



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA,
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE TEORIA ECONÔMICA
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

FRANCISCO JONAS COELHO RIBAMAR

**A ECONOMIA COMPARTILHADA E A PERCEPÇÃO DOS SENTIDOS DO
TRABALHO PELOS MOTORISTAS DE UBER EM FORTALEZA**

FORTALEZA
2021

FRANCISCO JONAS COELHO RIBAMAR

A ECONOMIA COMPARTILHADA E A PERCEPÇÃO DOS SENTIDOS DO
TRABALHO PELOS MOTORISTAS DE UBER EM FORTALEZA

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas do Departamento de Teoria Econômica da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Júlio Ramon Teles Da Ponte.

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R1e RIBAMAR, FRANCISCO JONAS COELHO.
A ECONOMIA COMPARTILHADA E A PERCEPÇÃO DOS SENTIDOS DO TRABALHO
PELOS MOTORISTAS DE UBER EM FORTALEZA / FRANCISCO JONAS COELHO
RIBAMAR. – 2021.
52 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências
Econômicas, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof. Dr. Júlio Ramon Teles Da Ponte.

1. Economia do Trabalho. 2. Economia Compartilhada. 3. Uberização. 4. Precarização. 5.
Sentidos do Trabalho. I. Título.

CDD 330

FRANCISCO JONAS COELHO RIBAMAR

A ECONOMIA COMPARTILHADA E A PERCEPÇÃO DOS SENTIDOS DO
TRABALHO PELOS MOTORISTAS DE UBER EM FORTALEZA

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas do Departamento de Teoria Econômica da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Júlio Ramon Teles Da Ponte.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Júlio Ramon Teles Da Ponte (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Fábio Maia Sobral
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois, Ele foi minha sustentação durante essa caminhada.

Ao meu maior ídolo, meu pai, José Ribamar, que, desde a infância, me ensinou tudo sobre ser um homem íntegro e quais os reais princípios e valores que eu deveria cultivar. Agradeço-lhe, apesar de todas as dificuldades vividas, sempre trabalhou duro para que eu pudesse ter a melhor educação possível. Obrigado por todo o apoio, paciência, e dedicação para me ajudar a tornar possível o que parecia fantasia. De todo o amor que cabe em mim, digo-lhe que devo tudo a você. Cada conquista minha é consequência da boa pessoa que você é e que me ensinou a ser.

À minha amada companheira Juliana por segurar a minha mão nos momentos difíceis e por sorrir comigo o mais sincero sorriso a cada vitória conquistada. Esse projeto não existiria sem a sua força. A todos os meus amigos tão queridos e, com carinho especial, ao meu irmão Júlio César e aos companheiros Allan, Herverton e Jefferson, que são as melhores pessoas que a vida poderia ter me presenteado. Sou imensamente grato por ter sido agraciado com o toda a confiança que vocês depositaram em mim e por fazerem parte da minha vida.

Aos professores que me guiaram nessa caminhada desde o Ensino Básico. Existe um pedacinho em mim de cada um de vocês. Gostaria de agradecer especialmente ao meu orientador, Júlio Ramon, por toda a sua solicitude e paciência para me ajudar durante a confecção desse projeto. Muito obrigado.

Não tenho palavras para mensurar o tamanho da gratidão que tenho por minha professora do Ensino Médio, Karoline Holanda. Você enxergou potencial num jovem confuso e bastante rebelde e me fez acreditar que, com muita dedicação, meus sonhos poderiam virar realidade.

Aos meus amigos da faculdade, os quais tive a sorte de compartilhar essa jornada: Maressa Soares, Natanael Ribeiro, Lívia Rodrigues, Jonab Fernandes, Olavo Borges e João Marcos. Não poderia deixar de também citar meu colega Jean Haendell. Consigo ver tanto de mim nesse calouro sem filtro que concluo o curso com a sensação de ter plantado uma semente na FEAAC. Levarei comigo cada conversa bem-humorada que tivemos e agradeço por tornarem essa jornada mais leve. Desejo a todos muito sucesso no mundo da economia.

Saibam que devo muito a cada um de vocês. Muito obrigado!

*“O povo que subjuga outro forja suas
próprias cadeias”.*

(Karl Marx)

RESUMO

O início das atividades de empresas como Uber, Ifood e Rappi no Brasil alteraram profundamente a estrutura de mercado de trabalho no país. Essas empresas, mais intensamente a partir de 2015, passaram a ser fonte de renda, seja complementar ou integral, de uma significativa parcela da nossa população economicamente ativa. Ao tempo que essa estrutura de mercado coloca seus “colaboradores” em um status diferente do usual até então, uma vez que o trabalho subordinado é diretamente menos necessário para o seu funcionamento. Diante disso emerge a questão: qual a percepção dos “colaboradores” de empresas de transporte por aplicativo quanto aos sentidos do trabalho que desenvolvem? A atividade central dessas empresas é realizar a mediação entre clientes e prestadores de serviços individuais. O objetivo geral deste trabalho foi compreender a percepção dos motoristas de aplicativos de transporte de Fortaleza sobre os sentidos do trabalho e os fatores relevantes do fenômeno do novo modelo de organização capitalista. Como base do estudo foi utilizado um questionário, com o total de 108 amostras, e a realização de entrevistas semiestruturadas para 5 motoristas de aplicativos na cidade de Fortaleza. Foi realizado uma análise descritiva exploratória dos dados a partir de um questionário quantitativo e um levantamento qualitativo realizado por meio de entrevistas semiestruturadas. Conclui-se que os motoristas apresentam um alto índice de compreensão acerca da utilidade social da sua atividade, a autonomia e o horário de trabalho flexível. Dentre os principais pontos negativos, foram apontados a remuneração e a sensação de insegurança no sentido de integridade física. Deste modo, o trabalho em empresas de Economia Compartilhada se apresenta como uma atividade que possui sentido e significado para os trabalhadores, ao mesmo tempo que possui claras características de precarização, como baixa remuneração, insegurança e alta carga horária. Tomando como base os dados obtidos no questionário juntamente com o material das entrevistas, o que mais se sobressai é a possibilidade de exercer uma atividade remunerada em um país com desemprego em alta e a flexibilidade de horário de trabalho.

Palavras-chave: economia do trabalho; economia compartilhada; uberização; precarização; sentidos do trabalho.

ABSTRACT

The start of activities by companies as if Uber, Ifood and Rappi in Brazil have profoundly altered the structure of the labor market in the country. These companies, more intensively since 2015, have become a source of income, whether complementary or integral, for a significant portion of our economically active population. At the same time that this market structure puts its “collaborators” in a different status from the usual until then, since subordinate work is directly less necessary for it’s functioning. In view of this, the question arises: what is the perception of the “collaborators” of transport companies by application regarding the meanings of the work they do? The central activity of these companies is to mediate between customers and individual service providers. The general objective of this work was to understand the perception of the drivers of transport applications in Fortaleza about the directions of work and the relevant factors of the phenomenon of the new model of capitalist organization. As a basis for the study, a questionnaire was used, with 108 samples, and semi-structured interviews were conducted for five application drivers in the city of Fortaleza. An exploratory descriptive analysis of the data was carried out using a quantitative questionnaire and a qualitative survey carried out through semi-structured interviews. It is concluded that drivers have a high level of understanding about the social utility of their activity, autonomy and flexible working hours. Among the main negative points, the remuneration and the feeling of insecurity in the sense of physical integrity were pointed out. Therefore, work in Shared Economy companies presents itself as an activity that has meaning and meaning for workers, while having clear characteristics of precariousness, such as low remuneration, insecurity and high workload. Based on the data obtained in the questionnaire together with the interview material, what stands out the most is the possibility of exercising a paid activity in a country with high unemployment and the flexibility of working hours.

Keywords: labor economics; shared economy; uberization; precariousness; sense of work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	– Modelo de Estudo – Pesquisa Aplicada.....	30
----------	---	----

LISTA DE TABELAS

Quadro 1	– Perfil dos Entrevistados.....	32
Quadro 2	– Escolaridade.....	33
Quadro 3	– Gênero.....	34
Quadro 4	– Faixa de Horas Trabalhadas.....	34
Quadro 5	– Faixa de Renda Bruta.....	34
Quadro 6	– Faixa Etária.....	35
Quadro 7	– Estado Civil.....	35
Quadro 8	– Tempo de Trabalho na Uber.....	35
Quadro 9	– Tempo que Pretende Trabalhar na Uber.....	36
Quadro 10	– Composição de Renda.....	36
Quadro 11	– Contribuição com INSS.....	36
Quadro 12	– Condições de Trabalho.....	37
Quadro 13	– Sobre o Trabalho Atual.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
App	Application, em português, aplicação
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
P2P	Peer-to-peer

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 UBER E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA	16
2.1 <i>Conceitos e Características da Economia Compartilhada</i>	16
2.2 <i>Histórico da Uber e sua atuação no Mercado Nacional</i>	19
3 RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL	23
3.1 <i>Precarização Estrutural do Trabalho Era Digital</i>	23
3.2 <i>A Uberização</i>	27
4 METODOLOGIA	30
4.1 <i>Questionário</i>	31
4.2 <i>Entrevista Semiestruturada</i>	32
5 ANÁLISES E RESULTADOS	33
5.1 <i>Perfil Sócio Demográfico e Profissional</i>	33
5.2 <i>Dimensões Organizacional e Social</i>	37
5.3 <i>A Plataforma Segundo os Colaboradores</i>	38
5.3.1 <i>Utilidade do trabalho para a sociedade</i>	39
5.3.2 <i>Autonomia e Horários</i>	40
5.3.3 <i>Remuneração</i>	41
5.3.4 <i>Segurança</i>	42
6 CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICES	50

1 INTRODUÇÃO

É inexorável ao capitalismo a constante busca por aperfeiçoamento das formas de negócio e produção. Em sua mais recente fase, o advento da globalização e o fenômeno da internet transformaram radicalmente não somente os meios de produção, como a sociedade e as suas formas de consumo por completo. Esse cenário expandiu o mercado consumidor de serviços e impulsionou novos pensamentos sobre a utilização dos recursos que serviram perfeitamente como pano de fundo para a difusão de negócios de compartilhamento, também chamados de economia compartilhada. Embora a popularidade das empresas que seguem esse modelo tenha chegado ao Brasil apenas na última década, em abril de 2019, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que aplicativos de entrega e de transporte já representavam o maior “empregador” do Brasil. Com base nesse contexto frisamos o problema de pesquisa do presente trabalho: quais os sentidos do trabalho para os motoristas colaboradores da Uber em Fortaleza?

