreensão ganha cada vez mais ressalvas e aquilo que era visto como vantagem, quando comparado ao trabalho regulado, com jornada e renda fixas, vai sendo mitigado, dadas as estratégias utilizadas para controlar tanto o tempo, quanto a renda dos motoristas. A adesão a essas estratégias é percebida por Oliveira e Junges (2023) como possibilidade de diminuição dos efeitos causados pela instabilidade financeira do trabalho uberizado, uma vez que é de interesse das empresas-aplicativo que os motoristas estejam sempre disponíveis para realização do trabalho (Carneiro *et al.* 2023).

Os entrevistados destacam a relação entre a busca da renda e as especificidades do espaço. Por se tratar de uma cidade de médio porte[4], sem grandes distâncias a serem percorridas, a maior parte das corridas solicitadas têm baixo valor. Esse aspecto, aliado ao fato de que Garanhuns tem um relevo acidentado, com muitas subidas e descidas, acaba elevando o consumo de combustível, o que compromete ainda mais a composição da renda mínima pretendida, conforme apontam dois entrevistados.

> A 99 hoje aqui em Garanhuns tá um absurdo, não sei como o pessoal tá aguentando trabalhar. Tem muita corrida que paga menos de R$1,00 por quilômetro rodado! Fica inviável (Arthur).

> Aqui tem muita ladeira, então o carro consome mais. Uma corrida mínima que eu vejo aqui em Garanhuns, já era para ser entre R$10,00 e R$12,00. O valor mínimo da corrida na 99 é R$6,30 (Ícaro).

Ainda sobre esse aspecto, Ícaro comenta sobre a dificuldade em fazer um volume maior de corridas com o objetivo de arrecadar um valor considerável em um dia de trabalho.

> Aqui só é ruim porque você não consegue fazer volume. Teve um dia que eu fiz R$280,00. Não parei para almoçar, não parei para jantar, não parei para nada,

[4] Segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2022, a cidade de Garanhuns–PE possui 142.506 habitantes (IBGE, 2026)

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

> comecei de manhã, certo? Só parava no posto de combustível para ir ao banheiro, só! (Ícaro).

Os motoristas informam que preferem começar o dia em bairros mais afastados do centro, onde as pessoas estão se preparando para ir ao trabalho. A rotina de trabalho vai se construindo à medida que se entende como funciona a relação entre horários e fluxos de pessoas na cidade, a fim de reduzir o gasto de deslocamento para pegar um passageiro.

> Eu tenho que entender como é o movimento e a rotina das pessoas, para eu me posicionar no local onde a pessoa vai estar e eu saber mais ou menos para onde é que ela vai (Jorge).

Jorge descreve sua estratégia para encontrar, no cotidiano de trabalho, a menor distância até o cliente que solicita a corrida, o que pode diminuir o gasto de combustível no trajeto até o embarque. Além disso, a localização estratégica na cidade permite alcançar mais corridas, visto que a remuneração se dá por corrida realizada, o que incentiva a permanência no trabalho a fim de aumentar a renda (Amorin & Moda, 2020). Entretanto, a precificação é definida pelas empresas-aplicativo, podendo os motoristas aceitarem ou não as corridas, com a ressalva de que se houver muitos cancelamentos, o motorista pode ser penalizado.

Observa-se que as características do território Garanhuns condicionam o modo como o trabalho é organizado. O espaço compõe o trabalho e molda o fazer cotidiano, já que interfere na organização dos processos rotineiros. Diferente de outros centros urbanos, ser motorista de aplicativo neste território implica buscar, com ainda mais dificuldade, a renda derivada do trabalho. A apreensão da relação entre os horários e a direção dos trajetos dos potenciais clientes, compreende uma leitura social do funcionamento da cidade. Assim, como aponta Milton Santos (2007), o testemunho do território contribui sobremaneira para a compreensão de sua materialidade e influencia nas ações humanas nele desenvolvidas.

Nesse contexto, os motoristas estabelecem diferentes critérios financeiros para aceitar ou rejeitar uma corrida. Arthur, por exemplo, afirma que não aceita corridas por menos de R$ 2,00 por quilômetro rodado. Ícaro diz que somente aceita corridas acima de R$1,60, enquanto Caio diz aceitar corridas a partir de R$1,20. Uma vez que o sistema de remuneração é variável, eles comumente trabalham com a lógica do estabelecimento de metas para que possam custear a manutenção do carro e o combustível e tentar obter algum lucro ao final desse processo.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

> Eu fazia assim, minha meta hoje é R$100,00, eu rodava pra fazer R$100,00 ou R$120,00 ou R$110,00 ou R$95,00 no dia, quando eu chegava nessa meta, podia ser qualquer hora, eu parava (Ícaro).
>
> Eu coloco minha meta pra faturar na semana, tirando a gasolina. Mas o carro não é só gasolina, tem manutenção, tem imposto e seguro. Como no meu caso é só um extra, não é meu ganha-pão principal, para mim tá bom! (Caio).

Ludmila Abílio (2020), afirma que a uberização concretiza e normatiza a noção de gerenciamento de si, conferindo ao trabalhador uma falsa autonomia com a transferência de custos e riscos associados ao trabalho sem reconhecer a relação de subordinação à empresa. As metas financeiras diárias relatadas pelos motoristas entrevistados, ilustra essa condição. Ao organizar seu trabalho a partir dessa lógica, cada motorista deve considerar o custo com a manutenção dos equipamentos de trabalho e a obtenção da renda. Assim, a jornada de trabalho que parece flexível, torna-se atrelada ao alcance da meta diária, o que pode exigir o prolongamento da jornada diária.

