

UBERIZAÇÃO NO CONTEXTO DA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: UM ESTUDO SOBRE O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO EM SÃO PAULO

UBERIZATION IN THE CONTEXT OF SHARING ECONOMY: A STUDY ON THE WORK OF PRIVATE DRIVERS BY APP IN SÃO PAULO

AUTORES:

Rodrigo Bombonati de Souza Moraes

Graduado em Ciências Sociais (FFLCH-USP-2005) e Administração (FEA-USP-2001), com mestrado em Administração (FEA-USP-2004) e doutorado em Administração Pública e Governo (EAESP-FGV-2012). Professor Adjunto na Universidade Federal de Goiás (UFG). Líder do Grupo de Pesquisa Mutamba – Patrimônio, Políticas Públicas, Tecnologia e Sociedade, cadastrado no diretório do CNPq. Áreas de interesse em ensino, pesquisa e extensão, Sociologia e Sociologia do Trabalho, Estudos Organizacionais e Administração Pública, com os seguintes temas: uberização e plataformação do trabalho; medicalização e sociedade; estudos organizacionais críticos; empreendedorismo social; políticas públicas; sociedade de consumo; jazz e sociedade; e análise de conteúdo.

Marco Antonio Gonsales de Oliveira

Professor e pesquisador de administração de empresas, graduado, mestre e doutor pela PUC-SP. Atualmente, faço pós-doutoramento em sociologia do trabalho, no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp, sob a orientação do professor Dr. Ricardo Antunes. No mestrado, estudei as micro e pequenas empresas no contexto toyotista, no doutorado pesquisei os movimentos de resistência e consentimento dos trabalhadores da Embraer e, hoje, nos pós-doutoramento, investigo o trabalho no âmbito da indústria 4.0, da economia de plataforma e do trabalho uberizado.

André Accorsi

Possui graduação em Engenharia de Produção pela Universidade de São Paulo (1981), mestrado em Administração pela Universidade de São Paulo (1991) e doutorado em Administração pela Universidade de São Paulo (1996). Atualmente é professor assistente doutor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, professor adjunto 2 da Escola Superior de Propaganda e Marketing, professor e coordenador acadêmico da Faculdade 28 de Agosto de Ensino e Pesquisa. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração Financeira, atuando principalmente nos seguintes temas: finanças, estudos de viabilidade econômico-financeira, estrutura de capital, finanças comportamentais, mercado financeiro e novas tecnologias.

UBERIZAÇÃO NO CONTEXTO DA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: UM ESTUDO SOBRE O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO EM SÃO PAULO

UBERIZATION IN THE CONTEXT OF SHARING ECONOMY: A STUDY ON THE WORK OF PRIVATE DRIVERS BY APP IN SÃO PAULO

RESUMO

O objetivo deste artigo é refletir sobre o trabalho dos motoristas das empresas de transporte particular por aplicativo na região metropolitana de São Paulo. Trata-se de uma pesquisa exploratória com método Survey. O questionário foi, parcialmente, construído no formato Likert e aplicado a 100 motoristas. Utilizaram-se as análises descritiva e fatorial como técnica estatística, sendo constituídos 3 fatores. O motorista que trabalha com as empresas, devido a ter ficado sem colocação no mercado de trabalho, continua procurando outra oportunidade de trabalho. Embora os motoristas sintam satisfação com a autonomia para organizar seu tempo de trabalho, pensam que as empresas-aplicativo poderiam fornecer melhores condições laborais, como direitos trabalhistas e assistência médica, além de garantia de indenização por acidentes, assaltos e parada para reparos no veículo.

Palavras-chave: Economia de Compartilhamento; Uberização; Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

This article aims to reflect on the work of the drivers of private transportation companies by app in the metropolitan region of São Paulo. It was used a Survey method exploratory research. The questionnaire was partially constructed in Likert scale and applied to 100 drivers. Descriptive and Factor analysis were used as statistical techniques. Three factors were included. The driver who works with the companies, having been left out of the job market, is still looking for job opportunity. Although drivers are satisfied with the autonomy to organize their working time, they think app companies could provide better working conditions, such as labor rights and medical care, as well as guarantee of indemnity for accidents, robbery and stop for repairs in the vehicle.

Keywords: Sharing Economy; Uberization; Precarization of Work.

A “história do capitalismo é toda ela a história de um prodigioso desenvolvimento da produtividade por meio do desenvolvimento da tecnologia” (ALTHUSSER, 2013, p. 68). Pelo anseio do excedente do capital, capitalistas se apropriam da tecnologia, ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho e apoderam-se de maior parte da jornada de trabalho do trabalhador.

“A ciência é a última – e depois do trabalho, a mais importante – propriedade social a converter-se num auxiliar do capital [...]. Um esforço social antigamente relativamente livre é integrado na produção e no mercado” (BRAVERMAN, 1977, p. 138). Não por menos, as revoluções industriais estão imbricadas a dinâmica capitalista. Elas representam marcos no desenvolvimento das forças produtivas capitalistas. São períodos em que o desenvolvimento tecnológico culmina em saltos qualitativos na capacidade produtiva, na organização e controle do trabalho.

As empresas de transporte particular por aplicativo (TPA) como Uber e Didi Chuxing (99), Cabify, dentre outras, caracterizam-se, principalmente, por produzirem e reproduzirem o trabalho uberizado. Trabalho uberizado é trabalho digital de atuação presencial organizado e controlado por meio de plataformas sob a lógica algorítmica. As plataformas são as novas tecnologias da informação e comunicação (TICs), que se metamorfoseiam no meio de produção central e garantem a subsunção do trabalhador e trabalhadora às empresas da economia de plataforma. Sem o acesso a plataformas, os trabalhadores e a trabalhadoras não podem vender a sua capacidade de trabalho (FRANCO, FERRAZ, 2019).

