

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO

Rodrigo Bombonati de Souza Moraes
Marco Antonio Gonsales de Oliveira
André Accorsi

RESUMO

No contexto da economia de plataforma, objetivou-se analisar a percepção dos motoristas sobre o trabalho que realizam para as empresas-aplicativo (transporte particular por aplicativo) em São Paulo. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa descritiva, com método *Survey* e análise fatorial. O questionário, na escala Likert, foi aplicado a 100 motoristas. Os resultados mostram que, devido ao desemprego, os motoristas passam a trabalhar para as empresas-aplicativo, ao mesmo tempo em que buscam outra oportunidade de emprego. Apesar da satisfação com a autonomia para organizar seu tempo de trabalho, gostariam de ter as garantias do emprego formal, além de indenização por acidentes, assaltos e parada para reparos no veículo. Sob o discurso do empreendedorismo e da magia da tecnologia, a uberização intensifica e precariza o trabalho.

Palavras-Chave: Economia de plataforma; Uberização; Precarização do trabalho; Empresas-aplicativo; Empreendedorismo.

UBERIZACIÓN DEL TRABAJO: LA PERCEPCIÓN DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE PRIVADO POR APLICACIÓN

RESUMEN

En el contexto de la economía de la plataforma, se analizaron las percepciones de los conductores sobre el trabajo que realizan para las empresas de aplicaciones (transporte privado por aplicación) en São Paulo. Metodológicamente, es una investigación descriptiva, con método de *Survey* y análisis factorial. El cuestionario de escala Likert se aplicó a 100 conductores. Los resultados muestran que, debido al desempleo, los conductores comienzan a trabajar para las

empresas de aplicaciones mientras buscan otra oportunidad de trabajo. A pesar de la satisfacción con la autonomía para organizar su tiempo de trabajo, les gustaría tener las garantías de empleo formal, así como compensación por accidentes, robos y paradas para reparaciones de vehículos. Bajo el discurso del emprendimiento y la magia de la tecnología, la uberización conduce a la intensificación y precariedad del trabajo.

Palabras clave: Economía de plataforma; Uberización precariedad del trabajo; Empresas de aplicaciones; Emprendimiento.

UBERIZATION OF LABOR: THE PERCEPTION OF TRANSPORTATION NETWORK COMPANY DRIVERS

ABSTRACT

In the context of platform economics, we aim to analyze drivers' perceptions of the work they do for transportation network companies (TNC's) in São Paulo. Methodologically, it is a descriptive research, with *Survey* method and factor analysis. The Likert scale questionnaire was applied to 100 drivers. The results show that, due to unemployment, drivers start working for TNC's while looking for another job opportunity. Despite the satisfaction with the autonomy to organize their working time, they would like to have the guarantees of formal employment, as well as compensation for accidents, robberies and stop for vehicle repairs. Under the discourse of entrepreneurship and the magic of technology, uberization leads to intensification and precariousness of labor.

Keywords: Platform economics; Uberization; Precariousness of work; Transportation network companies; Entrepreneurship.

INTRODUÇÃO

Nas últimas cinco décadas, assistimos ao assolamento das formas tradicionais de emprego. Não há dúvida de que a forma-trabalho assalariado, sob o modelo taylorista-fordista, característico do século XX, continha exploração, alienação e constrangimento (FARIA; KREMER, 2004; THIRY-CHERQUES, 2007; ANTUNES, 2018). No entanto, fora forjado e regulamentado por inúmeras lutas realizadas por aqueles que trabalham para sobreviver,

desde a Revolução Industrial. A crise de acumulação, a partir da década de 1970, foi momentaneamente superada por uma série de reestruturações produtivas que se convencionou chamar de pós-fordismo (HELOANI, 2014), toyotismo (ANTUNES, 2015) ou acumulação flexível (HARVEY, 1994). Desde a crise de 2009, o modelo que se alastra mundo afora é o da economia de plataforma e do trabalho uberizado como alternativa à superação da hodierna crise de acumulação (SCHOLZ, 2017). Atualmente, tais vicissitudes são observadas, principalmente, no setor de serviços, pela intensificação da flexibilidade, da precariedade, da informalidade e da ideologia empreendedora. (ABÍLIO, 2017; FLEMING, 2017; GANDINI, 2017; SLEE, 2017; ANTUNES, 2018).

A discussão acerca da flexibilidade deve considerar o processo de reestruturação produtiva, a partir da incorporação de novas tecnologias de base “microeletrônica e da conectividade em rede ao sistema produtivo” (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 848), além de novas formas de organizar, gerir e controlar o trabalho (FARIA; KREMER, 2004; PREVITALI, 2009). Isso implica o intenso incremento da utilização da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC’s) na organização do trabalho, obtendo-se trabalhadores ainda mais explorados, isolados e cada vez mais precarizados. A desindustrialização, seguida da ampliação do setor de serviços, e os ajustes neoliberais fizeram surgir ocupações instáveis, inseguras, com baixas remunerações e desorganizadas em termos de reconhecimento dos trabalhadores enquanto classe (POCHMANN, 2017; ANTUNES, 2018).