A explosão do setor terciário no país também foi um fator relevante para o surgimento da classe que Antunes (2018) denominou como o novo proletariado de serviços da era digital. Para esses colaboradores, o smartphone é uma ferramenta indispensável, uma vez que é por esse meio que os aplicativos das grandes empresas fazem o elo entre demanda e oferta do serviço em questão. Seu retorno financeiro é diretamente proporcional às horas de trabalho. Essas atividades, em vias gerais, adotam uma forma de não seguir a legislação protetora do trabalho brasileira, uma vez que, não existe vínculo empregatício formal.

Essa nova realidade aponta para um contexto que necessita que exista uma disponibilidade perpétua para o labor para a sua manutenção e expansão, algo facilitado pelo crescimento do trabalho on-line e dos “aplicativos”, mesmo em um novo arranjo, representam o capital financeiro e as grandes corporações globais. A conjuntura citada é sustentada pela precariedade total, que sarrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa realidade não for contraposta, os trabalhadores da Era Digital que atuam na área de serviços oscilar entre estarão sujeitos à oscilar entre a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão ou o desemprego (HARVEY, 2017).

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção

dos motoristas parceiros da Uber, que atuam na cidade de Fortaleza, Ceará, sobre os sentidos do trabalho e os fatores relevantes desse fenômeno. Tendo como objetivos específicos conceituar brevemente o sentido do trabalho para a classe trabalhadora ao longo da história e a Uberização; adotar um modelo de análise dos sentidos do trabalho para colaboradores da Uber em Fortaleza; finalmente, analisar a percepção dos colaboradores diante da sua colocação nas dimensões do sentido, organizacional e social do trabalho.

O presente trabalho é dividido em seis partes, com a introdução, contendo a justificativa e os objetivos deste estudo, sendo a primeira. A segunda seção traz uma contextualização teórica acerca da Economia Compartilhada, ou Capitalismo de Plataforma e a história da fundação e crescimento da Uber. Para tanto, a estrutura das atividades do aplicativo Uber é posta em foco para alicerçar o entendimento dos fatores que levaram a empresa a ser a maior representante desse modelo. A terceira parte abordou os sentidos do trabalho, um amadurecimento sobre o conceito de “Uberização” e o proletariado inserido nesse contexto. A quarta traz a metodologia, posteriormente, na quinta seção a análise dos dados. E, por fim, a conclusão deste trabalho com base no que foi levantado.

2 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A UBER

Esta seção abordará, inicialmente, o histórico desde a origem do conceito de Economia Compartilhada e as discussões traçadas por diversos autores sobre suas definições e do papel seu papel no mercado de trabalho. Depois, mostrará a caminhada da Uber até se tornar líder mundial no seu setor e a percepção de outros autores sobre os fatores representativos e que foram preponderantes para possibilitar tal status.

2.1 Conceitos e Características da Economia Compartilhada

Nesta seção, apresentaremos o conceito de economia compartilhada, que é uma forma de organização do trabalho que possui a Uber como a maior representante. Segundo Sundararajan (2016), a adoção do conceito "economia compartilhada" dificulta o entendimento assertivo acerca das atividades das empresas que estão representadas nessa categoria. Isso porque, segundo o autor, seria melhor definido como um tipo de comércio colaborativo e consciente. Koopman et al. (2015), aponta que o conceito de Economia Compartilhada nasce após a busca e construção de uma estrutura de atuação que tivesse como base preços baseados no mercado e novas oportunidades de troca em meio aos paradigmas da sociedade em rede. Na obra intitulada "Uberização", Tom Slee (2017, p.21), cita a Economia de Compartilhada como uma estrutura de negócio baseada em mídias digitais onde fazem o elo entre a oferta e a demanda de serviços e produtos, dando a plataforma o papel de mero intermediador do negócio. É ainda acrescentado por Gansky (2010), que a partir dessa lógica de mercado, atividades antes reservadas ao mercado informal passaram a figurar como base de todas as negociações *peer-to-peer*, ou seja, de pessoa para pessoa.

Um fator comum entre as empresas deste meio são sistemas baseados em um método de avaliação mútua entre os entes do negócio como sinalização quanto à confiabilidade. Deste modo, é instaurado um filtro de qualidade dos envolvidos no negócio, facilitando assim a operacionalização com estranhos.

Ao analisar o impacto desse fenômeno organizacional, Koopman et al. (2015) afirma que a economia compartilhada é responsável pela otimização da

produtividade, aumentando o número de transações, tornando a ligação entre demandante e ofertante mais eficiente e, por conta disso, impulsionando um melhor desempenho econômico. É citado ainda que essas práticas funcionam como fator para aumentar a competitividade entre os ofertantes, forçando uma maior modernização das empresas já consolidadas no mercado.

Por outro lado, Erving (2014) destaca que por ser se tratar de uma organização do trabalho distinta do que foi praticado tradicionalmente até a primeira década do presente século XXI, a Economia Compartilhada demanda uma atualização de adequada dos meios de regulação das atividades. Para atuar no mercado, uma empresa com estrutura tradicional precisa atender a uma série garantias criadas, em sua maioria, para garantir que o consumidor possua uma proteção. Por outro lado, o autor acredita que as empresas que operam por meio de aplicativos têm muita liberdade, mesmo que no longo prazo, o descumprimento das regras que garantem a qualidade dos produtos ou serviços prestados é extremamente prejudicial ao modelo que é baseado, em grande parte, na confiança das avaliações.

Slee (2017) adiciona uma outra perspectiva. As empresas utilizam das práticas peer-to-peer para saírem do alvo do sistema de tributação dos países. É acrescentado ainda a preocupação com as condições de trabalho dos colaboradores das empresas. Sundararajan (2016) aponta que os trabalhadores se comportariam como indivíduos que possuem o controle dos seus destinos como nenhuma outra organização do trabalho proporciona, podendo adaptar suas horas de trabalho e, conseqüentemente, seus ganhos de acordo com sua demanda. Essa visão é contraposta por Harvey (2018) em sua obra *A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século*. Ele argumenta que os trabalhadores precisam assumir os riscos de atuar em um cenário de baixa rede de segurança social, já que não acessam regimes de proteção social como previdência, seguro saúde, seguro desemprego. Eles precisam assumir os riscos envolvidos na prestação dos serviços, muitas vezes sem nenhum auxílio da empresa de aplicativo, e que, devido ao baixo valor recebido por hora trabalhada, necessitam exercer uma carga horária extensiva para atingir ganhos satisfatórios.

As primeiras empresas que, reconhecidamente, adotaram as características da Economia Compartilhada foram fundadas ainda no início dos anos noventa e estavam localizadas nos Estados Unidos, que contou com o advento de um grande avanço tecnológico como plano de fundo para esse cenário. Os sites Ebay e

PayPal são grandes precursores desse momento (GANSKY, 2010). De acordo com Villanova (2015) a característica presente nesse modelo organizacional já se fazia presente muito tempo antes do seu advento, a diferença é que havia uma limitação logística e de estrutura de informações, limitando as transações apenas entre pessoas próximas dessas plataformas de negócios.

O Capitalismo de plataformas digitais mudou e segue mudando o cenário econômico e social do mundo inteiro. Hoje, empresas dessa natureza em praticamente todos os setores, em sua obra Thierer et al. (2016) já estimava que até 2025 elas movimentariam US\$ 335 bilhões.

Dito isso, com base no que foi levantado, podemos delimitar o que de fato é a Economia Compartilhada. Pode-se dizer que é um modelo econômico onde existe o compartilhamento de pessoa para pessoa de serviços, bens e afins (PETRINI; SANTOS, 2016). Gansky (2010) adiciona que a Economia Compartilhada trata de um sistema desenvolvido com base no uso de recursos humanos e físicos, com o compartilhamento de ambos com o intuito de multiplicar valor. Ainda de acordo com Gansky (2010) é um meio que estimula o reuso de produtos e aumenta as conexões P2P¹ por não necessitar de intermediários, diferentemente da estrutura tradicional.

As empresas dessa organização de produção estão se tornando cada vez mais representativas para o mercado global com um grande potencial de crescimento, explicitando que esse novo padrão não é algo fugaz.

¹Segundo Gansky (2010) P2P ou *Peer-to-Peer* é um sistema para compartilhamento de arquivos, documentos e informações sem a necessidade de um servidor central, nesse contexto, funciona permitindo que os indivíduos se conectem diretamente entre si e troquem produtos e serviços.

2.2 Histórico da Uber e sua atuação no Mercado Nacional

Após a discussão sobre as origens e definições da Economia Compartilhada, podemos ter uma melhor compreensão da importância da Uber nesse cenário. Trata-se de uma empresa que realiza o intermédio entre passageiros e motoristas, ou “parceiros”, como é mais usual, para deslocamentos, em sua maioria, rápidos (SLEE, 2017).

A partir disto, essa seção foca no estudo sobre a criação, desenvolvimento e impactos da chegada da empresa no Brasil, por fim, discutindo a conjuntura atual da relação da empresa com seus colaboradores.