Se no toyotismo a tecnologia permitiu a gestão para além das paredes das fábricas, através das redes de terceirização, em grande parte de pequenas e de médias empresas conectadas à matriz e prontas para suprir as suas demandas, hoje as empresas plataformas dependem menos das empresas de terceirização na organização e controle do trabalho, pois se conectam diretamente aos trabalhadores e trabalhadoras *just in time* (ABÍLIO, 2019):

Com essa perspectiva, objetiva-se, neste artigo, refletir sobre o trabalho dos motoristas de TPA, na cidade de São Paulo, tendo em vista as relações de trabalho que estabelecem com tais empresas. Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa exploratória com método Survey. O questionário foi, parcialmente, construído no formato Likert e aplicado a 100 motoristas, prestadores de serviço às empresas-aplicativo (Uber, 99Pop e Cabify). Os dados foram analisados por meio das análises descritiva e fatorial.

Estruturalmente, este artigo, além desta introdução e das considerações finais, é composto por quatro outras partes: na próxima seção, discute-se a questão da economia de compartilhamento, a fim de se investigar a relação tecnologia-trabalho; em seguida, conceitua-se a uberização enquanto termo chave da pesquisa; após isso, apresenta-se a metodologia da pesquisa; a seção seguinte é destinada à apresentação e análise dos resultados.

Este artigo contribui ao ampliar a discussão, no campo das ciências humanas e sociais, acerca da morfologia do trabalho atual, tendo em vista o hodierno estágio de desenvolvimento das forças produtivas e as características de classe trabalhadora emergente.

2 ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

As empresas de TPA (Uber, 99POP e Cabify) emergem como representantes da economia de compartilhamento (MAIR; REISCHAUER, 2017; SUNDARARAJAN, 2016), também denominada, dentre muitos termos de economia "peer-to-peer", economia colaborativa e economia de plataforma, economia *gig*, dentre outros. Apesar das diversas tentativas de se rotular, as empresas que atuam neste universo variam muito, principalmente, quanto a sua capacidade de oferecer uma alternativa real de compartilhamento (HABIBI; DAVIDSON; LAROCHE, 2016).

Dentre tantos, o termo economia de compartilhamento tem despontado, na academia, nas revistas especializadas e nos ambientes empresariais, como um padrão referencial às empresas que utilizam plataformas para intermediar as relações entre usuários e os chamados prestadores de serviços. Alguns autores como Scholz (2017) e Slee (2017) fazem uma leitura mais ampla e consideram uma vasta gama de empresas integradas à economia de compartilhamento. Outros autores começam a

diferenciar tais empresas de acordo com a natureza dos seus serviços prestados. Habibi, Davidson e Laroche (2014), inspirados em Belk (2010), propõem as variáveis: 'compartilhamento real e relação comercial' para identificar o "continuum de compartilhamento" que as empresas estabelecem com seus usuários. Frenken e Schor (2017), diferentemente, entendem que as empresas da economia do compartilhamento são apenas aquelas que intermediam relações de troca de usuários que ofereçam ou busquem ativos físicos subutilizados (ociosos).

Tipologicamente, para Heeks (2017), a economia de compartilhamento pode ser dividida em três grandes grupos: (1) plataformas *clickwork* como o Mechanical Turk da Amazon, por meio da qual, trabalhadores são contratados para o desempenho de tarefas operacionais digitais; (2) plataformas que facilitam a reunião de trabalhadores com clientes para a contratação de mão-de-obra local (por exemplo, eletricitistas, decoradores ou limpadores em plataformas como o TaskRabbit ou Handy) ou trabalho *freelance* global baseado em conhecimento (por exemplo, designers gráficos, tradutores etc. em Upwork ou Freelancer); e (3) trabalho de serviço conduzido pelo consumidor, tais como trabalho de entrega de bens ou de transporte particular por aplicativo (por exemplo, Uber e Glovo), em que uma plataforma intermedeia a demanda do consumidor local de um serviço específico. Heeks (2017) exclui de suas análises as plataformas que não se envolvem diretamente com os funcionários em uma relação capital-trabalho (por exemplo, Airbnb ou Tripadvisor).

Incorporado fortemente em 2013 e 2014, o termo economia de compartilhamento surge, no plano da aparência, como uma onda de novos e bem-sucedidos negócios que servem para conectar consumidores com provedores de serviços por meio da internet, facilitando trocas materiais e de serviços. Tais negócios prometem, ainda, ajudar indivíduos vulneráveis a se tornarem autogestores-de-si, ao se lançarem a empreendimentos altamente flexíveis. Prometem também ser uma alternativa sustentável, em termos ambientais, ao facilitar trocas de bens materiais ou mesmo sua dispensa, entre desconhecidos: para que comprar uma furadeira, se o que se precisa é de furos? Para que comprar um carro, se o que se quer é deslocamento? (SLEE, 2017)

Ao contrário dessas promessas, a economia de compartilhamento acabou propagando a desregulamentação do mercado de trabalho, antes protegido por lei,

porquanto as corporações dominantes ganharam força tamanha que passaram a desempenhar um papel "mais invasivo nas trocas" que intermediavam (SLEE, 2017, p. 23).

Assim como Gandini (2018), compreendemos as empresas da economia de compartilhamento sob a perspectiva do trabalho. As empresas plataformas determinam as relações sociais envolvidas no trabalho e as transformam em relações de produção. A tarefa executada pelo trabalhador pode ser realizada via computadores, on-line ou não, ou a partir de sua presença física, como no caso dos motoristas por aplicativos. O denominador comum é a presença de um mediador que permite a reunião entre um contratante e um trabalhador e, ao fazê-lo, estabelece uma relação de emprego fora do padrão, em que a relação de trabalho e assalariamento é mascarada por um novo tipo de estrutura flexível.