Outro aspecto relevante acerca da remuneração, foi o que chamaram de “dinâmico”. O termo se refere a um mecanismo utilizado pelo aplicativo para determinar, sob condições específicas, tarifas um pouco mais vantajosas aos motoristas, de forma a estimulá-los a trabalhar mais. Ademais, os participantes comentaram sobre ofertas de bônus que são oferecidas esporadicamente, em especial quando passam um tempo sem entrar no aplicativo, também para incentivá-los.

> Se eu passar um mês sem ir, aí ficam me mandando mensagens ‘faça 10 viagens e ganhe R$20,00 reais de bônus’. Eles ficam incentivando você a voltar a trabalhar. Eles veem que a pessoa trabalhou muito na semana anterior e não trabalhou nada essa semana e começam a perguntar: ‘Tá tudo bem? Vamos trabalhar hoje?’ ‘Tem um ‘dinâmico’ na área tal, pagando duas vezes a 500m de você’. E realmente é verdade né? Eles ficam mandando um monte de mensagem, lhe instigando a trabalhar, mas só vai se quiser, eu gosto disso, dessa flexibilidade (Renan).

O controle exercido sob o trabalhador é aqui realçado pela descrição de Renan, ainda que com a sutileza da possibilidade de escolha. Em uma cidade com curtas distâncias e relevo acidentado, conforme descrito pelos entrevistados, a oferta de bonificação se apresenta muito mais como oportunidade para suplantar as dificuldades impostas pelo território para o alcance da meta financeira diária, do que como opção para ganhar mais do que o previsto. Assim, em Garanhuns, as empresas-aplicativo ampliam seu poder de mobilizar (convocar ao trabalho) e controlar os trabalhadores. Poder e controle se

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

manifestam então nos diferentes usos do território e concorrem para a compreensão dos processos socioespaciais (Benedetti, 2011; Conti, 2016). As experiências descritas pelos motoristas ilustram a noção de autogerenciamento subordinado proposta por Abílio (2019) que descreve a situação em que o trabalhador gerencia a si mesmo, mas sob a autoridade das empresas-aplicativos, ainda que apresentadas como bônus.

Os motoristas esclarecem que a tarifa dinâmica é ofertada quando há muitas solicitações de corrida e poucos motoristas em atividade. Em geral, afirmam que esse mecanismo fica ativo quando há eventos acontecendo na cidade[5].

> Se vai ter uma festa aqui no domingo, eu rodo o domingo, eu rodo sábado à noite, que eu sei que vai ter dinâmico e vai entrar mais dinheiro! (Ícaro).

As falas de Caio e Ícaro, apontam para uma estratégia que alguns autores têm definido como “gamificação” do trabalho (Scholz, 2013), a partir do qual as empresas-aplicativo utilizam ferramentas de bonificação e incentivo para estimular o trabalhador a intensificarem o ritmo (Calvete, 2023).

Caio, descreve os efeitos desse mecanismo que inicialmente parece conferir algum benefício ao motorista, contudo, logo se mostra insuficiente e efêmero:

> Eu percebi que quando a pessoa começa, tem bastante incentivo. Tipo: ‘faça 5 viagens e ganhe R$10,00, mais ou menos assim. No início incentivam a trabalhar muito, só que aí depois que você já tá viciado naquele dinheiro, aí aumentam a exigência. Continua tendo o incentivo, mas tem que rodar bastante, de 100 a 114 viagens. Eles incentivam demais no começo e aí a gente se acostuma a ter aquele dinheiro todo dia ali, aí eles diminuem o incentivo. Eles lhe dão um gostinho bom de você ficar praticamente com todo dinheiro que você ganhou rodando, aí depois eles começam a tirar a parte deles (Caio).

Sua percepção chama atenção para o triunfo alcançado pelas empresas-aplicativo que buscam maximizar ao limite o tempo e a força de trabalho dos motoristas e extrair de maneira eficiente tanto o mais valor absoluto, por meio de jornadas mais extensas, quanto o relativo — quanto maior o número de motoristas, menor é o preço da força de trabalho (Antunes; Filgueiras, 2020).

[5] A cidade de Garanhuns tem no turismo de eventos uma de suas principais atividades econômicas. O Festival de Inverno, que acontece no mês de julho, em sua 34º edição, no ano de 2026, trouxe para a cidade mais de 2 milhões de pessoas e movimentou a economia local com um impacto estimado em R$200 milhões de reais, segundo o site da Prefeitura de Garanhuns. Outros eventos como o Festival Viva Dominguinhos, em maio, Encantos do Natal, entre outubro e janeiro, e o Garanhuns Jazz Festival, em fevereiro, garantem a presença de turistas na cidade durante quase todo o ano.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

O modelo de empreendimento das empresas-aplicativo estreita as margens sobre as quais os trabalhadores podem exercer sua autonomia (Antunes, 2020). Essa lógica descrita também é utilizada pelo aplicativo de transporte individual 99 Tecnologia Ltda ou 99TL, empresa que surgiu em 2012 em São Paulo (Bragado, 2023).

Arthur relata que, em Garanhuns, uma das diferenças entre a 99TL e a Uber é o público que acessa cada uma das empresas.

> A Uber sempre foi mais elitizada, a 99 era o povão, ainda hoje é assim, de uma certa forma. O pessoal de Recife usa Uber, não usa 99, a 99 quem usa é o povão mesmo (Arthur).

A construção social do território Garanhuns é mais uma vez materializada no poder aquisitivo da população. A classificação feita por Arthur ‘elite’ x ‘povão’ revela as disputas simbólico-materiais, as quais se refere Milton Santos (2000), que mobilizam a reprodução social a partir do território.

A 99TL também foi apontada como a mais usada entre os motoristas. As estratégias usadas pela empresa para captação de novos motoristas, justificam a preferência.