Ocorre, nesse sentido, um movimento pendular no qual a força de trabalho oscila ora empurrado para um reduzido e declinante rol de trabalho perene, em ritmo intensificado e destituído de direitos, ora para uma superfluidez crescente, impulsionadora de trabalhos informais e precários (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; ANTUNES, 2018). Diagnóstico parecido fora realizado por Harvey (1994), ao apontar para o crescimento dos trabalhadores pertencentes ao grupo periférico do mercado de trabalho, com instabilidade de empregos, trabalhos mais simples, rotineiros, facilmente substituíveis pela tecnologia e com menor segurança de emprego, e para o declínio dos trabalhadores do grupo central do mercado de

trabalho, composto por trabalhadores em tempo integral, com vínculo formal, com flexibilidade funcional e maior possibilidade de ascensão profissional.

As empresas de Transporte Particular por Aplicativo (TPA), denotação jurídica utilizada, aqui e alhures, para identificar tais empresas, espelham a realidade desses dois grupos de trabalhadores. Por serem empresas de alta tecnologia, necessitam de uma mão de obra mais qualificada para o desenvolvimento de software e TIC's, ao mesmo tempo em que precisam de modalidades de trabalho mais instáveis, informais e precárias para a realização do trabalho operacional (ANTUNES, 2018). Para Thiry-Cherques (2007, p. 110), "[...] a convicção generalizada de que a informação e o domínio tecnológico são fatores críticos de sobrevivência das e nas organizações [...]" confirma o condicionamento da racionalidade e da percepção atuais, na busca de competitividade e maior eficiência.

Nesse cenário, as empresas, pertencentes à economia de plataforma, administram uma força de trabalho grande e desagregada por meio de suas plataformas e algoritmos, que proporcionam experiências relativamente padronizadas aos passageiros, por meio de condutores amadores, tratados como "parceiros e empresários de si mesmo", responsáveis pelos recursos utilizados e pelos serviços prestados. As empresas de TPA prospectam parceiros motoristas pelo apelo à flexibilidade, independência, autonomia e renda extra que essa atividade laboral pode oferecer.

Antunes (2018) enfatiza que se torna, portanto, vital compreender os modelos de expressão e significados da modalidade de organização e controle do processo de trabalho, "[...] de modo a permitir uma melhor inteligência dos mecanismos e das engrenagens que impulsionam o mundo do trabalho em direção à informalidade [...]" (ANTUNES, 2018, p. 77).

Com essa perspectiva, objetivou-se, neste artigo, analisar a percepção dos motoristas sobre o trabalho que realizam para as empresas-aplicativo (transporte particular por aplicativo) que atuam na região metropolitana da cidade de São Paulo, tendo em vista as relações de trabalho que estabelecem com tais empresas. Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa descritiva com método *Survey*. O questionário, desenvolvido a partir da

literatura consultada, foi, parcialmente, construído no formato Likert e aplicado a 100 motoristas, prestadores de serviço às empresas-aplicativo (Uber, 99Pop e Cabify). A metodologia de pesquisa utilizou análise descritiva e análise fatorial como técnicas estatísticas. Os dados foram analisados pela análise fatorial.

Estruturalmente, este artigo, além desta introdução e da apresentação das referências, é composto por seis outras partes: na próxima seção, discute-se a questão da economia de plataforma, a fim de se investigar a relação tecnologia-trabalho; em seguida, conceitua-se a uberização enquanto termo chave da pesquisa e discute-se a precarização do trabalho e sua repercussão no culto ao empreendedorismo; após isso, apresenta-se a metodologia da pesquisa; a seção seguinte é destinada à apresentação e à análise dos resultados; e na última seção, tecem-se as considerações finais.

Este artigo contribui ao ampliar a discussão sobre os novos modelos de organização e controle do trabalho, bem como sua nova morfologia no atual estágio do capitalismo. Ademais, este artigo avança ao apresentar uma das poucas pesquisas realizadas, no campo crítico, sobre a percepção sobre o próprio trabalho dos motoristas de transporte particular por aplicativo na cidade de São Paulo.

ECONOMIA DE PLATAFORMA

As empresas de TPA (Uber, 99POP e Cabify) surgem como as principais representantes do setor denominado de economia de plataforma (GILLESPIE, 2010; KENNEY; ZYSMAN, 2016), um setor amplo em pleno crescimento também intitulado dentre muitos termos e algumas particularidades, entre eles, de economia compartilhada (SUNDARARAJAN, 2016; MAIR; REISCHAUER, 2017), economia peer-to-peer (de pessoa para pessoa) (ZERVAS; PROSERPIO; BYERS, 2016), economia colaborativa (BOTSMAN; ROGERS, 2010), capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017), economia gig (FRIEDMAN, 2014; GANDINI, 2018), além de outros.