À medida que a economia de compartilhamento se alastra pelo mundo, muitas empresas tradicionais ou relacionadas com a web 2.0 tentam capitalizar os valores intrinsecamente ligados ao termo compartilhamento (HABIBI; DAVIDSON; LAROCHE, 2017). A própria Uber, no início, não se rotulava como uma empresa da economia de compartilhamento, mas aos poucos adotou o rótulo. Não por acaso, recentemente, foi a empresa mais beneficiada com a nova regulamentação fomentada pela Peers (entidade de classe em defesa das empresas do setor) que classificou a Uber como Companhia de Rede de Transporte, na Califórnia (SLEE, 2017).

As empresas da economia de compartilhamento, em suma, são responsáveis pela produção e reprodução da uberização do trabalho, em outras palavras, contribuem com a ampliação de frações precarizadas da classe trabalhadora. Um processo de inserção das populações latentes e estagnadas no mercado de trabalho, competindo e substituindo setores tradicionais e profissionais, sob precárias condições de trabalho e com alta tecnologia (HUWS, 2014).

. 3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

No universo da economia compartilhada, o trabalho uberizado representa os trabalhos presenciais, locais e intermediados por aplicativos (plataformas). São motoristas, ciclistas e motociclistas, dentre outros, que dependem de empresas como

Uber, Glovo, TaskRabbit, Ifood, Rappi para venderem a sua força de trabalho. Em outras palavras, trabalho uberizado é trabalho presencial mediado por plataformas e suas principais características são: a utilização de plataformas digitais para gerenciar o trabalho, a quase inexistência de um processo de seleção, a possibilidade de se atuar para diversas empresas, a intermitência, o pagamento por atividade, a possibilidade dos clientes avaliarem diretamente o trabalho prestado, o monitoramento do trabalho tempo real e o ocultamento de parte das normas e regras que normatizam e controlam as relações de trabalho.

As empresas de transporte particular por aplicativo gerenciam milhões de pessoas no mundo em tempo real. No caso da Uber, que disputa o mercado global com a chinesa Didi, são 22 mil funcionários que organizam e controlam 3,9 milhões de motoristas, 91 milhões de clientes que realizam 14 milhões de viagens por dia em mais de 700 cidades espalhadas por 63 países (os últimos dados apresentados pela empresa são de dezembro 2018) (UBER, 2020). Não são empresas fordistas que controlam e organizam o trabalho em uma fábrica e em suas filiais. Nem mesmo as toyotistas que administram redes globais de fornecedores, trabalhadores e clientes. Agora, as empresas, através das plataformas e da gestão algorítmica, administram, controlam e, portanto, exploram não mais milhares de trabalhadores e trabalhadoras, mas milhões.

O que permite esse salto de qualidade na organização do trabalho são as novas tecnologias da informação, nesse setor, representadas pelas plataformas de trabalho e de comunicação. As plataformas representam um ponto de produção digital diferenciado que isola as relações sociais envolvidas no trabalho, transformando-as em relações de trabalho, o que funciona como um mecanismo centralizado que rege a dinâmica das relações de trabalho estabelecidas pelas empresas (GANDINI, 2018). Assim, independentemente de onde de fato o trabalho é realizado, seja fisicamente na rua, como no caso dos motoristas da Uber, ou digitalmente, como o trabalho da Mechanical Turk, sob a lógica algorítmica, as plataformas ampliam a capacidade de controle. São burocracias digitais que, além de "determinarem" as regras, elas também as executam.

Praticamente, não há processo de seleção para se trabalhar para uma empresa que oferta trabalho uberizado: "[...] trabalhadores e trabalhadoras são

'contratados' quase que instantaneamente." (DUGGAN et al., 2019, p. 5). No caso das empresas de transporte particular por aplicativo, para se tornar um "parceiro", basta saber dirigir, alugar ou possuir um carro, instalar em seu celular o aplicativo da empresa que deseja trabalhar e, por meio dele, enviar as fotos da sua carteira de motorista, do veículo e da certificação de antecedentes criminais, aceitar o contrato proposto pela empresa e pronto: já pode sair para trabalhar. Não existe um número preestabelecido de motoristas a serem contratados e os motoristas podem se cadastrar em mais de uma plataforma ao mesmo tempo. Por não selecionar, as empresas também não demitem, nos moldes tradicionais. Elas controlam a demanda da sua força de trabalho disponível, principalmente, através de punições temporárias e descadastramento definitivo.

Conceitualmente, o termo uberização faz referência ao pioneirismo do modelo de trabalho ofertado pela Uber, uma das principais empresas autoproclamadas como do setor da economia de compartilhamento, e exemplifica bem o ideal de trabalho proposto por essas empresas: um trabalho intermitente que se propõe flexível e independente, gerido por plataformas digitais particulares e sua lógica de algoritmos, que ao olhar mais crítico, se assemelham a um assalariamento em massa e informal, camuflado sob o discurso do empreendedorismo e das benesses do avanço da tecnologia da informação (FLEMING, 2017, 2016, 2015).

Antunes (2018) considera a uberização do trabalho, no contexto do capitalismo financeiro informacional, como forma do tripé terceirização, informalidade e flexibilidade, que valoriza a adoção de processos de subcontratação, que incentiva a emergência de pequenos negócios com o culto ao empreendedorismo e à produção em massa de pessoas nano-empendedoras – "uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo" (ANTUNES, 2018, p. 34).