A plataforma do Uber está disponível para o acesso em duas formas: a versão para motoristas e a versão para usuários. O manual de funcionamento da plataforma mostra que o download do aplicativo pode ser realizado gratuitamente nas lojas digitais dos principais sistemas operacionais (IOS e Android). Após a instalação do aplicativo, é necessário realizar um cadastro individual que, possui a confirmação em duas etapas, com nome, telefone e e-mail. Após a aceitar os termos de uso da empresa, o uso pode ser iniciado. Os valores cobrados pelo deslocamento possuem a seguinte estrutura de cálculo: primeiramente, é cobrado o valor do preço base, o preço inicial de sua viagem. A este valor, é adicionado o custo fixo, mais o valor da duração da viagem por minuto e o valor por quilômetro percorrido. A categoria UberX é a mais popular da plataforma, realiza o deslocamento solicitado atendendo os critérios básicos para a operação. Algumas cidades brasileiras contam com a opção Uber Pool, onde o custo pela viagem é menor, pois, é dividido com terceiros que iriam realizar trajetos semelhantes. Por fim, o UberBlack, que é a opção mais onerosa, onde a viagem é realizada atendendo a critérios que oferecem um maior conforto ao cliente. Existe também a opção Uber Eats, um aplicativo a parte dos demais onde a empresa funciona como intermediário para a entrega de compras realizadas em restaurantes, bares, padarias e etc. Todas as opções oferecem diversas formas de pagamentos,

dinheiro, cartão de crédito, débito ou por Uber Cash, um serviço pré-pago para as viagens por meio da plataforma (UBER, 2017).

No seu site a empresa indica que os colaboradores precisam atender a alguns pré-requisitos. Em primeiro lugar, devem possuir uma CNH definitiva, ter no mínimo 21 anos e não possuir antecedentes criminais. O veículo utilizado também passa por uma avaliação para checar se atende a requisitos mínimos exigidos pela Uber. Para trabalhar na categoria Uber X, é preciso que o carro tenha, no máximo 10 anos de fabricação. As categorias Uber Select e Uber Black exigem que os carros atendam a um padrão maior, por exemplo, no máximo 8 anos de fabricação. Não existe a necessidade de o colaborador ser o proprietário do veículo, ele pode optar por realizar uma locação para trabalhar.

Após atender todos os critérios para o cadastro e estar devidamente apto para atuar, o “parceiro” da empresa passará a receber, ao ativar o seu aplicativo, solicitações de corridas com proximidade a ele, onde possui um prazo de um minuto para que a corrida seja aceita ou não. Ao dar o seu aceite, o motorista consegue acessar as informações referidas a viagem: modo de pagamento, destino final, nome do usuário. Ao fim do deslocamento, tanto usuário quanto colaborador podem realizar a avaliação que, assim como já foi citado, funciona como base para as empresas que utilizam o sistema peer-to-peer, uma vez que isso servirá para controle de qualidade para futuras viagens (SLEE, 2017).

Contextualizado os detalhes operacionais da Uber, faz-se necessário uma explanação acerca da sua criação e expansão. A empresa sediada na cidade de São Francisco, nos EUA, foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, A proposta inicial era que a empresa prestasse serviços semelhantes ao de táxis de luxo, estratégia que foi sendo abandonada muito por conta do sucesso da Lyft, concorrente que presta serviço semelhante e nesse período se destacava por praticar preços mais baixos. A proposta pioneira de conseguir solicitar um carro para uma viagem de curta duração com poucos cliques do seu smartphone logo chamou a atenção do mercado. Com apenas dois anos de mercado, a Uber recebeu cerca de 50 milhões de dólares de investidores-anjo².

Slee (2017) aponta que o aporte de capital logo no início de suas atividades foi crucial para a rápida dominância no mercado. Outro ponto que o autor destaca para

² Os autores Bacher e Guild (1996) definem os investidores-anjo como indivíduos à parte dos empreendedores e da família, que investem seus próprios fundos em companhias privadas.

explicar tamanho sucesso é o forte marketing que, nos países onde a empresa possui maior popularidade, de que eles são representantes de alternativa melhor do que o sistema de táxis, fazendo coro ao pensamento de que é ofertado um serviço de baixa qualidade por um alto valor muito por conta das regulamentações que esse serviço demanda para poder atuar de acordo com todas as normas.

O Rio de Janeiro foi o local escolhido para ser a porta de entrada da Uber no Brasil. Essa escolha, em 2014, teve forte influência dos grandes eventos esportivos sediados na cidade dentro de um curto espaço de tempo. Em menos de um ano a Uber já estava atuando, além do já citado Rio de Janeiro, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Com uma arrojada estratégia, incluindo o subsídio de viagens por meio de vouchers para novos usuários e massivo investimento em marketing, conseguiu se consolidar nas grandes capitais do país com extrema rapidez. Já em 2015 a estrutura de rede, usuários e motoristas ativos, deste modo, estando bem consolidada nas primeiras cidades onde a empresa iniciou suas atividades (MENDES, 2015).

Por outro lado, ao tempo que a empresa foi ganhando mercado no Brasil e se consolidando cada vez mais em diversas cidades, a Uber passou a chamar a atenção principalmente de taxistas e do poder legislativo dos municípios. Os taxistas, por meio de sindicatos, ou até mesmo, com grupos organizados sem filiação sindical, passaram a reagir, em diversos casos com extrema agressividade, contra a atuação dos colaboradores da empresa. A principal alegação era de que a categoria atendia a uma série de regulamentações para poder atuar com o transporte individual de passageiros e, por não precisar seguir esses trâmites, os concorrentes de empresas de plataformas digitais ofereciam o serviço com um preço e comodidade melhor. O desembarque da Uber nas cidades brasileiras atingiu diretamente a reserva de mercado do setor de transportes. Existe no mercado um número de licenças para táxi limitada por cada prefeitura e não acompanhando diretamente as demandas dos usuários (KRAMER, 2017).

A entrada da empresa Uber revolucionou o setor de transporte no Brasil e, assim como ocorreu com outras empresas de Economia Compartilhada, não existia regulamentação adequada para a sua atuação no país. Verificamos um claro caso de inovação disruptiva:

As tecnologias disruptivas introduzem pacotes de valor muito diferentes dos atributos historicamente valorizados pelos clientes tradicionais, e elas muitas vezes têm um

desempenho inferior em uma ou mais dimensões que são particularmente importantes para estes clientes. (BOWER, 1995).

A Uber pautou essa mudança oferecendo um serviço com simples acesso, baixo custo e com grande autonomia formal para os prestadores de serviços.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL

Nessa etapa da pesquisa é apresentada uma contextualização sobre as transformações do trabalho e os sentidos que assume ao longo do tempo até o atual cenário. Realiza-se, também, uma discussão de conceitos relacionados ao tema.

3.1 A Precarização Estrutural do Trabalho

O efeito das mudanças nos processos de produção veio a desencadear em rupturas de estruturas no mercado trabalho que é algo que vem sendo debatido de forma recorrente ao longo do tempo. Dois séculos atrás Marx e Engels citaram as relações do trabalho no capitalismo como um cenário onde a classe trabalhadora é vista como apenas mais um componente para a produção. Em suas palavras:

O valor de sua força de trabalho – e, portanto, seu salário – está determinado, como no caso de todos os demais assalariados, pelos custos de produção e reprodução de sua força de trabalho específica, e não pelo produto de seu trabalho (MARX E ENGELS, 2007, p.577).

O autor Delgado (2015, p.148) cita que as duas últimas décadas foram marcadas pela migração do capital para o mercado financeiro e a submissão cada vez maior do modelo estatal aos seus interesses. David Harvey (2008,) destaca que no pós-fordismo é marcado pela divisão de dois tipos de trabalhadores: os que possuem grande nível de qualificação profissional e, recebem maiores salários, possuem grande estabilidade; e os que executam atividades operacionais e atuam de acordo com as necessidades de curto/médio prazo aliado com a mudança das indústrias para locais onde fosse propício se valer de uma estrutura sindical fraca ou inexistente, leis trabalhistas flexíveis e alta demanda de trabalhadores por uma atividade remunerada.

O mercado de trabalho está passando por transformações significativas sob a influência de mudanças tecnológicas e estruturais, tendências globais e demográficas. A financeirização da economia e a reestruturação produtiva, à medida que as grandes empresas mudaram de um modelo capitalista de bem-estar de segurança no emprego, mercados de trabalho internos e benefícios fornecidos pelo empregador em

indústrias centrais para um modelo de rede de produção flexível com redução do emprego e foco na maximização da rentabilidade para o acionista. Para os trabalhadores, isso geralmente significa condições de trabalho precárias, incluindo salários e benefícios ruins, empregos inseguros ou instáveis, informalização e aumento das violações das normas básicas de trabalho. A lógica da precarização do trabalho foi desenvolvida com um regime de produção capitalista marcado por um regime fragmentado e alta flexibilização na produção. Mesmo grandes empregadores formais adotaram práticas internas de precarização, aproveitando subcontratados ou contratações de agências, agendamento involuntário de meio período, ou de plantão, ou outros tipos de empregos. O globalismo neoliberal moldou o desenvolvimento econômico doméstico americano, particularmente desde o Acordo de Livre Comércio da América do Norte (Nafta) de 1994 e a entrada da China em 2001 na Organização Mundial do Comércio (OMC). O neoliberalismo global aumentou a mobilidade de capital e de trabalho, e os trabalhadores migrantes tornaram-se uma parte essencial da economia americana. Essas tendências reforçaram os padrões de aumento da desigualdade de renda e polarização no mercado de trabalho americano. Os salários reais por hora estagnaram desde a década de 1970 para os trabalhadores na metade inferior da escala de rendimentos, enquanto a disparidade entre os salários na base e no topo aumentou continuamente (KALLEBERG, 2011).

É preciso ter em mente que essa institucionalização prática de um “mundo darwiniano da luta de todos contra todos” não poderia ter êxito se não encontrasse a cumplicidade das disposições precárias produzidas pela própria insegurança da existência (Bourdieu, 2001). A “utopia neoliberal”, continua Bourdieu, tende a se encarnar em uma espécie de maquinário infernal que, por exemplo, prega a subordinação dos Estados nacionais às demandas de liberdade econômica dos donos da economia, a supressão de todas as regulamentações sobre mercados, bancos centrais independentes, a privatização generalizada de serviços públicos e a redução de gastos públicos e sociais, entre outros aspectos.