> A Uber, ele veio para cá e uma corrida de R$10,00 ela tirava 25% do motorista e pagava o restante. Então ela pagava R$7,50, certo? A mesma corrida de R$10,00 da 99, ela tirava 20 centavos, então o que aconteceu? Todos os motoristas migraram para 99 (Ícaro).

Embora a 99TL seja apontada como a plataforma mais utilizada pelos motoristas de Garanhuns, eles não se restringem a ela:

> O carro chefe de Garanhuns, é a 99. A 99 já tem, praticamente, o monopólio aqui da cidade. Hoje, quais são as que eu trabalho? Primeiramente, 99, segundo lugar InDrive, terceiro lugar Uber. Mas assim, a 99 tá há anos-luz à frente (Jorge).

A fala de Jorge carrega em si algumas características intrínsecas do que se tem discutido sobre o trabalho uberizado. Em um primeiro momento nota-se a necessidade de trabalhar para mais de uma plataforma a fim de fazer frente à insegurança financeira. Além disso, entre os 08 motoristas entrevistados, apenas 02 têm nessa atividade a única fonte de renda.

A manutenção de uma segunda fonte de renda entre trabalhadores de plataformas também é percebida no estudo de Moraes *et al*. (2019), onde 78% dos trabalhadores mantinham outra fonte de renda não fixa. A necessidade de mais de um tipo de trabalho,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

ou de estratégias para alcançar as metas financeiras também se justifica pela variação no valor das corridas, já que a precificação e distribuição das viagens é definida pelas empresas-aplicativo. O motorista, supostamente autônomo, tem que aceitar o que está posto:

> A gente não tem voz, a obrigação da gente é trabalhar e pronto! Não podemos reclamar por valor, não podemos reclamar por nada. É como se fosse, assim ó: 'o que eu lhe ofereço é isso, se você quer, quer, se não quer, tem 10 querendo e pronto"! (Ícaro).

Todos esses fatores delimitam a relação de submissão entre motorista e empresa-aplicativo, nesse caso, a empresa assume o controle total e irrestrito da política de remuneração, restando ao trabalhador submeter-se (Sabino & Abílio, 2019).

Milton Santos (2005) utiliza o conceito de verticalidade para explicar a conexão impositiva entre o global e o local, que tem regulado o uso do território através da constituição de redes, neste caso, de interesse mercantil, que passam a utilizar as características do território a seu favor.

Em Garanhuns, o trabalho uberizado assume também características de sazonalidade[6], uma vez que o valor que se consegue gerar em determinadas épocas do ano é maior em relação a outras. Sabino e Abílio (2019) apontam que a imprevisibilidade no trabalho é o lado oculto da flexibilidade e controversa autonomia oferecida pelas empresas-aplicativo que se apresentam como possibilidade de trabalho onde o motorista pode fazer seu próprio horário.

A variabilidade e a insuficiência da renda provoca insegurança, mas também compreende uma forma de captação para as empresas-aplicativo estabelecerem um contingente de motoristas sempre à disposição. Ganhando pouco, os motoristas precisam passar mais horas trabalhando.

Ao perceberem os artifícios utilizados pelas empresas, alguns motoristas criam seus próprios caminhos em direção a um objetivo comum: a busca pelo trabalho fora do domínio da uberização, de modo a não depender mais das empresas-aplicativo.

[6] Em meses como julho e dezembro, Garanhuns recebe grande volume de turistas, em decorrência dos eventos realizados. Nesses períodos, os motoristas de aplicativo conseguem produzir uma renda consideravelmente maior.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

> Se você me perguntar qual o meu objetivo rodando nos aplicativos hoje? A minha resposta é criar uma carta de clientes onde todo dia eu possa rodar para aqueles clientes e não precisar mais do aplicativo. E por quê? Porque o aplicativo é muito instável (Jorge).

Paralelamente, para alguns entrevistados, o trabalho como motorista de aplicativo que antes fora o trabalho principal, passa a ser uma atividade que se realiza em horas vagas, quando não se está ocupado com outras atividades. Ao se darem conta da instabilidade do trabalho, passam a buscar outras fontes de renda.

> Eu diminuí muito as corridas no aplicativo, depois que eu consegui um trabalho como vigilante. Com uma renda fixa no mês, eu resolvi abrir aqui a lojinha (Cauê).

> Como motorista de aplicativo a gente lida com todo tipo de pessoas. Eu sei de colegas que andam com o currículo no carro. Se aparecer alguma pessoa de alguma empresa, ele já deixa o currículo com aquela pessoa (Jorge).

A busca por emprego descrita por Cauê e Jorge expressa a insatisfação com a insegurança e a incerteza do trabalho uberizado. No território Garanhuns, os motoristas parecem fazer frente à demanda empreendedora, como apontado por Uchôa de Oliveira (2020), e entendem que o trabalho nas empresas-aplicativo pode ser uma alternativa para um ganho extra, no tempo livre, mas, sem abrir mão do salário e da jornada fixa que estruturam e organizam a sobrevivência no cotidiano.

3.2 Compreensão sobre os processos macro e microssociais que influenciam no cotidiano de trabalho

A regulamentação do trabalho por plataformas mostrou-se um tema recorrente, sobretudo pela sua repercussão durante o ano de 2024, com o avanço do Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024 (PLP, 2024). O PLP 12/24 é percebido como oportunidade para se definir legalmente os direitos de quem realiza essa atividade, além disso, se esperava que a proposta fizesse frente às medidas unilaterais das grandes empresas, que têm se mostrado inflexíveis quanto ao reconhecimento de direitos trabalhistas para os motoristas.