Além da precarização, os trabalhadores passam a se comportar de maneira cada vez mais individualista como se fossem microempresas e competidores do mercado. A uberização da força de trabalho leva diretamente à ideia de que as pessoas são, em última instância, responsáveis por seus próprios destinos econômicos (FLEMING, 2017, p. 25). Assim, as empresas da economia de compartilhamento transferem grande parte dos seus riscos e custos do empreendimento para os trabalhadores autônomos e amadores, devidamente

cadastrados em suas bases de dados e dispostos a realizar as atividades com seus próprios recursos.

Nesse sentido, Franco e Ferraz (2019) apresentam a hipótese de que “[...] a uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.” (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 845).

Atualmente, os e as motoristas por aplicativos vêm de diversos setores da população. São desempregados, pequenos empresários e autônomos estrangulados pelas grandes empresas, jovens que buscam o primeiro emprego, trabalhadores mal remunerados, aposentados empobrecidos, dentre outros. É a classe que vive do trabalho em uma sociedade sem emprego. “Isso porque, com o alto desemprego e os postos de trabalho altamente precarizados, somados à ausência de perspectivas de melhores ocupações, esse tipo de venda de força de trabalho se torna efetivamente uma opção viável, uma “escolha” em um panorama de restrições condicionadas” (FRANCO, FERRAZ, 2019, p. 851).

Pode-se, então, entender a uberização, de acordo com Abílio (2017), como um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador e à configuração das empresas, que passam a receber a alcunha de empresas-aplicativo e incentivar novas formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho (ABÍLIO, 2017).

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Partindo de uma pesquisa exploratória, com a utilização do método Survey, esta pesquisa coletou os dados primários por meio de aplicação de questionário fechado, aplicado a 100 motoristas de TPA da região metropolitana de São Paulo que responderam ao questionário no período de 18/12/2017 a 05/02/2018. A amostra (de conveniência) não é representativa do universo dos motoristas de transporte por aplicativos.

O questionário foi dividido em duas artes: 1) avaliação demográfica (sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho nas empresas-aplicativo, jornada diária de

trabalho e dias trabalhados durante a semana); e 2) avaliação do trabalho e das relações de trabalho. Neste último caso, utilizou-se a escala Likert de 5 pontos (1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - sou indiferente a essa afirmação, 4 - concordo e 5 - concordo totalmente) para a coleta das respostas. Os dados foram analisados com a utilização do SPSS 13.0 para Windows.

A análise dos dados foi realizada por meio da análise descritiva (perfil dos respondentes e porcentagem de respostas positivas e negativas ao questionário) e da análise fatorial. Nesse caso, utilizou-se o método dos componentes principais e com a rotação ortogonal Varimax.

De acordo com Brown (2006, p. 12-13), a análise fatorial tem a intenção fundamental de "determinar o número e a natureza das variáveis latentes ou fatores responsáveis pela variação e covariação entre um conjunto de medidas observadas, comumente chamadas de indicadores". Ainda segundo o autor, os fatores seriam variáveis não observadas, que guardam relações (de influência e de correlação) com as medidas observadas. Assim, os fatores expressam a intercorrelação entre as medidas observadas, pois, tais medidas, compartilham uma causa comum (BROWN, 2006).

A hipótese básica é que há dimensões "latentes", ou fatores, explicativos de um fenômeno complexo. A análise fatorial investiga, ao mesmo tempo, o relacionamento entre todas as perguntas do questionário e exige que os fatores identificados sejam nomeados pelo usuário da técnica.

Houve dois critérios para a realização da análise fatorial: 1) obter um alto índice do Alpha de Cronbach; e 2) obter um alto índice de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy - KMO-MSA) e teste de esfericidade de Bartlett's. Para George e Mallery (2003), o Alpha de Cronbach deve estar acima de 0,600 para ter uma confiabilidade razoável do questionário, tendo em vista a quantidade de questões propostas e o número de respostas. Já o KMO é utilizado para mensurar a adequação da amostra, quantificando o grau de intercorrelações entre as variáveis e a adequação da análise fatorial. Para Hair et al. (2009, p. 110): "[...] o MSA aumenta quando (1) o tamanho da amostra aumenta, (2) as correlações médias aumentam, (3) o número de variáveis aumenta, ou (4) o número de fatores diminui".

Para obter índices satisfatórios de Alpha de Cronbach e de KMO, realizaram-se sucessivas extrações de variáveis (questões), de modo que os fatores formados pudessem representar, com maior confiabilidade e adequação, as diversas questões propostas e proporcionar suas identificações em rótulos que possibilitassem análises mais precisas. Os fatores são apresentados no Quadro 3, abaixo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

As principais empresas de TPA, no Brasil, são a Uber, a 99POP e a Cabify. A pioneira no país, como em muitos outros, é a Uber. A empresa chegou ao Brasil em maio de 2014, primeiro na cidade do Rio de Janeiro e depois, em junho, em São Paulo. Hoje, está presente em mais de 100 cidades, com aproximadamente 500 mil motoristas e mais de 20 milhões de usuários. O período entre outubro de 2016 e outubro de 2017 foi o de maior crescimento da Uber no país. A empresa saltou de 50 mil motoristas para mais de 500 mil, número que se mantém estável desde 2017. Em São Paulo, a empresa diz contar com mais de 150 mil motoristas. Para se ter uma ideia da dimensão da frota da empresa, na cidade de São Paulo, há 38 mil taxistas cadastrados, a maior frota do Brasil (LOBEL, 2017; UBER, 2018).