Esse programa neoliberal tem a força de um discurso hegemônico que, como observa Murillo (2011), está centrado na ideia da desigualdade natural do ser humano e promove a transformação dos cidadãos em empresários de si e a construção de um dispositivo complexo denominado pobreza, que tem entre suas características fundamentais a criminalização daqueles que “não souberam administrar seu capital humano”. Por sua vez, como indica Harvey (2008), para que esse sistema de

pensamento se torne dominante, é necessário a articulação de conceitos fundamentais que estão tão profundamente enraizados na compreensão do senso comum que se tornam dados como certos e indiscutíveis. É uma teoria das práticas políticas econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser alcançado pela maximização das liberdades de negócios dentro de uma estrutura institucional caracterizada por direitos de propriedade privada, liberdade individual, mercados irrestritos e livre comércio. É interessante o que Harvey (2008) argumenta que o neoliberalismo teve um enorme sucesso do ponto de vista das classes altas, uma vez que restaurou a posição de classe das elites dominantes. Mesmo países que sofreram com a neoliberalização testemunharam o reordenamento interno das estruturas de classes, gerando concentrações de riqueza sem precedentes nas mãos de poucos. A corporatização, modificação e privatização do patrimônio público têm sido características marcantes desse projeto neoliberal. Todos esses processos equivalem a uma transferência de ativos dos campos público e popular para os domínios de privilégio privado e de classe.

As revoluções nas estruturas de produção capitalista e as grandes transformações do mercado de trabalho possuem uma forte ligação. Em sua forma mais atual, após o advento da Era Digital, vivemos um cenário onde o proletariado industrial passa por uma redução, principalmente em economias com o capitalismo em estágio mais avançado e com uma considerável expansão no setor de serviços, bem como na agroindústria (ANTUNES, 2018).

A influência direta no mercado de trabalho de grandes mudanças no sistema de produção foi algo que ocorreu paulatinamente ao longo da história moderna. A Primeira Revolução Industrial, originada na Inglaterra e que se espalhou para países como França, Itália e Alemanha ao longo da segunda metade do século XVIII, alterou profundamente a forma de produção com suas máquinas movidas a vapor. Delgado (2015) acrescenta que conflitos sociais foram impulsionados com a migração da economia agrária para a industrial, após a substituição da força de trabalho humana por máquinas. Segundo Shirky (2012), o advento desse modo de produção capitalista teve como consequência, desde o início, uma profunda alteração na configuração do mercado de trabalho. A mecanização e divisão dos processos nas fábricas retirou dos trabalhadores a capacidade de manter seu ofício de forma competitiva. De acordo com Botsman (2011), a segunda Revolução Industrial tem suas bases nos ramos metalúrgico e químico. Neste período, o aço torna-se um material tão utilizado que é nele que a siderurgia ganha sua grande expressão. O grau de complexidade da produção foi elevado, com o surgimento do Fordismo, sistema de produção organizado com grande divisão das tarefas, a especialização das ferramentas e um

complexo sistema de máquinas para poder reproduzir em escala industrial o que era produzido de forma artesanal.

O aço tomou o espaço do ferro, a energia a vapor deu espaço para a eletricidade e ao petróleo. Nesse cenário, a produção passou a poder ser executada por meio de tarefas especializadas que não demandavam grande qualificação profissional dos trabalhadores (GANSKY, 2010). Assim como na segunda Revolução Industrial, na terceira, uma grande indústria automobilística serviu como referência técnica de organização de produção, a Toyota. O denominado Toyotismo foi originado no Japão nas últimas décadas do século XX. Muito devido à suas limitações territoriais, fez-se necessário um rompimento com o padrão fordista de produção em larga escala (ALVES, 2000). Além disso, Antunes (2011, p.49) destaca a influência do Primeiro Choque do Petróleo, crise vivida no sistema capitalista no início dos anos 70, foi decisivo para ascensão do novo modelo de produção. Ocorreu uma reestruturação da organização do trabalho para se adequar às novas exigências do capital.

Com essa mudança foi introduzida na cadeia de produção a robótica, microeletrônica, automação, dentre outras. Piore e Sabel (1984) enfatizam como tais mudanças tornaram a exploração do capital mais envolvente e manipulatória. Nesse sentido surgiu, a prática que ficou conhecida como *just-in-time*, administração da produção que determina que tudo deve ser produzido, transportado ou comprado na hora exata, obrigando assim que cada membro do processo produtivo a antecipasse os problemas.

Um ponto a ser destacado é desde a expansão do neoliberalismo em escala global, a partir de 1980, a flexibilização e precarização das condições de trabalho passaram a incorporar ataques mais contundentes. A Crise do Subprime em 2008, onde o capitalismo financeiro precisou se reestruturar após passar por um colapso, desencadeou uma nova onda de reformas, precarização das relações de trabalho. Segundo Lima (2010), a ideia de que a processualidade das transformações exclui do trabalhador a possibilidade de obter uma subsistência digna vendendo sua força de trabalho. Como ressalta Antunes (2011), o desemprego estrutural é peça importante para a manutenção de um exército de reserva, peça base dessa conjuntura do mercado de trabalho.

3.2 A Uberização

Assim como o Fordismo e Toyotismo, termos designados para nomear um modo de produção que foram derivados de grandes empresas, a Uberização é um conceito que foi derivado a partir da atuação no mercado da empresa de transportes Uber. O termo é referente a organização da força de trabalho *just-in-time*, difusão do trabalho e gerenciamento das demandas via aplicativos com base nas inovações tecnológicas da era digital. Essas e muitas outras influências do Uber nos sistemas sociais, culturais, econômicos e de governança das cidades inspiraram a categorização.

No Brasil o termo passou a estar mais em voga após a aprovação da Lei nº 13.467 (Brasil, 2016), a reforma trabalhista aprovada durante o governo de Michel Temer que modificou mais de 100 pontos da CLT e a 13.352/16 (Brasil, 2016), que ficou conhecida como a “lei do salão-parceiro” que passou a desobrigar salões de beleza a firmar vínculo com seus trabalhadores. Essas medidas serviram como jurisprudência para a prestação de serviços por um curto período de tempo sem a necessidade de uma ligação formal com a empresa. A Uberização representa uma organização de processos com plataformas digitais como o centro da estrutura e possui também como característica uma fragmentação extrema das atividades com grande número de trabalhadores realizando as atividades em período parcial (SLEE, 2017).

Ao recorrer a um dos percursores da discussão sobre o trabalho e de grande influência até hoje, Karl Marx, notamos que ainda ao seu tempo o autor já citava contradições ainda presentes no modelo atual:

Não basta que as condições de trabalho apareçam num pólo como capital e no outro pólo, pessoas que nada tem para vender a não ser sua força de trabalho. Não basta também forçarem-nas a se venderem voluntariamente. Na evolução da produção capitalista, desenvolve-se uma classe de trabalhadores que, por educação, tradição, costume, reconhece as exigências daquele modo de produção como leis naturais evidentes. (MARX, 2005, p.358-359, grifo do autor)

O trabalhador hodiernamente atua, muito devido aos constantes ataques às forças sindicais, como espectador das mudanças no mercado de trabalho, que é cada vez mais subserviente aos interesses do capital (ANTUNES, 2018). A prática que ficou conhecida como Contrato de Zero Horas, muito comum em países com grandes economias, como Inglaterra e EUA, é um retrato da realidade citada. Nessa configuração, o trabalhador só recebe ganhos proporcionalmente ao seu período trabalhado e só atua quando é demandado. Estrutura semelhante ao que é praticado

pela Uber no mundo inteiro. A empresa se vende como provedora de autonomia para seus “colaboradores”, mas, devido aos baixos ganhos líquidos, quem atua na empresa precisa exercer uma longa carga horária de trabalho, muitas vezes superior ao regulamentado na CLT (MENDES, 2015).

As empresas de Economia Compartilhada possuem um vasto campo de atuação em locais onde o capital se sobressai ao trabalho. A autora Abílio (2017) descreve:

A Uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (ABÍLIO, 2017, p.2)

Segundo Antunes (2018), a Uberização é um sintoma da precarização estrutural do trabalho ao longo das últimas décadas, sendo classificado pelo autor como a tragédia do nosso tempo. Desde modo, fica ainda mais clara a relação das recentes reformas ocorrida no Brasil e a expansão desse modelo de negócio. Ao diminuir as proteções trabalhistas sob o contexto de expandir a oferta de empregos as condições de trabalho são postas em segundo plano (LIMA, 2015).

A dificuldade enfrentada pela legislação das nações com o advento de uma nova forma produção é algo corriqueiro ao longo da história. Essas revoluções estruturais afetam a sociedade como um todo, inclusive as relações de trabalho. Isso se dá muito devido à rigidez das normas de regulamentação e a velocidade, cada vez maior, das transformações impulsionadas por novas organizações de produção. As empresas de Economia Compartilhada, com suas atividades pautadas no uso de aplicativos é a versão mais recente desse cenário KRAMER (2017). A Uber, empresa a qual esse trabalho aborda mais especificamente, recebe dos seus prestadores entre 20% e 25% dos ganhos e em contrapartida oferece apenas o suporte técnico que permite a mediação entre os motoristas e passageiros. Destacando que os ganhos só ocorrem com base no período que os colaboradores estão realizando viagens e não que ficam disponíveis como um todo. O discurso de que os colaboradores poderiam fazer seus próprios horários e que atuando na Uber estariam em uma função análoga a quem possui o seu próprio negócio ajudou a popularização da plataforma no país (KRAMER, 2017). Contudo, os motoristas estão sujeitos a um bloqueio ou banimento ao não cumprir com alguma diretriz da empresa, como, por exemplo, passar um longo

período sem realizar corridas. Braga (2017) afirma que plataforma oferece alta autonomia somente para que os colaboradores arquem com custos e riscos. Este modelo está presente em inúmeros setores importantes da economia, dentre eles: hotelaria, saúde, educação. Sundararajan (2016) defende a Uberização citando que essa forma de organização é uma resposta aos elevados custos ocasionados por uma regulamentação engessada dos setores. O autor adiciona ainda que uma interferência do Estado na atuação das empresas traria um resultado negativo para os trabalhadores, uma vez que é por meio dessas plataformas que milhões de brasileiros adquirem os seus rendimentos.

4 METODOLOGIA

A metodologia aplicada nesse trabalho está de acordo com os conceitos apontados por Vergara (2013), Gil (1999) e Richardson (1999). Foi utilizado como base um modelo conceitual que explica a relação entre os sentidos do trabalho para os motoristas de aplicativos de transporte. A modelagem da pesquisa foi influenciada por Barleta (2019).