A compreensão acerca da organização do trabalho, a avaliação da proposta de regulamentação da atividade e a análise que apresentam sobre o modelo de negócio das

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

empresas-aplicativo, onde, na condição de 'parceiros' arcam sozinhos com os custos da operação, demonstram que os motoristas entrevistados identificam e questionam aspectos como instabilidade da renda, transferência de custos, ausência de determinadas proteções e o poder unilateral das plataformas.

> Não dá para confiar numa empresa mercenária como a 99, ou a Uber. As empresas só visam o lucro e isso não está errado. De certa forma, têm que visar o lucro delas. Só que… e o motorista onde é que fica? O proletário, que a gente fala? (Jorge).

Vários países têm discutido a regulamentação da relação trabalhista entre trabalhadores e empresas-aplicativo (Giovanaz, 2021). No Brasil esse processo se deu pela criação de outra pessoa jurídica: o trabalhador autônomo por plataforma. Guimarães (2024) aponta que essa criação surge como uma alternativa ao vínculo empregatício em conformidade com a CLT.

O entrevistado Mateus, comenta sobre a leitura que, em 2024, fez da proposta de regulamentação então apresentada:

> Em momento nenhum o governo pensou em trazer uma melhoria pra gente. É uma taxação absurda, 27%, onde 20% é o aplicativo que vai dar e fica 7,5% pra gente[7]. Só que o aplicativo nunca vai pagar isso daí. Ele vai repassar uma parte pra gente e uma grande parte vai ser repassada para o cliente, e com isso o custo da viagem vai subir! Não de uma maneira que seja boa para o motorista e sim para custear os valores que serão da taxação (Mateus).

A dificuldade que o governo brasileiro tem apresentado em estabelecer um acordo eficaz entre os interessados, repercute diretamente no trabalho dos motoristas em todo o país e na compreensão sobre o processo legal para a melhoria nas condições de trabalho. A interpretação realizada por Mateus sobre o texto da PLP 12/2024 pode ser lida como um indicador dessa dificuldade. A transnacionalização das operações impostas pelas empresas-aplicativo, desconsidera qualquer especificidade territorial. Como explica Milton Santos (2007):

> a presença das empresas globais no território é um fator de desorganização e de desagregação, já que elas impõem cegamente uma multidão de nexos que são do interesse próprio. Por isso, o território brasileiro se tornou ingovernável (p. 21).

[7] A possibilidade de taxação aos motoristas foi discutida na construção do PLP 12/2024 sobre a proposta de regulamentação do trabalho por aplicativo.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

A facilidade para o cadastro e início do trabalho, aliada à dificuldade de se inserir e permanecer nos postos de trabalho regulados no território Garanhuns, concorrem para que as empresas-aplicativo também se tornem lugar de todos e por isso, para voltarmos a Milton Santos (2007), também ingovernáveis.

A verticalidade já apontada por Santos (2005) desconsidera qualquer traço do território, transplantando padrões de organização do trabalho em detrimento da realidade socioespacial local.

O baixo custo das corridas já referido, é um exemplo. Em Garanhuns, os motoristas empreendem esforços para complementar a renda, seja pela captação de clientes fora da plataforma, como destacado anteriormente na fala do entrevistado Jorge, seja pela criação de outro trabalho a partir de corridas:

> Eu tenho uma lojinha! Desde que eu comecei a dirigir eu coloquei uma loja móvel de doces e bebidas. A de doces fica fixada no banco traseiro. O cliente entra e ele já vê lá: balas, pastilhas, chicletes. Então, quando a criançada entra, aí cai em cima e eu incentivo também. Eu falo: 'Oi, quando seu pai vem? Peça ao seu pai, compre, compre, compre! Você não gosta de 'Fine'?' Pronto! Vou na resenha brincando, quando os pais chegam, os pais caem na gargalhada (Jhon).

A estratégia de Jhon é ilustrativa da polimorfia do trabalho tal qual descrita por Sato (2015; 2017). Neste caso o trânsito de atividades se faz dentro do trabalho informal, indicando, como propõe Uchôa de Oliveira (2020), o aprofundamento da precarização do trabalho no processo de uberização.

O trabalho uberizado é, portanto, percebido como sazonal, transitório e insuficiente para garantir a subsistência. Entre os participantes entrevistados, predominam avaliações críticas à proposta de regulamentação então apresentada, afirmando que não atende suas necessidades, o que resulta em insatisfação entre os trabalhadores.

Diante da insuficiente cobertura de direitos, resta aos trabalhadores a insistência na articulação coletiva de troca de informações e apoio via grupos de aplicativos online no cotidiano de trabalho.

O modo de organização do trabalho nas empresas-aplicativo modifica as formas como o trabalhador se relaciona com seu ambiente de trabalho. A própria ideia de ambiente de trabalho perde o sentido de um lugar em que se está presente e se convive com outras pessoas cotidianamente e dá espaço para as ferramentas utilizadas no labor: o carro, o celular, os aplicativos, a internet e demais aparatos necessários, todos providos pelo próprio trabalhador. Há ainda a individualização e a dificuldade de se estabelecerem relações

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

coletivas. Realizar a atividade, com toda complexidade que se exige e gerenciar simultaneamente todos os recursos materiais indispensáveis para que o trabalho aconteça, são ações que se concentram em uma só pessoa.

Circunscritos aos seus próprios carros e isolados na atividade pela operação que se dá através do uso do aplicativo, os motoristas entrevistados procuram estratégias para estreitar os laços com seus pares com o objetivo de estabelecer redes de interação e suporte. A consolidação de um coletivo mostrou-se uma temática importante entre os motoristas. Logo, em um contexto de atomização do trabalho, individualização e lógica meritocrática estabelecida e gerida por algoritmos, pensar no apoio mútuo desses trabalhadores é também contemplar a renúncia do que se anuncia como *modus operandi* imposto pelas empresas-aplicativo.