Pela análise da amostra, identifica-se que, predominantemente, os motoristas são do sexo masculino (88%), com idades entre 26 e 45 anos (69%), com escolaridade entre ensino médio completo e superior completo (90%), com pouco tempo de trabalho com o aplicativo (89% até 2 anos), jornada diária de trabalho entre 6 e mais de 8 horas (77%), dirigindo de 5 a 7 dias por semana (73%), com receita semanal inferior a R\$ 2.000,00 (90%) e que tem, no aplicativo de transporte, sua única fonte de renda (57%), quantidade que aumenta se considerada a atividade de motorista com a realização de outras atividades não-fixas (totalizando 78%).

Outro dado que se destaca é o grau de escolarização dos entrevistados. Os trabalhos informais, sob condições precárias, são, no geral, realizados por trabalhadores e trabalhadoras com baixa escolarização. Contudo, percebem-se níveis médio e elevado de escolarização dos motoristas das empresas-aplicativo, mostrando que a precarização atinge grupos sociais anteriormente protegidos da insegurança e oscilação do trabalho. Isso reforça a ideia de que a classe trabalhadora

ainda é, ou tornou-se ainda mais, heterogênea, diferenciada e fragmentada (ANTUNES, 2018).

A partir do tratamento das respostas da pesquisa de campo, o Quadro 1, intitulado Quantidades consolidadas de respostas da amostra (escala de Likert), mostra a consolidação dos dados do questionário aplicado.

Quadro 1 - Quantidades consolidadas de respostas da amostra (escala de Likert)

Perguntas do questionário aplicado	DT	D	I	C	CT
1. Tenho trabalhado com a Uber (ou outro aplicativo), pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho.	9	17	7	29	38
2. Estou procurando outra oportunidade de trabalho enquanto trabalho com a Uber (ou outro aplicativo).	19	14	11	29	27
3. Gostaria de ter carteira assinada com a empresa Uber (ou outro aplicativo).	26	14	17	24	19
4. Sinto-me um empreendedor que utiliza o aplicativo da Uber (ou outro) para prestar serviço de transporte.	16	7	13	38	26
5. Acho que o desconto de minhas corridas deveria ser menor do que 25% (ou outro valor).	0	3	0	10	87
6. Tenho prazer em trabalhar para a Uber (ou outro aplicativo) pelos relacionamentos com os clientes.	7	6	18	41	28
7. Uma das vantagens da Uber (ou outro aplicativo) é que tenho total liberdade para trabalhar a hora que eu quiser, sem ser controlado/a pela empresa.	4	6	3	28	59
8. Acredito que a lei aprovada na cidade de São Paulo pelo prefeito atual é positiva para o meu trabalho com a Uber (ou outro aplicativo).	41	22	15	15	7
9. A falta de vínculo de trabalho com a Uber (ou outro aplicativo) é positiva, pois não fico "preso/a" a uma só empresa.	5	13	23	31	28
10. Caso eu tivesse um emprego fixo não trabalharia ou trabalharia menos para a Uber (ou outro aplicativo).	8	12	18	32	30
11. Os custos que tenho com a manutenção do carro deveriam ser pagos pela Uber (ou outro aplicativo).	9	18	19	28	26
12. Considero que o sistema de avaliação da empresa feito pelo cliente é justo, pois serve para separar os bons dos maus motoristas.	27	32	7	21	13
13. Trabalhando com a Uber (ou outro aplicativo), meus rendimentos são maiores do que quando eu era funcionário de uma empresa.	18	17	13	31	21
14. Ficaria mais satisfeito se a Uber (ou outro aplicativo) me proporcionasse 13º, assistência médica e outros direitos trabalhistas.	8	10	17	21	44
15. Se colocar na ponta do lápis, vale a pena trabalhar para a Uber (ou outro aplicativo), pois os ganhos são maiores do que os gastos.	12	18	19	45	6
16. Caso eu seja vítima de acidente ou assalto no período de trabalho, a Uber (ou outro aplicativo) deveria arcar com as despesas do veículo e do tempo que eu ficar parado.	2	2	13	28	55
17. Se fosse possível, preferiria trabalhar como taxista ao invés de trabalhar para Uber (ou outro aplicativo).	42	22	19	10	7
18. O melhor seria que os próprios motoristas tivessem um aplicativo em forma de cooperativa para não ter que pagar tanta taxa.	7	13	21	29	30

Fonte: Autores (2019)

Legenda: DT = discordo totalmente; D = discordo; I = indiferente; C = concordo; CT = concordo totalmente.

Para melhor entendimento da percepção dos motoristas quanto ao trabalho para as empresas-aplicativo, apresenta-se o seguinte Quadro 2, intitulado Percentuais das avaliações, com o somatório das avaliações positivas e negativas, feitas às questões propostas no questionário.

Quadro 2 - Percentuais das avaliações

	Total de respostas	Soma das avaliações (positivas e negativas)
Discordo Totalmente	14%	28%
Discordo	14%	
Indiferente	14%	14%
Concordo	27%	58%
Concordo Totalmente	31%	

Fonte: Autores (2019)

O que se percebe é que os motoristas, majoritariamente, apresentaram respostas positivas às questões propostas no questionário. Isso quer dizer que os motoristas:

- 1) Trabalham com o aplicativo, pois ficaram desempregados (Q.1);
- 2) Continuam procurando outros empregos (Q.2);
- 3) Sentem-se empreendedores (Q.4);
- 4) Pensam que deveriam ter descontos menores por corrida (Q.5);
- 5) Têm prazer em conhecer novas pessoas durante o trabalho (Q.6);
- 6) Percebem como vantagens a autonomia para trabalhar no horário que quiserem (Q.7);
- 7) Veem como positiva a falta de vínculo, pois podem trabalhar em outros lugares (Q.9);
- 8) Afirmam que trabalhariam menos com o aplicativo se tivessem emprego fixo (Q.10);
- 9) Acreditam que as empresas-aplicativo deveriam arcar com os custos de manutenção do veículo (Q.11);
- 10) Reconhecem que ficariam mais satisfeitos com relações formais de emprego (Q.14);

- 11) Entendem que as empresas-aplicativo deveriam arcar com as perdas em caso de acidente no horário de trabalho (Q.16);
- 12) Percebem como positiva a ideia de terem uma cooperativa de motoristas (Q.18).