A Elaboração do questionário (Apêndice A) contou com a ajuda de um motorista de aplicativo de transporte, que também preside uma organização sindical dos motoristas por aplicativo em Fortaleza e região metropolitana, para a melhor compreensão do cenário e da realidade vivenciada.

Definiu-se como os pilares das entrevistas os quatro pontos abaixo:

- Satisfação com as condições do trabalho;
- Normas acerca dos deveres sociais/resultados e objetivos valorizados;
- Centralidade do trabalho.
- Resultados e Objetivos

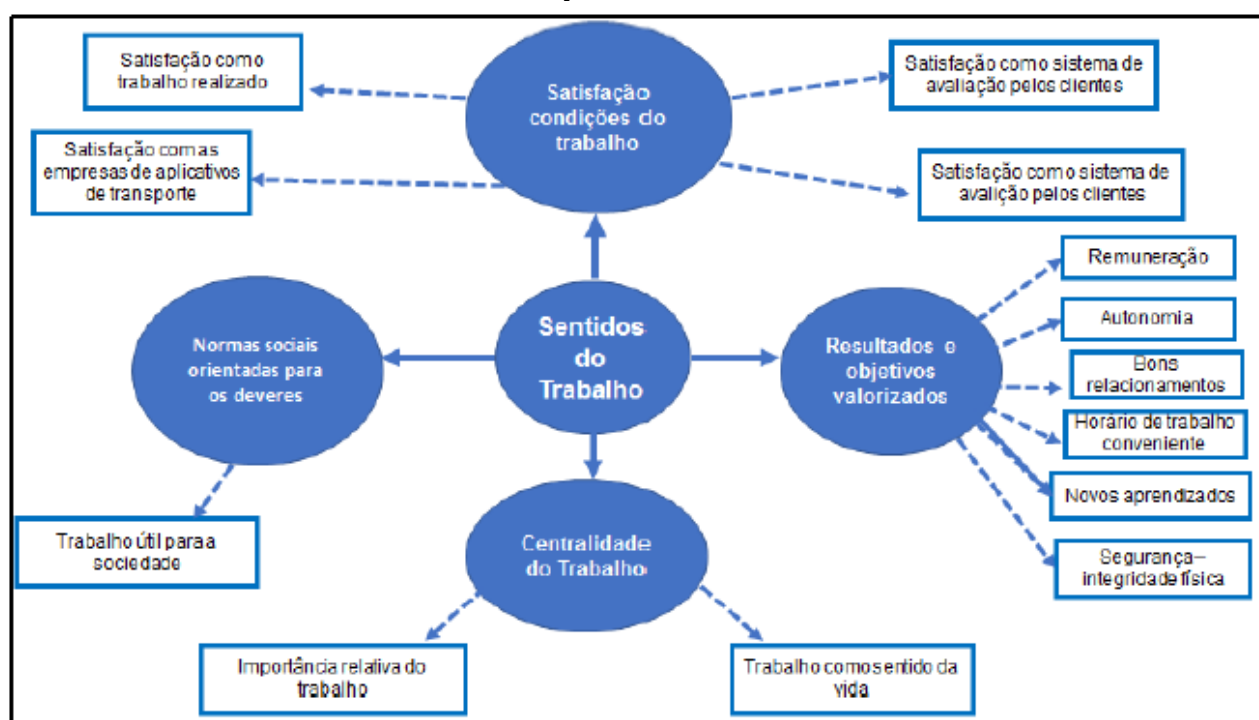


Figura 1 – Modelo de Estudo – Pesquisa Aplicada
Fonte: (BARLETA, 2019).

4.1 Questionário

Para Gil (1999) a pesquisa de natureza qualitativa permite aprofundamento nas questões relacionadas ao estudo entendendo como afeta a população ao todo, mas se mantém aberto para perceber individualidade dos membros da população estudada. Assim, essa pesquisa se define como qualitativa, pois busca entender esse fenômeno afeta a população estuda, porém pode se buscar entender como afeta a cada indivíduo.

A coleta de dados foi feita uma pesquisa de campo em duas etapas, a primeira através de entrevistas exploratórias, foi consultado a 4 motoristas o que deixava mais satisfeito ao trabalhar para a Uber; o que deixava mais insatisfeito; quais eram as suas maiores preocupações; e o que eles achavam que deveria melhorar. Através das respostas foi elaborado um questionário para ser aplicado a um número maior de motoristas.

A segunda etapa esse questionário foi aplicado a plataforma do Google Forms, onde foi impulsionado com a amostragem bola de neve, onde os colaboradores auxiliaram o levantamento dos dados ao encaminhar o link do questionário para colegas de profissão. O levantamento ficou disponível para resposta pelo período de 15 dias, de 17/09/2020 e 02/10/2020, foi encaminhado individualmente a 200 motoristas, onde 108 responderam. Os dados foram quantificados e analisados através do programa Microsoft Excel.

O questionário foi dividido em quatro partes. A primeira continha questões de cunho pessoal. A segunda parte buscou levantar informações profissionais: como período de atuação na empresa, média de horas trabalhadas por dia. As duas últimas etapas correspondem à verificação da visão dos prestadores da sua atividade na Uber. A Escala Likert, escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, foi utilizada e ao fim do questionário foi adicionado um item para comentários adicionais.

4.2 Entrevista Semiestruturada

As entrevistas foram realizadas individualmente, com a permissão previamente concedida. As diretrizes indicadas por Bardin (2010) e Gil (2010) serviram como base, de forma simplificada, para essa etapa da pesquisa. Foi utilizado um roteiro guiadas por um roteiro semiestruturado (APÊNDICE B), foi realizado a gravação das entrevistas e posteriormente realizado a transcrição. Para as entrevistas, que foram realizadas ao longo do mês de setembro, cinco motoristas da cidade de Fortaleza foram escolhidos aleatoriamente de acordo com o critério de representatividade não probabilística (VERGARA, 2007). Realizou-se perguntas reflexivas sobre a concepção dos colaboradores sobre os sentidos do trabalho.

Entrevistado	Gênero	Idade	Escolaridade	Dias / Semana	Horas / Dia	Veículo Próprio?	Uber Fonte Exclusiva de Renda	Renda Bruta Aproximada	Tempo na Uber
M1	F	26	Sup. Incompleto	6	8	Sim	Sim	R\$2.300,00	8 meses
M2	M	32	Ens. Médio	7	12	Alugado	Sim	R\$3.500,00	1 ano e 4 meses
M3	M	25	Ens. Médio	7	10	Sim	Sim	R\$3.500,00	3 anos e meio
M4	M	41	Sup. Completo	6	14	Sim	Sim	R\$4.000,00	1 ano
M5	M	48	Ens. Médio	5	10	Sim	Sim	R\$3.000,00	2 anos e 3 meses

Quadro 1 – Perfil dos Entrevistados.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5 ANÁLISES E RESULTADOS

Nesta seção será realizada a análise dos resultados obtidos na pesquisa no com os colaboradores da Uber dividida em duas seções, sendo a primeira com o perfil dos trabalhadores que responderam o questionário e o segundo com as suas considerações acerca dos sentidos do trabalho e sua atuação na empresa.

5.1 Perfil Sócio Demográfico Profissional

Um levantamento realizado pela prefeitura de Fortaleza, revelou que a cidade conta com aproximadamente 8 mil motoristas que atuam via aplicativos de transporte. Para compreender melhor sobre o perfil da classe na cidade são apresentados dados demográficos com base na resposta de 108 colaboradores apresentado nesse tópico.

Formação	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Fundamental Incompleto	3	2,78%
Fundamental Completo	7	6,48%
Médio Incompleto	28	25,93%
Médio Completo	48	44,44%
Superior Incompleto	16	14,81%
Superior Completo	5	4,63%
Pós-graduação Incompleto	0	0,00%
Pós-graduação Completo	1	0,93%

Quadro 2 – Escolaridade

Fonte: elaborado pelo autor

Embora o mercado de trabalho esteja cada vez mais exigente, o ensino médio completo é tradicionalmente a nota de corte para funções básicas. Deste modo, destaca-se que cerca de 64% possuam uma escolaridade igual ou superior às tais exigências de mercado. Contudo, a divisão entre os gêneros possui uma significativa diferença, como aponta o quadro abaixo:

Formação	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Masculino	101	93,52%
Feminino	7	6,48%
Outros	0	0,00%

Quadro 3 – Gênero

Fonte: elaborado pelo autor

De acordo com o levantado na nossa pesquisa, apenas 62% dos motoristas julgam as atividades como seguras, fato que pode ter relação direta com a grande diferença entre os gêneros da amostra.

Como abordado ao longo do trabalho, para atingir rendimentos melhores os motoristas tendem a praticar extensivas jornadas de trabalho. Ao que se refere aos rendimentos mensais, o quadro abaixo indica um rendimento com maioria com rendimentos acima de 2 salários mínimos. Frisando que, por ser diretamente relacionado ao resultado apresentado no quadro de horas trabalhadas.

Horas Trabalhadas Por Dia	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Até 8 horas	13	12,04%
De 8 horas a 10 horas	22	20,37%
De 10 horas a 12 horas	41	37,96%
Acima de 12 horas	32	29,63%

Quadro 4 – Faixa de Horas Trabalhadas

Fonte: elaborado pelo autor

Renda Bruta	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Até R\$2.090,00	17	15,74%
De R\$2.090,00 até R\$3.135,00	36	33,33%
De R\$3.135,00 até R\$4.180,00	44	40,74%
Acima de R\$4.180,00	11	10,19%

Quadro 5 – Faixa de Renda Bruta

Fonte: elaborado pelo autor

Com base nos Quadros 6 e 7 podemos entender que o perfil dos colaboradores é massivamente da idade produtiva e se encontra em um relacionamento, seja oficialmente casado ou união estável. Deste modo, isso pode indicar que as atividades na Uber representam uma considerável parte da renda familiar dos respondentes.