Mais uma vez Milton Santos (2005) nos ajuda a compreender essa emergência de coletivos de trabalhadores em um contexto de trabalho tão atomizado. Para o autor, mesmo em espaços invadidos pela lógica de empresas transnacionais, “o território habitado cria novas sinergias e acaba por impor, ao mundo, uma revanche” (p. 255).

Os entrevistados fazem menção à criação de grupos em um aplicativo de mensagens, que funcionam como espaço de comunicação e sociabilidade, uma conexão direta entre os motoristas em tempo integral. O apoio mútuo é o cerne e a ajuda se dá das mais diversas formas, como o acolhimento de novos trabalhadores com instruções sobre como e onde trabalhar e até mesmo a prestação de serviços quando surge um imprevisto:

> A gente tem grupos em vários aplicativos. Sempre tem aqueles que trabalham em parceria, quando acontece de um carro quebrar e você não conseguir ir buscar um passageiro, você liga para o colega e ele vai. A gente está sempre se comunicando para saber se está tudo em ordem. Às vezes acontece algum imprevisto durante as corridas, então a gente está sempre se comunicando (Cauê).

Essas relações influenciam e são influenciadas pela “configuração territorial”, que, para Beneditti (2011), não é estabelecida somente pela materialidade, sendo necessário que sobre o espaço geográfico se estabeleça uma conjuntura onde coexista a realidade espacial e a social, sendo a segunda determinada pela interação entre os indivíduos.

Embora a quantidade de pessoas cadastradas nas plataformas seja bem maior em relação às que estão em atividade, os entrevistados afirmam que, desde a pandemia, o número de motoristas cresceu muito, fato que afeta diretamente a relação entre eles, como se pode perceber no seguinte trecho:

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

> A gente fala: olha, eu já quebrei a cara, eu tô tentando te alertar! Você escuta se você quiser. Já teve pessoas que entraram antes de mim e eu já vou fazer cinco anos. Outras pessoas entraram depois de mim e hoje já não trabalham mais com isso. Teve pessoas que entraram na mesma época que eu e também não trabalham mais com isso. Por quê? Porque tiveram um pensamento próprio delas. Não quiseram abrir a mente para escutar o pensamento de outro (Jhon).

A fala de Jhon destaca um confronto com um modo individualizado de trabalho. A relação é permeada por uma noção de competitividade, onde a ajuda é vista como uma ameaça ou tentativa de enganação. O discurso meritocrático e individualizante onde cada um é o único responsável pelo seu trabalho (Uchôa-de-Oliveira, 2020) compromete as possibilidades de relações solidárias. Exemplo disso é o 'furo' que alguns motoristas, principalmente novatos, fazem ao não aderirem, mesmo orientados nos grupos pelos mais experientes, a uma das estratégias mais difundidas enquanto mobilização coletiva dos motoristas frente à precificação algorítmica, que é a recusa de corridas que não estão com um bom preço.

A necessidade de escolher as corridas certas para que o trabalho seja rentável é um tema central entre os motoristas, sendo descritas várias estratégias que dependem da coletividade para que se alcancem melhores valores por corrida.

> Quando um motorista aceita uma corrida ruim, ele não sabe, mas ele está se prejudicando e prejudicando quem sabe trabalhar. A plataforma não tem prejuízo! Se você fizer uma corrida boa, ela ganha, se você fizer uma corrida ruim, ela ganha. Então a plataforma não tem prejuízo, quem tem prejuízo é o motorista (Jhon).

O modo como aceitam as corridas deve ser pensado de forma criteriosa e coletiva. Entretanto, há dificuldade de articulação entre os motoristas e alguns aceitam solicitações desvantajosas. Essa aceitação sem critério pode ser explicada, por exemplo, pelo Sistema de Controle Gerencial (SCG) da 99TL, que repassa para o motorista a responsabilidade pela experiência do usuário no ato da solicitação da corrida, uma vez que, desde 2019, a taxa de aceitação de corridas dos motoristas é monitorada e a métrica pode ser utilizada para justificar seu desligamento (Avelar *et al*., 2020).

Toda essa tensão e imprevisibilidade forçam o motorista a seguir à risca o estabelecido pela empresa-plataforma, assim como, tal condição pode também afetar diretamente sua condição de saúde.

A relação entre trabalho e saúde aparece na fala dos participantes em dois pólos: de um lado a flexibilização de horários é percebida como uma possibilidade para o cuidado

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

com a família e a própria saúde; de outro, as extensas jornadas e as tensões decorrentes da imprevisibilidade, são apontadas como aspectos nocivos.

Além da individualização promovida pela ideia de autonomia e o consequente isolamento que acarreta para alguns a perda de uma rede de apoio, outros fatores se apresentam como questões relacionadas à saúde.

A saúde no trabalho compreende uma das preocupações da PST, tendo como foco as condições e os processos de trabalho e seus impactos na vida do trabalhador dentro e fora do local de trabalho, nas mais variadas formas que o trabalho pode assumir (Sato *et al*., 2017).

A flexibilização de horários, embora não seja unanimidade, possibilita que decidam seus horários de trabalho, permitindo momentos de pausa entre as atividades para a realização de outras tarefas do dia a dia ou até mesmo o dia em que se vai trabalhar. Por vezes, essa característica do trabalho por aplicativo é utilizada para que se possa passar mais tempo com a família:

> Eu tenho uma filha e eu e a mãe dela somos separados. Minha filha mora com a mãe. Então nos dias de eu ficar com a minha filha eu também priorizo ela. Eu paro de trabalhar, paro tudo que eu estou fazendo para ficar com ela e depois eu volto novamente (Jorge).