Depreende-se que, embora os motoristas percebam que a autonomia e a flexibilidade desse modelo de negócio sejam algo positivo, reconhecem que as relações formais de emprego também deveriam ser observadas e realizadas de modo que a satisfação para trabalhar como motoristas das empresas-aplicativo fosse ampliada.

Quanto às respostas discordantes às questões do questionário, ou seja, aquelas que tiveram avaliações negativas, majoritariamente ou em grande número, pode-se verificar que os motoristas:

- 1) Não gostariam de ter carteira assinada com as empresas-aplicativo (Q.3);
- 2) Entendem que a lei aprovada na cidade de São Paulo é negativa (Q.8);
- 3) Percebem que a avaliação feita pelos clientes não separa os bons dos maus motoristas (Q.12);
- 4) Afirmam que recebem menos como motoristas do que quando eram funcionários (Q.13);
- 5) Não consideram vantajoso, financeiramente, trabalhar com o aplicativo (Q.15);
- 6) Não trocariam o trabalho com o aplicativo pelo trabalho como taxista (Q.17).

O que se percebe é que os motoristas não estão satisfeitos, financeiramente, com o trabalho para as empresas-aplicativo, pois, por um lado, recebem menos do que anteriormente, quando trabalhavam como funcionários, e, por outro lado, os gastos são altos, comparativamente, aos custos de manutenção dos veículos.

Além disso, há certa contradição entre não querer ter carteira assinada com as empresas-aplicativo, mas querer ter relações formais de emprego, conforme apontado nas respostas positivas acima. É possível que tal contradição ocorra porque os motoristas querem os benefícios proporcionados pelo transporte por aplicativo (autonomia, flexibilidade, ausência de vínculo empregatício) e pelas relações formais

de emprego (pagamento de férias, 13º salário, convênio médico), mas, talvez, não queiram assumir a contrapartida (pagamento de impostos, não ter autonomia etc.).

Quanto à análise fatorial, foi possível reduzir as 8 variáveis utilizadas em três fatores ou componentes, conforme Quadro 3 abaixo:

Quadro 3 - Resultados da análise fatorial

Variáveis	Componentes Principais			Rótulos
	1	2	3	
Gostaria de ter carteira assinada com a empresa Uber (ou outro aplicativo).	0,84			Relação formal de emprego
Os custos que tenho com a manutenção do carro deveriam ser pagos pela Uber (ou outro aplicativo).	0,80			
Ficaria mais satisfeito se a Uber (ou outro aplicativo) me proporcionasse 13º, assistência médica e outros direitos trabalhistas.	0,76			
Estou procurando outra oportunidade de trabalho enquanto trabalho como motorista de aplicativo.		0,89		Oportunidade de emprego
Tenho trabalhado com a Uber (ou outro aplicativo), pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho		0,82		
Acho que o desconto de minhas corridas deveria ser menor do que 25%.			0,79	Custos da atividade
Caso eu seja vítima de acidente ou assalto no período de trabalho, a empresa deveria arcar com as despesas do veículo e do tempo que eu ficar parado.			0,72	
O melhor seria que os próprios motoristas tivessem um aplicativo em forma de cooperativa para não ter que pagar tanta taxa.			0,56	

Fonte: Autores (2019)

Antes de analisar cada fator, apresentam-se e comentam-se os índices de Alpha de Cronbach (Tabela 1) e KMO (Tabela 2).

Tabela 1 – Nível de Confiança dos Questionários

Alpha de Cronbach	Número de itens
0,72	8

Fonte: Autores (2019)

Pode-se dizer que a confiabilidade do questionário é aceitável (acima de 0,70), uma vez que, pela Tabela 1 acima, observa-se o valor de 0,72 do Alpha de Cronbach para os 8 itens (variáveis ou questões) testados.

A Tabela 2 abaixo apresenta os índices de KMO-MSA e o teste de esfericidade de Bartlett.

Tabela 2 – Índice de Adequação da Amostra

Kaiser-Meyer-Olkin Mensuração da adequação da amostra		0,67
Teste de Esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	205,54
	df	28
	Sig.	6,10133E-29

Fonte: Autores (2019)

O índice de KMO está bastante próximo do mediano, posto que próximo de 0,70. Por outro lado, o teste de Esfericidade mostra significância estatística, uma vez que o resultado é muito próximo de 0,00

Finalmente, os 3 (três) fatores formados trazem uma variância total explicada de 68,41%, o que significa que os Fatores (1), rotulado como Relação formal de emprego, (2), rotulado como Oportunidade de emprego, e (3), rotulado como Custos de Atividade, explicam mais de 68% dos 8 (oito) itens utilizados para formá-los.

O primeiro fator, denominado **Relação formal de emprego**, relacionado com a carreira de trabalho assinada, a assunção dos custos de manutenção do veículo pelas empresas-aplicativo e o recebimento dos benefícios proporcionados por relações de trabalho formais, adverte para a tentativa de proteção contra a precarização das relações de trabalho.

Para Abílio (2017), Antunes (2018) e Fleming (2017), a uberização do trabalho beneficia-se, em grande medida, da flexibilização das leis trabalhistas, da informalidade do emprego, da escassez de trabalho e, portanto, do desemprego estrutural. Em oposição, advém a necessidade de recompor os direitos e garantias da classe trabalhadora, de modo que se aposte na relação formal do emprego.