Faixa Etária	Nº de respostas	Porcentagem (%)
De 21 a 30 anos	13	12,04%
De 31 a 40 anos	41	37,96%
De 41 a 50 anos	39	36,11%
De 51 a 60 anos	11	10,19%
Acima de 61	4	3,70%

Quadro 6 – Faixa Etária

Fonte: elaborado pelo autor

Estado Civil	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Solteiro	32	29,63%
Casado	38	35,19%
União Estável	26	24,07%
Desquitado	9	8,33%
Viúvo	3	2,78%

Quadro 7 – Estado Civil

Fonte: elaborado pelo autor

Para o entendimento do Quadro 8 faz-se necessário destacar o contexto relacionado no ano de 2020. Segundo dados do PNAD (2020), o número de pessoas desempregadas cresceu em aproximadamente 3 milhões durante a pandemia global causada pela Covid-19. Esse fato pode estar diretamente relacionado ao grande número de respondentes que iniciaram as suas atividades durante o período de emergência. Outro ponto que nos chama atenção é a pequena taxa de respondentes que atuam por mais de 3 anos na plataforma, dando para a atividade na Uber um status de função temporária.

Tempo de Trabalho na Uber	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Até 6 meses	30	27,78%
De 6 meses a 1 ano	23	21,30%
De 1 ano a 2 anos	34	31,48%
De 2 anos a 3 anos	19	17,59%
Acima de 3 anos	2	1,85%

Quadro 8 – Tempo de Trabalho na Uber

Fonte: elaborado pelo autor

Em consonância ao quadro anterior, o Quadro 9 aponta que os colaboradores não planejam, ou não possuem opinião sobre, uma carreira a longo prazo na prestação de serviços para Uber.

Tempo que Pretende Trabalhar na Uber	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Até 1 ano	13	12,04%
De 2 anos a 5 anos	22	20,37%
Mais de 5 anos	6	5,56%
Não sei	67	62,03%

Quadro 9 – Tempo que Pretende Trabalhar na Uber
Fonte: elaborado pelo autor

Levando em consideração que no Quadro 4 cerca de 94% dos colaboradores responderam que exerciam as atividades por mais de 8 horas por dia, não necessariamente todos os dias da semana, chama atenção que quase metade deles atuem em jornada dupla.

Composição de Renda	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Exclusivamente app de transporte	51	47,22%
App de transporte + emprego formal	22	20,37%
App de transporte + emprego informal	31	28,70%
App de transporte + aposentadoria ou pensão	4	3,70%

Quadro 10 – Composição de Renda
Fonte: elaborado pelo autor

Se levamos em consideração que 20,37% dos respondentes exercem uma atividade formal, ou seja, contribuem ao INSS independentemente da sua atuação na Uber, o número abaixo de 57,41% sem contribuição é ainda mais significativo.

Contribuição com INSS	Nº de respostas	Porcentagem (%)
Sim	46	42,59%
Não	62	57,41%

Quadro 11 – Contribuição com INSS
Fonte: elaborado pelo autor

5.2 Dimensões Organizacional e Social

Nesse tópico focamos no perfil organizacional e social dos respondentes da pesquisa, os sentidos do trabalho de acordo com a ótica deles e realizamos também a divisão do levantamento de dados em dois cenários: o cenário atual do trabalho na Uber e o cenário que os colaboradores enxergam como o ideal na sua atividade na empresa.

	Muito Satisfeito	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	Muito Insatisfeito
Trabalho na Uber	8,33%	22,22%	29,63%	25,00%	14,81%
Sistema de Avaliação de Desempenho	5,56%	12,96%	19,44%	36,11%	25,93%
Sistema de Avaliação de Remuneração	10,19%	14,81%	7,41%	22,22%	45,37%

Quadro 12 – Condições de Trabalho

Fonte: elaborado pelo autor

O Quadro 12 demonstra que a maior insatisfação dos motoristas em relação aos valores recebidos por sua força de trabalho, dado que vai de acordo com a série de manifestações realizadas pelos trabalhadores de empresas de transporte via aplicativo, no ano de 2020, criticando justamente esse tópico. Sundararajan (2016) aponta que o sistema de avaliações serve como sinalizador de qualidade para empresas de Economia Compartilhada, uma vez que as atividades são realizadas entre duas pessoas, mas a única ligação e informação prévia sobre seu trabalho deriva da plataforma digital. Contudo, apenas 18,52% dos trabalhadores da nossa pesquisa se mostraram satisfeitos, em alguma escala, com o atual sistema da Uber.

O Quadros 13 traz perguntas para delimitar a visão dos colaboradores sobre as condições de trabalho. Foi perguntado a visão dos respondentes acerca da realidade atual na Uber sobre os tópicos citados.

	Concordo Plenamente	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente
O serviço é útil para a sociedade	88,89%	7,41%	3,70%	0%	0%
A remuneração é boa	4,63%	22,22%	2,78%	39,81%	30,56%
Oferece autonomia	65,74%	13,89%	7,41%	7,41%	5,56%
Horário de trabalho conveniente	76,85%	14,81%	4,63%	0,93%	2,78%
A atividade é segura	12,04%	10,19%	2,78%	47,22%	27,78%

Quadro 13 – Sobre o Trabalho Atual

Fonte: elaborado pelo autor

A percepção de que realizam uma atividade importante para a sociedade é o tópico com maior concordância nos dois cenários traçados. A sensação de estar contribuindo para a sociedade, como afirma Taborda (2016), esse é um dos tópicos que influenciam positivamente na satisfação com a atividade realizada. Por outro lado, a afirmação que há uma boa remuneração é o tópico com uma das maiores discordâncias, chegando a 70,37%, ao somarmos os valores de quem discorda totalmente e quem discorda parcialmente. Ao adicionarmos a essa percepção o fato de que 74,07% dos respondentes alegaram obter rendimentos brutos entre 2 e 4 salários mínimos e que os custos das atividades são de responsabilidades exclusivas dos motoristas, essa insatisfação com o rendimento é impulsionada por rendimento líquido menor. Outro resultado relevante refere-se à segurança da atividade. 75% responderam em alguma escala que a atividade não é segura. Isso se deve muito ao fato do motorista não possuir muitas informações acerca dos passageiros previamente. Podemos associar tais informações ao fato de ter apenas 6,48% de mulheres entre os respondentes.

5.3 A Plataforma Segundo os Colaboradores

Nessa seção é apresentada a análise de informações obtidas nas entrevistas dos com os colaboradores que participaram desta pesquisa, com o objetivo de explorar suas percepções sobre os sentidos do trabalho. A discussão dos dados foi realizada de acordo com a metodologia apresentada anteriormente.

Cinco entrevistas, do tipo semiestruturada, foram realizadas na cidade de Fortaleza ao longo do mês de setembro com motoristas que são colaboradores da empresa Uber. Os entrevistados possuem um perfil distinto uns dos outros, abrangendo uma faixa de idade e de rendimentos. Seguindo a tendência apontada nos dados da seção anterior, apenas uma mulher foi entrevistada. De acordo com a pesquisa realizada por Barleta (2019), foram realizadas duas perguntas centrais para garantir direcionamento da entrevista para questões referente aos sentidos do trabalho e a partir disso, o desenrolar se deu livremente. O protocolo da entrevista está descrito no Apêndice B. A análise foi baseada nos pilares abordados no questionário online cujo os dados foram apresentados na seção anterior. São eles:

1. Utilidade do trabalho para a sociedade
2. Autonomia e horários
3. Remuneração
4. Segurança

5.3.1 Utilidade do trabalho para a sociedade

No que se refere esse tópico, cabe destacar de início que 96,3% dos colaboradores responderam que consideravam suas atividades úteis para a sociedade, indicando que existe uma alta percepção de que há um sentido na sua atividade por parte dos trabalhadores dessa classe. O trecho abaixo da entrevista com M1 destaca isso:

M1: [...] eu que moro em um local afastado da área nobre da cidade deixei de sair muitas vezes com medo de não ter ônibus na hora da volta. Hoje, todo mundo tem a certeza de que vai ter algum motorista perto poder chamar um carro pelo aplicativo e voltar pra casa em segurança [...] (grifo do autor).

Taborda (2016) destaca que a percepção de estar realizando uma atividade com impacto positivo direto na vida das pessoas é ponto importante para a satisfação na

atividade de trabalho. As declarações de M1 e M3 complementam essa visão, adicionando que, para muitos, a empresa é uma alternativa ao desemprego:

M1: [...] eu via que um tempo atrás as pessoas não entendiam direito o que era, muita gente achava que era atividade ilegal, mas nesses meses que estou trabalhando com isso dá pra ver que agora todo mundo sabe que estamos oferecendo o que só o taxi fazia, mas por um preço menor e buscando o nosso ganha pão [...] (grifo do autor).

M3: [...] acaba sendo bom pra todo mundo, as pessoas fazem as suas viagens sem precisar pegar ônibus lotado e nós conseguimos trabalhar [...] (grifo do autor).

De acordo com Sundararajan (2016) um fator determinante para angariar um grande número de colaboradores e, deste modo, possuir uma rede de trabalhadores para tornar o modelo de Economia Compartilhada viável, foi ofertar uma opção ao desemprego. Ainda sobre a importância da atividade realizada, os entrevistados M2, M4 e M5 citam experiências vividas para destacar o atual papel da categoria na sociedade:

M2: [...] todo mês eu acabo levando alguém que está se sentindo mal pro hospital e fico pensando: como é que faziam antigamente? Tinha ambulância pra todo mundo? [...] (grifo do autor).

M4: [...] o Uber dá autonomia pra pessoas de mais idade. Se um idoso quer ir resolver um compromisso, ir ao banco, no mercado, não precisa mais de um acompanhante [...] (grifo do autor).

M5: [...] sexta e sábado de madrugada são os dias que eu faço mais corridas. As pessoas já saem sabendo que poderão aproveitar a festa e voltar de Uber [...] (grifo do autor).

5.3.2 Autonomia e horários

A autonomia foi tema recorrente ao longo das entrevistas. Todos os colaboradores a citaram como fator determinante para iniciar a trabalhar na Uber. A entrevistada M1 que ainda está cursando sua graduação destaca a possibilidade de conciliar seu trabalho no Uber com a faculdade:

M1:[...] pra mim ajuda muito por causa da faculdade. De vez em quando eu fico atolada de trabalhos, provas, essas coisas. Consigo tirar um tempinho para me dedicar mais, quando preciso, sem precisar pedir autorização para um chefe [...] (grifo do autor).