A flexibilidade de horário também é destacada nos momentos em que é necessário o cuidado com a saúde.

> Essa é a vantagem que a gente viu na plataforma, a disponibilidade de você trabalhar, fazer seu horário, ter seu tempo livre. Se eu não estou bem, estou com dor de cabeça, estou doente, estou com as pernas doendo, eu paro e vou no outro dia, vou me cuidar, vou descansar e no outro dia a vida segue (Cauê).

Embora a flexibilidade de horários esteja posta, na prática, a gerência de tempo se dá pela necessidade de geração de renda. Como já apontado, se não há trabalho, não há remuneração. A urgência e necessidade de muitas horas de trabalho se dá pela dificuldade em encontrar corridas com preços justos, considerando as características do território Garanhuns.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

> Geralmente, quando eles lançam a meta, eles nos obrigam a trabalhar o horário que eles querem, entendeu? Eles lançam a meta, você tem que atingir tantas corridas entre 8h e 12h para você conseguir ganhar aquela porcentagem a mais (Cauê).
>
> Eu mesmo já trabalhei até o aplicativo não deixar eu ficar mais online, mas você vai pra casa destruído de tão cansado. Doze horas dirigindo é muito tempo, é muito cansativo (Caio).
>
> Eu fico estressado. O meu tratamento com meu filho, com minha esposa, tá entendendo? Você chega em casa estressado, porque assim, tem dias que é bom e tem dias que é ruim! Tem dias que você roda o dia todinho, chega no final do dia, você tá com R$80,00 ou R$90,00 só no bolso. Meu amigo, não tem quem não se estresse com isso! (Jhon).

As falas dos motoristas Jorge, Cauê, Caio e John evidenciam a contradição entre as vantagens da flexibilidade de horários que o trabalho possibilita e a necessidade de jornadas extenuantes para alcançar as metas financeiras necessárias à sobrevivência.

No discurso difundido pelas empresas-aplicativo, a opção de decidir seu próprio horário é um dos pontos fortes para o marketing e captação de motoristas. Basta acessar o site da Uber, para que se tenha acesso à publicidade com a oferta: “Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades” (Uber, 2024). Contudo, como o trabalho é remunerado através da quantidade de corridas realizadas, as empresas-aplicativo mobilizam recursos para que os motoristas estejam sempre disponíveis, rodando por longos períodos (Amorim & Moda, 2021). Assim, como são as empresas que definem as regras de aplicação da força de trabalho, a performance dos trabalhadores, novamente nos termos de Abílio (2019), é de um autogerente subordinado.

5 Considerações finais

O estudo contou com 08 participantes, todos homens cis, com idade entre 31 e 54 anos, pais, casados ou divorciados. Apenas 02 têm na atividade como motorista de aplicativo a única fonte de renda, os outros seis desenvolvem outras atividades remuneradas. A renda média mensal varia entre dois e cinco mil reais.

Em Garanhuns, os relatos evidenciam instabilidade e, para parte dos participantes, insuficiência na renda obtida exclusivamente como motorista de aplicativo, forçando-os a buscar outras ocupações, sobretudo a tentativa de um vínculo trabalhista, ou criar novas formas de obtenção de renda, em função tanto da oscilação, quanto da baixa remuneração das corridas realizadas, dadas as características do território. Embora os trabalhadores tenham encontrado na proposta de regulamentação pela PLP 12/24 a possibilidade de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

acesso a direitos, eles não identificaram melhorias na forma como o projeto vinha sendo proposto.

A criação de grupos em aplicativos de mensagem é uma estratégia utilizada para estreitar os laços e estabelecer redes de interação e suporte, o que informa sobre a necessidade dos motoristas de vivenciarem o trabalho de modo coletivo, tentativa mínima de superar a individualização imposta.

O trabalho é organizado em função das características socioespaciais do território como o fluxo de pessoas em determinados horários, os períodos de maior movimentação na cidade em decorrência do calendário de eventos, as pequenas distâncias e o relevo acidentado, mas também pelo estabelecimento de metas financeiras, fundada no discurso meritocrático que instiga a competitividade e produz frustração diante de objetivos difíceis de serem alcançados. Nesse sentido, os motoristas criam estratégias que julgam eficazes para obter o melhor rendimento com o menor custo possível em cada corrida. Embora algumas dessas estratégias sejam individuais, outras, de cunho coletivo, também se apresentam, mas encontram dificuldades para execução.

A relação entre trabalho e saúde aparece em dois polos: de um lado a flexibilização de horários é percebida como possibilidade para o cuidado com a família e a própria saúde; de outro, as extensas jornadas e as tensões decorrentes da imprevisibilidade, são apontadas como aspectos nocivos.

Entende-se que, ao buscar uma compreensão contextualizada, esse estudo apresenta uma contribuição tanto social, pois possibilita reconhecer as particularidades da forma como o trabalho se organiza no território Garanhuns, o que pode se desdobrar em ações de política públicas municipais que atendam as necessidades singulares dos trabalhadores locais; quanto acadêmica, sobretudo na perspectiva da PST, ao reforçar a relevância de análises do trabalho que considerem a um só tempo as condições macro e microssociais que influenciam o trabalho, mas que também revelam alternativas ou possibilidades outras, a partir das quais, mesmo considerando as limitações, o trabalho pode ser reorganizado, tendo o protagonismo do trabalhador na condição de habitante de um dado território, como principal referência.