Conforme Gandini (2018), as plataformas representam o isolamento das relações de trabalho, impondo novas formas de organizar, gerir e controlar o trabalho. Além disso, a economia de compartilhamento permite às corporações operarem sob

o trabalho desregulamentado (SLEE, 2017), tendo em vista o descompasso entre suas práticas e a legislação digital, o que implica “[...]motoristas que estão participando essa forma de trabalho produtivo sem estruturas regulatórias totalmente estabelecidas que salvaguardem seus experiências de emprego.” (PETICCA-HARRIS; DeGAMA; RAVISHANKAR, 2018).

O segundo fator, denominado **Oportunidade de emprego**, está associado à busca de oportunidade de emprego, enquanto atua como motorista das empresas-aplicativo, e à experiência do desemprego anterior ao início do trabalho para essas mesmas empresas.

Pode-se dizer que a tecnologia utilizada por essas empresas proporcionou um tipo de ocupação característico do que se convencionou chamar de *gig economy* (GANDINI, 2018; FRIEDMAN, 2014). Diferentemente do que se espera no ideário da economia de compartilhamento (SCHOLZ, 2017; SLEE, 2017), o trabalho para as plataformas têm se mostrado, suficientemente, precário para que os trabalhadores tentem vislumbrar uma saída para oportunidades de trabalho mais estáveis e formais.

Tal fator parece também dar razão à perspectiva de Huws (2014), vista anteriormente, ao apontar para à ampliação da inserção da população com desempregada a condições de trabalho cada vez mais precárias, mesmo com a utilização de alta tecnologia (HUWS, 2014).

O terceiro fator, denominado **Custos da atividade**, enfatiza que os descontos das corridas deveriam ser mais baixos, de modo que sobrasse mais dinheiro para os motoristas, além disso mostra que as empresas-aplicativo deveriam arcar com os custos de assistência aos motoristas em caso de acidente e o tempo decorrente de sua paralisação e, finalmente, que os motoristas deveriam se organizar em cooperativas, a fim de que pudessem ter ganhos adicionais proporcionados por essa condição.

Sabe-se que a flexibilização surge como “[...] as formas contemporâneas de eliminação de direitos associados ao trabalho e, ainda mais do que isso, da transferência de riscos, custos e trabalho não pago para os trabalhadores.” (BOLTANSKI; CHIAPPELO, 2009; ABÍLIO, 2017; FLEMING, 2017). As empresas uberizadas ou empresas-aplicativo repassam os riscos e custos da atividade para os trabalhadores autônomos amadores, que estão cadastrados em suas bases de dados

e que, caso queiram valer-se da tecnologia disponível, devem arcar com seus próprios recursos (veículos, equipamentos, maquinários etc.) (ABÍLIO, 2017; POCCHMAN, 2016).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, objetivou-se refletir sobre o trabalho dos motoristas das empresas de transporte particular por aplicativo na região metropolitana de São Paulo no contexto da economia de compartilhamento.

Por meio da análise fatorial, puderam-se agrupar as respostas dos motoristas dessa pesquisa em três fatores, quais sejam: Relação formal de emprego, Oportunidade de emprego e Custos da atividade.

De modo geral, o motorista que trabalha com as empresas-aplicativo, devido a ter ficado sem colocação no mercado de trabalho, continua procurando outra oportunidade de geração de renda. Considera, ainda, que o desconto das corridas deveria ser menor do que 25% (caso da Uber) e que os custos de manutenção do carro deveriam ser pagos pelas empresas. Acredita ainda que não vale a pena trabalhar para a Uber quando os gastos são maiores do que os ganhos.

Ao mesmo tempo, a estrutura descentralizada dos sistemas da Uber e sua invocação retórica de "plataformas" e "algoritmos" podem dar a impressão de que a Uber tem um papel gerencial limitado sobre os comportamentos dos motoristas. Precisamos compreender este novo mecanismo de sistemas automatizados de incentivar, homogeneizar e controlar como os trabalhadores se comportam dentro do sistema, apesar das reivindicações de liberdade ou flexibilidade sistemáticas (ROSENBLAT; STARK, 2016).

Os motoristas afirmam, ainda, que gostariam de ter carteira assinada e os direitos trabalhistas decorrentes, embora se considerem empreendedores do setor de transportes, devido à certa autonomia de que gozam, mas entendem que o sistema de avaliação dos aplicativos não consegue separar os bons dos maus motoristas.

Para Chen (2015) e outros autores (GANDINI, 2018; SLEE, 2017), a economia de compartilhamento proposta pela tecnologia disruptiva da Uber, por exemplo, nada mais é do que a reinvenção "das velhas formas de erosão dos direitos dos trabalhadores; sua verdadeira inovação é simplesmente construir uma plataforma

mais alta para que os livres mercados possam empurrar os motoristas de suas bordas" (CHEN, 2015).

Verifica-se que a uberização faz parte de uma lógica maior das relações de trabalho, caracterizada pela flexibilização e terceirização do trabalho. Com efeito, essa nova forma parece representar o atual apogeu da precarização, da perda de direitos, do trabalho *just-in-time*, da exploração do sobretrabalho, do trabalho parcial, do trabalhado instável, do nano-empresário-de-si, do famigerado bico, proporcionado pela sofisticação tecnológica e realizado por corporações globais. Assim, nota-se que, conforme Boltanski e Chiapello (2009), as empresas-aplicativo atuantes nesse mercado "competem entre si em nível mundial e estendem suas implantações e suas redes de parcerias além-fronteiras" (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240).