Já os entrevistados M3 e M5 citaram algo que vai de acordo com o que Antunes (2018) afirma: as autonomias do trabalhador para empresas de Economia Compartilhada oferecem não é verificada de fato.

M3: [...] montamos o nosso horário, mas não faz muita diferença, eu mesmo trabalho quase todo tempo que tenho livre, senão o dinheiro falta no fim do mês [...] (grifo do autor).

M5: [...] não temos um patrão, mas o aplicativo nos dá umas punições se ficamos muito tempo sem rodar. Colocam uma premiação bônus pra fazer uma determinada quantidade de corridas em, por exemplo, três dias. Quem precisa do dinheiro vai deixar de fazer essas corridas pra descansar? [...] (grifo do autor).

Cerca de 91% das pessoas que responderam o questionário citaram os horários praticados na Uber como conveniente. As entrevistas vão de acordo com os dados levantados, como os trechos de M2 e M4 destacam:

M2: [...] tem dias que não estou me sentindo muito bem, encerro mais cedo, no outro dia compenso. É isso, não preciso de atestado, nem justificar nada, é um compromisso meu [...] (grifo do autor).

M4: [...] já cheguei a trabalhar 16 horas seguidas, parei só pra comer. Depende do quanto tá bom, as vezes a dinâmica está mais alta, você pensa em fazer só mais uma corrida, que leva a outra, e por aí vai. Quando você nota, já está um tempão trabalhando. Não tem pressão, quando eu trabalhava em firma, dava duas da tarde eu já estava olhando pro relógio [...] (grifo do autor).

5.3.3 Remuneração

Durante o nosso levantamento de dados, esse tema foi constatado que esse tema é um dos que apresentam um maior número de descontentamentos. Dos 108 colaboradores que responderam o nosso questionário apenas 26,87% se mostraram satisfeitos com os ganhos no aplicativo. O entrevistado M5 elucida esse aspecto:

M5: [...] os gastos estão altos, muitos colegas saíram pra outra coisa, pra muita gente não está valendo mais a pena. O aplicativo fica com uma parte do que ganhamos, mas quando o carro dá problema precisamos pagar só [...] (grifo do autor).

Segundo os conceitos de Mendes (2015), a política de mercado da Uber para conseguir uma fatia maior dos consumidores é baseada na qualidade do serviço que possui uma grande comodidade e a satisfação do consumidor, impulsionada pela prática de um custo baixo nas corridas. Braga (2017) aponta que a greve dos motoristas que trabalham para as empresas de transportes via aplicativo que ocorreu em 2017 ocorreu justamente pela busca de melhores rendimentos. Sobre o tema, M2 comenta:

M2: [...] todo mundo sabe que se o preço for muito alto vai ser pior até pra gente, se for muito caro as corridas somem. Mas os colegas estão tentando um meio termo nisso [...] (grifo do autor).

Já Angelieri (2020) indicou que muitos trabalhadores enxergam o trabalho na plataforma como uma forma de conseguir rendimentos maiores do que conseguiriam em outros mercados. Os entrevistados M1 e M4 seguem esse pensamento, como fica claro nos trechos abaixo:

M1: [...] eu trabalhava em uma loja de roupas, passava o dia inteiro em pé e no fim do mês tirava quase mil reais a menos que aqui [...] (grifo do autor).

M4: [...] tenho uma rotina puxada, mas nem se compara (em alusão à função que realizava anteriormente). Eu sei que quanto mais eu trabalhar melhor vai ser o meu dinheiro no fim do mês, isso nos dá força [...] (grifo do autor).

O entrevistado M2 acrescenta que muitos colegas não possuem uma noção correta dos seus ganhos líquidos:

M2: [...] só o que tem é gente que não sabe quanto gasta no fim do mês em gasolina. Isso é o básico. Eu tenho tudo anotado, se você não tiver controle de tudo que entra e tudo o que sai fica difícil viver só disso, não é pra todo mundo [...] (grifo do autor).

5.3.4 Segurança

O último tópico dessa seção trata justamente da maior preocupação dos colaboradores, com base nos 108 questionários que foram respondidos. A entrevistada M1 acrescentou que sente a existência de um agravante nessa questão por ela ser uma mulher:

M1: [...] quando falei pra minha mãe que iria começar (a trabalhar como motorista na Uber) ela primeiro riu pensando que era brincadeira, depois chorou de preocupação. É difícil pra todo mundo, mas pra mim que sou mulher me sinto mais insegura, não

sabemos antes de aceitar as corridas quem vai entrar no nosso carro, pra onde vamos, o sentimento que dá é de vulnerabilidade [...] (grifo do autor).

M1: [...] tento não pensar muito nisso, se a gente deixar o medo vencer, nem saímos de casa. Eu não rodo muito tarde da noite e evito locais distantes. É o que dá pra fazer [...] (grifo do autor).

O depoimento da prestadora nos ajuda a entender tamanha disparidade entre o número de homens e mulheres atuando como motoristas na Uber.

Dentre todos os entrevistados, apenas M4 disse se sentir seguro realizando a atividade:

M4: [...] risco todo mundo corre, ainda mais trabalhando na rua. Acho o trabalho aqui (como motorista de aplicativo) muito mais tranquilo do que muita gente fala. O aplicativo dá a opção pra aceitar ou não uma corrida, você consegue ver se ali vai te trazer mais risco, se vale a pena [...] (grifo do autor).

M4: [...] eu faço muita corrida de madrugada, claro que estou assumindo um risco, mas como muita gente tem medo, pego muita corrida boa. É uma profissão como qualquer outra, é mais questão de ter cuidado [...] (grifo do autor).

Os demais entrevistados, M2, M3 e M5 citam que a ausência de informações prévias sobre os passageiros e o alto índice de criminalidade na cidade de Fortaleza como fatores que aumentam a sensação de insegurança ao exercer a atividade. Cabe o destaque para o trecho que M3 cita que a insegurança da atividade não se resume à integridade física, algo que Huws (2017) destacou em sua pesquisa, as atividades em empresas de Economia Compartilhada colocam também em estresse excessivo, algo que pode trazer risco também à saúde dos trabalhadores:

M3: [...] a gente fica dividido, precisamos fazer muitas corridas pra valer a pena trabalhar aqui (como motorista na empresa Uber). Eu não recuso viagens por isso, o tempo que eu estou parado esperando eu não ganho nada. [...] (grifo do autor).

M3: [...] a cidade tá violenta demais, saio de casa e minha esposa fica com o coração na mão. Tento tomar cuidado, mas está cada dia mais difícil. Um colega teve o carro roubado depois de aceitar uma corrida que os ladrões usaram uma menina como isca. [...] (grifo do autor).

6 CONCLUSÃO

Os resultados desta pesquisa apontam para uma análise dos sentidos do trabalho de profissionais que estão atuando no mercado de plataformas digitais como motoristas de aplicativos de transporte na cidade de Fortaleza de acordo com a própria ótica da categoria. Foram pesquisados 108 motoristas por meio de um formulário web e 5 entrevistas presenciais. A seguir, é indicado as conclusões.

Com base nas respostas obtidas podemos definir que grande parte dos indivíduos que estão trabalhando como motorista de aplicativos de transportes detém uma formação de ensino médio e graduação (63,88%), é de sexo masculino (93,52%), está na faixa etária entre 31 anos e 50 anos (74,07%), é casado ou está em uma união estável (59,26%) e possui uma renda mensal entre 2 e 4 salários mínimos (74,07%).

O tempo de atuação dos respondentes na plataforma é bem difuso, mas a maioria dos membros estão exercendo tais atividades entre 1 ano e 2 anos (31,48%), e se imaginam na Uber por mais de um ano ou não possuem perspectiva por quanto tempo irão permanecer na empresa (74,08%). A maioria possui renda apenas o aplicativo (47,22%) e não contribui com o INSS (57,41%). Percebe-se que os motoristas utilizam a atuação na plataforma como uma solução temporária até uma realocação no mercado tradicional.

Os principais tópicos das pesquisas e os resultados revelam que a noção de utilidade social apresentou o maior índice de concordância (96,30%). Na amostra, foi possível identificar que grande parte existe uma grande divisão de opinião dos colaboradores sobre como enxergam o seu trabalho na plataforma, mas forma positiva (30,55%) enxergam de forma positiva, embora apresentem uma grande insatisfação com os rendimentos (70,37%) e as condições de segurança da atividade (75,00%).

Ao relacionarmos os resultados da pesquisa descritiva com as cinco entrevistas, constata-se que os motoristas de aplicativos de transporte percebem a importância do serviço que executam para a sociedade e enxergam na Uber uma possibilidade de obter ganhos maiores do que no mercado formal ou mesmo fugir do desemprego.

A remuneração está ligada à quantidade de horas trabalhadas. E, nas entrevistas, os motoristas reforçam a necessidade de trabalhar por muitas horas no

dia para conseguir ter um bom rendimento. Muitos motoristas citaram que os custos afetavam muito os valores ganhos, reiterando o incômodo por precisar arcar com todos os custos do trabalho.

A autonomia é citada em associação à flexibilidade de horário e a possibilidade de não possuir um patrão como no mercado formal. Todos os entrevistados destacaram como uma das principais qualidades a possibilidade de poder trabalhar de acordo com o seu horário. Contudo, logo em seguida, foi frisado em duas entrevistas que a quantidade de horas influencia diretamente nos ganhos.

No que se refere à segurança, em momento algum durante as entrevistas os colaboradores a citaram como a forma mais tradicionalmente ligada ao trabalho, no sentido de estabilidade. Os motoristas, aparentemente, enxergam a atividade como algo transitório, ficando claro que a plataforma se vale dos altos índices de desemprego para atrair um grande número de “parceiros”, que se mostram mais preocupados com a sua segurança no sentido de integridade física. Destaca-se também que em contraste ao discurso de vantagens por “empreender”, os motoristas exercem, em sua maioria, uma carga horária bem acima do habitual para o trabalhador médio brasileiro.