A despeito das condições possíveis para sua realização, o estudo apresenta algumas limitações, algumas das quais já descritas como: os procedimentos para o contato com os participantes e a composição da amostra exclusivamente por homens cis. No entanto, reafirma-se que o estudo não busca generalizações. Enquanto pesquisa

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

qualitativa, a proposta é apresentar resultados contextualizados acerca da relação entre a organização do trabalho e as características próprias de um dado território. Espere-se assim que as análises aqui apresentadas mobilizem outras pesquisas e que estas possam avançar na produção do conhecimento sobre as condições e os processos de trabalho de motoristas de aplicativo, considerando o uso que fazem do território onde vivem.

Referências

Abílio, L. C. "Uberização: A Era do Trabalhador Just-in-Time?" *Estudos Avançados*, vol. 34, no. 98, 2020, pp. 111–126. https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008.

Abílio, L. C. "Uberização: Do Empreendedorismo para o Autogerenciamento Subordinado." *Psicoperspectivas*, vol. 18, no. 3, 2019, pp. 41–51. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1674.

Abílio, L. C. Uberização: Informalização e o trabalhador just-in-time. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, 2021.

Abílio, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. *Contemporânea*, v. 24, 2022, pp. 30-45.

Acosta, A. *O Bem Viver: Uma Oportunidade para Imaginar Outros Mundos*. Autonomia Literária / Elefante, 2016.

Amorim, H., Moda, F.B. "Trabalho por Aplicativo: Gerenciamento Algorítmico e Condições de Trabalho dos Motoristas da Uber." *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, vol. 22, no. 1, 2020, pp. 59–71. https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06.

Amorim, H.; Moda F. B. "Trabalho por Aplicativo: Uma Síntese da Intensificação do Trabalho, da Informalidade e da Resistência Política no Contexto da Pandemia de COVID-19." *Revista Trabalho, Política e Sociedade*, vol. 6, no. 10, 2021, pp. 105–124. https://doi.org/10.29404/rtps-v6i10.834.

Antunes, R. "Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0." *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*, organizado por Ricardo Antunes, Boitempo, 2020, pp. 11–22.

Avelar, E. A., et al. "Sistema de Controle Gerencial na Economia Compartilhada: O Caso da Empresa 99 Tecnologia Ltda." *Anais do Congresso Brasileiro de Custos – ABC*, https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/4813.

Bardin, L. *Análise de Conteúdo*. Edições 70, 2016.

Bastos, Juliano Almeida, e Flávia Manuella Uchôa de Oliveira. "Cadernos de Psicologia Social do Trabalho: metassíntese da produção publicada em duas décadas." *Psicologia & Sociedade*, vol. 31, 2019, e214493, https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31214493.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

Beneditti, A. “Território: Um Conceito Integrador da Geografia Contemporânea.” *Territorio, Lugar, Paisaje: Prácticas y Conceptos Básicos en Geografía*, organizado por P. Souto, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, 2011.

Bernardo, M. H. et al. “A práxis da Psicologia Social do Trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção. *Psicologia Social e Trabalho: perspectivas críticas*, ABRAPSO Editora, 2015.

Bragado, L. “Unicórnios Brasileiros: Como a 99 Se Tornou a Primeira Startup do País a Alcançar a Marca de US$ 1 Bilhão em Valor de Mercado.” *Época Negócios*, 2023, https://epocanegocios.globo.com/tudo-sobre/noticia/2023/10/unicornios-brasileiros-como-a-99-se-tornou-a-primeira-startup-do-pais-a-alcancar-a-marca-de-us-1-bilhao.ghtml.

Brasil. Decreto- Lei n 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidência da República*, 1943.

Brasil. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 12, de 05 de Março de 2024*. 2024, https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243.

Busarello, R. I. *Gamification: Princípios e Estratégias*. Pimenta Cultural, 2016.

Carlos, C. A. S. L. “As Vilas Operárias Teimam em Permanecer.” *Labor e Engenho*, no. 16, 2022, pp. 1–12. https://doi.org/10.20396/labore.v16i00.8670009.

Carneiro, L. L., et al. “Demandas e Recursos no Trabalho Mediado por Plataformas Digitais: Uma Revisão de Escopo da Literatura.” *Organizações & Sociedade*, vol. 30, no. 104, 2023, pp. 110–140. https://doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0004EN.

Castro, M. F. “A Pandemia e os Entregadores por Aplicativo: Algumas Considerações sobre a Precarização do Trabalho.” *Revista Espaço Acadêmico*, vol. 20, 2021, pp. 70–80. https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57157.

Conti, S. “Territorio y Psicología Social y Comunitaria, Trayectorias/Implicaciones Políticas y Epistemológicas.” *Psicologia & Sociedade*, vol. 28, no. 3, 2016.

Coutinho, M. C., et al*. Psicologia Social do Trabalho*. Vozes, 2017.

Coutinho, M. C.; Oliveira, F. “Algumas Ferramentas Teóricas para o Estudo Psicossocial do Trabalho: Práticas Cotidianas, Processos de Significação e Identidades.” *Psicologia Social do Trabalho*, organizado por M. C. Coutinho et al., Vozes, 2018, pp. 94–120.

Esteves, E. G.; Bernardo, M. H.; Sato, L.. “Fontes do Pensamento e das Práticas e das Práticas em Psicologia Social do Trabalho”. *Psicologia Social do Trabalho*, organizado por Maria Chalfin Coutinho, Marcia Hespanhol Bernardo e Leny Sato, Editora Vozes, 2017, 49–80.

Filgueiras, V.; Antunes, R. “Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo.” *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*, organizado por Ricardo Antunes, Boitempo, 2020, pp. 59–78.