Como mostra Fleming (2016), a assim chamada *gig economy* até parece algo glamoroso e divertido, como a tendência de se poder trabalhar com laptops em cafés ou lanchonetes. "Infelizmente, parece que se tornou uma *gig* ruim para os muitos esforços para lidar com as despesas. O conflito entre trabalhadores e capitalismo não desapareceu. Ele deve tornar-se ainda pior" (FLEMING, 2016). Ao mesmo tempo em que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras, há uma redução imensa dos empregos. Aqueles que se mantêm empregados presenciam a eliminação completa dos seus direitos sociais. Vive-se um tempo em que ser explorado, tornou-se um privilégio.

"Uberização, walmartização, intermitência, pejotização, esse será o léxico dominante no mundo do trabalho se a resistência e a confrontação não forem capazes de obstar o vigoroso processo de precarização estrutural do trabalho" (ANTUNES, 2018, p. 59). Mas como realizar essa resistência se, conforme afirma o próprio autor, trata-se de trabalhadores pertencentes a uma classe desorganizada, oscilante e ideologicamente difusa?

Enquanto limite da pesquisa, não é possível generalizar os resultados desta pesquisa para a universalidade dos motoristas da região de São Paulo tampouco do Brasil.

Para estudos futuros, sugere-se a análise comparativa dos resultados ora analisados com os resultados advindos da aplicação do questionário em outras cidades brasileiras, ou mesmo, de outros países. Os três fatores identificados podem

ser aproveitados, enquanto categorias na construção de um modelo conceitual sobre o assunto. Podem-se, ainda, observar trajetórias de carreira dos motoristas de transportes por aplicativo. Finalmente, é possível estabelecer uma comparação entre as atividades de motorista e outras que apresentem as características da uberização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. IHU-Online 503. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boitempo. São Paulo, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 10 out. 2019.

ALTHUSSER, Louis. Advertência aos leitores do livro *I D'o Capital*. In: MARX, Karl. **O Capital: crítica da Economia Política, Livro I: O processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

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

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Wmf Martins Fontes, 2009.

BELK, Russell. *Sharing*. **Journal of Consumer Research**, v. 36, n. 5, p. 715–734, 2010.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. Tradução de Nathanael Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

BROWN, Timothy A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York-London: The Guilford Press, 2006.

CHEN, Michelle. *Taxi drivers in the sharing economy are fighting to make inroads against labor exploitation*. **The Nation**. Nova Iorque. 26 jun. 2015. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/could-this-be-the-biggest-blow-yet-to-ubers-business-model/>. Acesso em: 10 abr. 2018.

DUGGAN, J. et al. *Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM*. **Human Resource Management Journal**, p. 1-19, 2019.

FLEMING, Peter. *What is the point of work?: Technology is making this question ever more urgent*. **The Guardian**. Londres. 12 out. 2015. Disponível em:

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/oct/12/work-technology-advances-society> . Acesso em: 10 abr. 2018.

FLEMING, Peter. *Self-employment used to be the dream. Now it's a nightmare*. **The Guardian**. Londres. 19 out. 2016. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/oct/19/self-employment-dream-governments-gig-economy> . Acesso em: 10 abr. 2018.

FLEMING, Peter. *The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of uberization*. **Organization Studies**, New Castle, v. 38, n. 5, jan. 2017.

FRENKEN, Koen; SCHOR, Juliet. *Putting the sharing economy into perspective. Putting the sharing economy into perspective*. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, v. 23, p. 3-10, jun. 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019.

FRIEDMAN, Gerald Carl. *Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy*. **Rev. Keynesian Econ.**, v. 2, n. 2, p. 171–188, 2014.

GANDINI, Alessandro. *Labour process theory and the gig economy*. **Human Relations**, p. 1-18, 2018.

GEORGE, D.; MALLERY, P. **SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update** 4 ed. Boston: Allyn & Bacon, 2003.

HABIBI, Mohammad Reza; DAVIDSON, Alexander; LAROCHE, Michel. *What managers should know about the sharing economy*. **Business Horizons**, v. 60, n. 1, p. 113-121, 2017.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HEEKS, Richard. **Decent work and the digital gig economy: a developing country perspective on employment Impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.** Manchester Centre for Development Informatics. Manchester: Centre for Development Informatics Global Development Institute, SEED, 2017.

HILL, Steven. **Raw Deal: how the "uber economy" and runaway capitalism are screwing american workers**. New York: St. Martin's Press, 2015.

HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. Londres: Monthly Review Press, 2014.

LOBEL, Fabrício. Número de motoristas do Uber cresce dez vezes em um ano no Brasil. Folha de São Paulo, **Folha Digital**, 30 out. 2017. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/10/1931013-numero-de-motoristas-do-uber-cresce-dez-vezes-em-um-ano-no-brasil.shtml>. Acesso em: 14 abr. 2018.

MAIR, Johanna, REISCHAUER, Georg. *Capturing the dynamics of the sharing economy: Institutional research on the plural forms and practices of sharing economy organizations*. *Technological Forecasting & Social Change*, n. 125, p. 11–20, 2017.

PETICCA-HARRIS, Amanda; DeGAMA, Nadia; RAVISHANKAR, M. N. *Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada*. *Organization*, v. 27, n. 1, p. 36–59, 2018.

POCHMANN, Márcio. A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil. **Blog da Boitempo**. São Paulo. 24 ago. 2016. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

ROSENBLAT, Alex., STARK, Luke. *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. *International Journal of Communication*, n. 10, p. 3758–3784, 2016.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

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

SUNDARARAJAN, Arun. *The 'gig economy' is coming. What will it mean for work?* **The Guardian**. Londres. 26 jul. 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy> . Acesso em: 01 out. 2017.

UBER. Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> . Acesso em: 05 abr. 2018.

UBER. Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> . Acesso em: 15 mar. 2020.