A pesquisa atendeu ao seu objetivo geral que é compreender a percepção dos motoristas de aplicativos de transporte de Fortaleza sobre os sentidos do trabalho e os fatores relevantes do fenômeno do novo modelo de organização capitalista. Os objetivos específicos foram atingidos durante a construção conceitual do trabalho.

Contudo, para que se possa realizar maiores generalizações acerca da classe estudada seria necessário o aporte de investigações mais consistentes e abrangentes. Nesse trabalho, os dados exploratórios foram validados apenas por entrevistas semiestruturadas de amplitude limitada.

Como foi abordado ao longo do trabalho, a classe trabalhadora é impactada profundamente sempre que ocorre profundas mudanças no modo de organização da produção. A Uberização, ou Capitalismo de Plataforma, é um tema relativamente recente, mas que já afeta a realidade dos trabalhadores. Assim, faz-se necessário a realização de mais trabalhos acerca desse tema, para que, deste modo, haja um debate mais embasado acerca das relações de trabalho para os colaboradores dessas empresas e, possivelmente, demandar e demarcar melhorias.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, Rio de Janeiro, 19 fev. 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em 22 ago. 2020.

ABILIO, Ludmila C. **Uberização**: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANGELIERI, Fernando. 'Uberização' – Uma saída para superar as dificuldades? **Santander Negócios & Empresas**, São Paulo, 17 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.santandernegocioseempresas.com.br/detalhe-noticia/uberizacao-uma-saida-para-a-crise.html>>. Acesso em 19 jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 15ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **A intensificação da terceirização é a volta da escravidão**. Disponível em: <http://metalrevista.com.br/2016/06/23/a-intensificacao-da-terceirizacao-do-trabalho-e-a-volta-da-escravidao-afirma-ricardo-antunes/>. Acesso em 08 dez. 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2010.

BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

BACHER, Jagdeep S.; GUILD, Paul D. **Financing early stage technology based companies: investment criteria used by investors**. *Frontiers of Entrepreneurship Research (Proceedings of the 16th Annual Entrepreneurship Research Conference)*, 1996, pp. 363-376, Babson College, Wellesley, MA.

BOURDIEU, P.; CHAMPAGNE, P. **Os excluídos do interior**. In BOURDIEU, P. (org.). A Miséria do Mundo. Petrópolis: Vozes, 2001.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BOWER, J. L.; CHRISTENSE, C. M. **Disruptive Technologies**: Catching the Wave. Harvard Business Review, Boston, v. 73, n. 1, p. 43-53, Jan./Feb. 1995.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331. **Resolução n. 174/2011, Mai. 2011**. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.tml>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região. **Reclamação Trabalhista n 0011359-34.2016.5.03.0112**. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Belo Horizonte, 13 Fev. 2016. Sentença disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 21 dez. 2020.

CUNHA, Carolina. **Economia compartilhada**: modalidade gera novas oportunidades e muitas polêmicas, como o Uber. (2015). Disponível em: <<http://vestibular.uol.com.br/resumodas-disciplinas/atualidades/economia-compartilhada-modalidade-como-o-uber-gera-novas-oportunidades-e-muitas-polemicas.htm>>. Acesso em 08 ago. 2020

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

ERVING, E. E. **The sharing economy: exploring the intersection of collaborative consumption and capitalism**: Scripps Senior Theses, 2014. Disponível em: <https://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/409/>. Acesso em: 29 out. 2020.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2008.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica**: Marx e o capital no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2018.

HUWS (2017), Ursula. **Labor in the Global Digital Economy**: the Cybertariat Comes of Age. Londres, Merlin.

KRAMER, Josiane. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2017.

KALLBERG, Arne L. (2011). **Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s**. New York: Russell Sage Foundation, American Sociological Association Rose Series in Sociology

KOOPMAN, C.; MITCHELL, M.; THIERER, A. The Sharing Economy and Consumer Protection Regulation: The Case for Policy Change. **The Journal of Business, Entrepreneurship and the Law**, 2015.

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

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Notas Metodológicas Volume 1**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Rio de Janeiro. 2019.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Covid-19 – resultado mensal (junho 2020)**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Rio de Janeiro. 2020a.

LARA, Ricardo; HILLESHEIM, Jaime. **Modernização trabalhista em contexto de crise econômica, política e sanitária**. 2020. Disponível em: https://suassccovid19.files.wordpress.com/2020/07/artigo_modernizaccca7acc83o_trabalhista.pdf. Acesso em: 15 de jul. 2020.

LIMA, J. C. 2010. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, no 25, p. 158-198

LIMA, Denilso de. **O que é uber? O que significa uber?** Disponível em: <http://www.inglesnapontadalingua.com.br/2015/07/o-que-e-uber-o-que-significa-uber.html>. Acesso em: 30 mai. 2020

MARX, K. **Crítica da filosofia do direito de Hegel**. São Paulo: Boitempo, 2005.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. 25. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. (Livro I, v. 1).

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MENDES, F. S.; CERROY, F. M. **Economia Compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: uma proposta de marco legal**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/ CONLEG/Senado, 2015. (Texto para Discussão,185). Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/516690/TD185-Francisco%20Schertel%20Mendes%20e%20Frederico%20Meinberg%20Ceroy.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 nov 2020.

PIORE, Michael J. e SABEL, Charles F. **The second industrial divide: possibilities for prosperity**. New York: Basic Books, 1984.

RICHARDSON, Roberto Jarry, et al. **Pesquisa social: Métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2007

RIFKIN, Jeremy. **Bem-vindo à era do “almoço grátis”**. Disponível em: Acesso em: 11/11/2020.

SHIRKY, C. **Lá vem todo mundo: O poder de organizar sem organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira Petrini; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. **Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?** REGE - Revista de Gestão n. 23, p. 298–305, São Paulo, 2016.

SLEE, Tom. **Uberização – a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SUNDARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge, MA: The MIT Press, 2016.

THIERER, A. et al. **How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”**. 2015. Disponível em: <<http://mercatus.org/sites/default/files/Thierer-Lemons-Problem.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. **A história da Uber**. (2017). Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>. Acesso em: 30 mar. 2020

UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a Uber**. (2015). Disponível em: <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em 10 mar. 2020.

TABORDA, Rita Forte Caldas Ramos. **ECONOMIA DE PARTILHA E OS CASOS DE REFERÊNCIA AIRBNB, UBER E BOATBOUND**. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Instituto Universitário de Lisboa, 2016.

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLANOVA, A. L. I. **Modelos de negócio na economia compartilhada: uma investigação multi-caso**. 2015. 126 f. Dissertação (Mestrado Executivo Em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira De Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

QUESTIONÁRIO PARA COLABORADORES DA UBER

Perfil Sócio Demográfico Profissional

Parte A

1 - Formação

- Fundamental Incompleto
 Fundamental Completo
 Médio Incompleto
 Médio Completo
 Superior Incompleto
 Superior Completo
 Pós-graduação Incompleto
 Pós-graduação Completo

2 - Sexo

- Até 8 horas
 De 8 horas a 10 horas
 De 10 horas a 12 horas
 Acima de 12 horas

3 - Gênero

- Masculino
 Feminino
 Outros

4 - Renda

- Até R\$2.090,00
 De R\$2.090,00 até R\$3.135,00
 De R\$3.135,00 até R\$4.180,00
 Acima de R\$4.180,00

5 - Faixa Etária

- De 21 a 30 anos
 De 31 a 40 anos
 De 41 a 50 anos
 De 51 a 60 anos
 Acima de 61

6 - Estado Civil

- Solteiro
 Casado
 União Estável
 Desquitado
 Viúvo

Parte B

7 - Há quanto tempo você é colaborador da Uber?

- Até 6 meses
 De 6 meses a 1 ano

8 - Por quanto tempo você pretende exercer a atividade?

- Até 1 ano
 De 2 anos a 5 anos

9 - Sua atual renda é composta por:

- Exclusivamente app de transporte
 App de transporte + emprego formal

10 - Você contribui ao INSS?

- Sim
 Não

- () De 1 ano a 2 anos () Mais de 5 anos () App de transporte + emprego informal
 () De 2 anos a 3 anos () Não sei () App de transporte + aposentadoria ou pensão
 () Acima de 3 anos

Dimensões Organizacional e Social

Parte C

11 - Qual é o seu nível de satisfação com a sua colaboração com a Uber?	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()
12 - Qual é o seu nível de satisfação com o sistema de avaliação de desempenho?	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()
13 - Qual é o seu nível de satisfação com o sistema de remuneração?	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()

Parte D

15 - Seu serviço útil para a sociedade?	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()
16 - Seu trabalho possui uma boa remuneração	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()
17 - O seu trabalho oferece autonomia	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()
18 - Você possui horários convenientes	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()
19 - O seu trabalho é seguro	Muito satisfeito ()	Satisfeito ()	Indiferente ()	Insatisfeito ()	Muito Insatisfeito ()

APÊNDICE B – INSTRUÇÕES PARA ENTREVISTA

- Declarações de abertura
- Quais são os objetivos da entrevista?
 - ✓ Descrever como é o dia a dia dos motoristas de aplicativos de transporte.
 - ✓ Descrever como os motoristas percebem o trabalho com aplicativos de transporte.

Condições da entrevista

- ✓ Quem será entrevistado? Serão entrevistados motoristas de aplicativos de transporte
- ✓ Quando? O prazo estabelecido é até a 1ª semana de outubro de 2020
- ✓ Onde? Fortaleza, Ceará.
- ✓ Quanto tempo? A previsão é que cada entrevista dure em torno de 10 a 15 minutos.
- ✓ Como será conduzida a entrevista? Serão realizadas entrevistas, com roteiro de tópicos. Algumas questões-chave serão previamente construídas, levando em conta que o relevante será a dinâmica da conversa. O objetivo da entrevista é permitir o informante se expressar o máximo possível.
- ✓ A entrevista será gravada com a permissão prévia dos voluntários.

Itens a serem tratados na entrevista

- ✓ Utilidade do trabalho para a sociedade
- ✓ Autonomia e horários
- ✓ Remuneração
- ✓ Segurança

Questões possíveis para cada item

- Como é para você dirigir para aplicativos? Me fale um pouco sobre o seu dia-a-dia.
- Quais as “vantagens” e “desvantagens” em dirigir para aplicativos?