Flick, U. *Introdução à Pesquisa Qualitativa*. 3ª ed., Artmed Editora, 2009.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

Gama, P. “Greve da Uber e 99: O Que Muda para o Passageiro se Pedidos Forem Atendidos.” *UOL*, 16 maio 2023, https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/05/16/greve-da-uber-e-99-o-que-muda-para-o-passageiro-se-pedidos-forem-atendidos.htm.

Giovanaz, D. “Motorista de Aplicativo: Entenda Decisões de 5 Países Que Começam a Garantir Direitos.” *Brasil de Fato*, 2021.

Gonsales, M., et al. "Plataformização do Trabalho, o Cenário Internacional e o Brasil." *Trabalho em Plataformas: Regulamentação ou Desregulamentação?: O Exemplo da Europa*, coordenado por Ricardo Antunes, Boitempo, 2024, pp. 19–32.

Gonsales, M. "Indústria 4.0: Empresas Plataformas, Consentimento e Resistência." *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*, organizado por Ricardo Antunes, Boitempo, 2020, pp. 125–38.

Guimarães, C. "Trabalhadores de Aplicativos: Entre a Autonomia e a Ausência de Direitos." *Poli*, vol. 16, n.95, 2024, pp. 4–8, https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/poli_95_web.pdf.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. "Cidades e Estados: Garanhuns (PE)." *IBGE*, 11 fev. 2026, https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pe/garanhuns.html.

Maior, N. M. S. S.; Vidigal, V. "Em Modo de Espera: A Condição de Trabalho e Vida Uberizada." *Revista Katálysis*, vol. 25, no. 1, 2022, pp. 62–72, https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS — NORMA MLA 9ª EDIÇÃO OBRAS CITADAS

Marin, P. "'Breque dos Apps' É Movimento Mais Importante em Meses." *Revista Opera*, 24 jul. 2020, https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/.

Masson, L. P., et al. "'Parceiros' Assimétricos: Trabalho e Saúde de Motoristas por Aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil." *Ciência & Saúde Coletiva*, vol. 26, no. 12, 2021, pp. 5915–24, https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14652021.

Minayo, M. C. de S. "Análise Qualitativa: Teoria, Passos e Fidedignidade." *Ciência & Saúde Coletiva*, vol. 17, no. 3, 2012, pp. 621–26, https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300007.

Morais, R. B., et al. "Uberização do Trabalho: A Percepção dos Motoristas de Transporte Particular por Aplicativo." *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, vol. 6, no. 3, 2019, pp. 647–81, https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216.

Nascimento, L. F. "A Sociologia Digital: Um Desafio para o Século XXI." *Sociologias*, vol. 18, no. 41, 2016, pp. 216–41, https://doi.org/10.1590/15174522-018004111.

Nunes, G. C., et al. "Pesquisa Científica: Conceitos Básicos." *Revista de Psicologia*, vol. 10, no. 29, 2016, pp. 144–51, https://doi.org/10.14295/idonline.v10i1.390.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/08/2026 - **Accepted:** 13/09/2026
Vol: 13.22
DOI: 10.66104/186ta059
Pages: 1-25

Oliveira, P. T. de; Junges, J. R. "Plataformas Digitais de Entrega de Alimentação: Condições de Trabalho e Riscos para a Saúde." *Saúde e Sociedade*, vol. 32, no. 2, 2023, pp. 1–12, https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220642pt.

Sabino, A. M.; Abílio L. C. "Uberização: O Empreendedorismo como Novo Nome para a Exploração." *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, vol. 2, no. 2, 2019, pp. 109–35, https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53.

Santos, M. *Por Uma Outra Globalização:* Do Pensamento Único à Consciência Universal. Record, 2000.

Santos, M. "*O Retorno do Território*." OSAL: Observatorio Social de América Latina, jun. 2005, http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal16/D16Santos.pdf.

Santos, M. "*O Dinheiro e o Território.*" Território, Territórios: Ensaios sobre o Ordenamento Territorial, organizado por Milton Santos e Bertha Becker, 3ª ed., Lamparina, 2007, pp. 13–21.

Sato, L. "El Polimorfismo del Trabalho: Accediendo a sus Diversas Dimensiones." Con-Textos: *Revista Virtual del Programa de Psicología*, 2015, pp. 3–10.

Sato, L. "Diferentes Faces do Trabalho no Contexto Urbano." *Psicologia Social do Trabalho*, organizado por M. C. Coutinho et al., Vozes, 2017, pp. 151–74.

Sato, L., et al. "A Perspectiva da Psicologia Social do Trabalho." *Psicologia Social do Trabalho*, organizado. por M. C. Coutinho et al., Vozes, 2017, pp. 11–25.

Schwab, Klaus. "*A Quarta Revolução Industrial*". Tradução de Daniel Moreira Miranda, Edipro, 2016.

Silva, A. P. S. da, et al. "Caminhos para uma Inserção Territorializada da Psicologia." Relações Pessoa-Ambiente na América Latina: Perspectivas Críticas, Territorialidades e Resistências, organizado por T. M. Farias et al., ABRAPSO Editora, 2021, pp. 75–95.

Souza, D. O. "As Dimensões da Precarização do Trabalho em Face da Pandemia de Covid-19." *Trabalho, Educação e Saúde*, vol. 19, 2021, https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311.

Uber. "*Dirija Quando Quiser e Ganhe de Acordo com Suas Necessidades:* Gere Ganhos no Horário Que Quiser." Uber, 2024. https://www.uber.com/br/pt-br/drive/.

Uber. "Fatos e Dados sobre a Uber." *Uber Newsroom*, 3 set. 2026, https://www.uber.com/br/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/.

Uchôa-de-Oliveira, F. M. "Saúde do Trabalhador e o Aprofundamento da Uberização do Trabalho em Temposde Pandemia." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 45, 2020, pp. 1–6, https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520.