Utilizaremos o termo economia de plataforma, pois estamos interessados nas condições e relações de trabalhos propostas pelas empresas-plataformas ou empresas-aplicativo. Ainda que tenhamos organizações que, realmente, utilizem as plataformas digitais em busca de alternativas não monetárias e mercadológicas que promovem a partilha de bens e espaços ociosos, ou mesmo as cooperativas-plataformas em busca de alternativas ao modelo tradicional de gestão (SCHOLZ, 2017), é o mercado que se apropria em grande escala da tecnologia de plataforma e promove mudanças significativas no mundo do trabalho. Portanto, o que se estabelece não é uma nova economia compartilhada ou colaborativa, tampouco uma nova economia de pessoas para pessoas, mas empresas-plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho e, portanto, de extração de mais valor.

As plataformas representam um ponto de produção distinto e digital na medida em que as plataformas redirecionam e isolam as relações sociais envolvidas no trabalho e as transformam em relações de produção. Como em um local de trabalho tradicional, onde os trabalhadores batem seu cartão de ponto, os trabalhadores da economia de plataforma se conectam a um aplicativo e, ao fazê-lo, ficam sujeitos a uma autoridade externa que organiza a demanda dos consumidores, determina quais tarefas devem ser executadas, onde, quando, o valor e controla direta ou indiretamente a sua execução (GANDINI, 2018). Assim, independentemente de onde exatamente o trabalho é feito, seja fisicamente na rua, como no caso dos motoristas da Uber ou digitalmente como o trabalhador da *Mechanical Turk* ou da *Upwork*, as plataformas, sob a lógica dos algoritmos, são responsáveis por gerenciar e organizar o trabalho.

Segundo Standing (2016), um terço de todas as relações sociais de trabalho será mediado por plataformas digitais até 2025. No Sul Global, segundo Heeks (2019), são mais de 40 milhões de trabalhadores na economia de plataforma. No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado no primeiro trimestre de 2019, estima que 3,8 milhões de pessoas possuem seus trabalhos mediados por plataformas, principalmente, trabalhadores de transporte particular

e motoristas, motociclistas e ciclistas de entregas rápidas (IBGE, 2019). Em outras palavras, estudar a economia de plataforma é estudar o presente e o futuro do trabalho.

Para caracterizar a economia de plataforma, fundamentamo-nos em Codagnone, Abadie e Biagi (2016), Heeks (2017) e Huws (2017). Podemos, assim, dividir a economia de plataforma em quatro grandes grupos:

1. Plataformas de trabalho digital: plataformas *clickwork* de microtrabalho digital como o *Amazon Mechanical Turk*, *Microworkers*, *Clickworker*, *Appen* e *Lionbridge*, em que qualquer pessoa com acesso à internet pode-se cadastrar, fazer parte de uma linha de produção digital (local e global) e realizar microtrabalhos remunerados, subprodutos da informação, em grande parte, voltados para a produção e aperfeiçoamento da inteligência artificial. Ou plataformas como *Upwork* ou *Freelancer*, que facilitam a reunião de trabalhadores de qualificação especializada e diferenciada, tradicionalmente conhecidos como freelancers, de atuação local e global, como os designers gráficos, consultores, projetistas, tradutores, engenheiros, dentre outros. Em outras palavras, uma espécie de assalariamento em massa e informal para a produção de trabalho digital, qualificado ou não.

2. Plataformas de organização do trabalho presencial: empresas-plataformas que controlam e organizam trabalhadores locais como motoristas, eletricitas, seguranças, enfermeiros, faxineiros, dentre tantos outros, como a própria Uber, Cabify, Glovo, TaskRabbit ou Handy. A diferença com o primeiro grupo é que, aqui, os trabalhadores precisam estar presentes para executarem suas tarefas. Assim como ocorre com o primeiro grupo, entendemos que as empresas-plataforma utilizam as novas tecnologias da informação e da comunicação como subterfúgio para burlar as regulamentações do trabalho assalariado.

3. Plataformas de trabalho digital não remunerado: consideramos as tarefas realizadas em plataformas como Facebook, Tripadvisor, Youtube e a própria Google como trabalho digital de consumo não remunerado, em que não se estabelece o assalariamento mascarado. O trabalho de consumo digital segue na linha dos trabalhos de consumo tradicionais como terminar a montagem de um móvel (HUWS, 2017), por exemplo. Com o advento das

plataformas, observamos o crescimento do trabalho de consumo digital e, portanto, novos debates são realizados e novos termos são sugeridos como *producer* (produtor/usuário) (BRUNS, 2008), *prosumption* (RITZER; JURGENSON, 2010) e *prossumidor* (FONTENELLE, 2015).

4. Plataformas classificadas digitais: por fim, destacamos as plataformas que auxiliam na intermediação entre pessoas, que objetivam locar produtos pessoais, como a Airbnb, Zipcar e Zazcar, com relações comerciais intermediadas pelas empresas-plataformas e inexistência de produção de mais-valor. Em suma, são grandes classificadas digitais que facilitam o encontro de locadores e locatários ou compradores e vendedores.

Em suma, entendemos que tanto o trabalho digital (primeiro grupo) como o trabalho presencial (segundo grupo), intermediados por plataformas digitais, aparecem como um novo modelo de organização e controle do trabalho assalariado. Os motoristas da Uber, por exemplo, “[...] são estimulados a produzir e criar tanto valor quanto possível (o trabalhador produz valor ao produzir o equivalente ao valor de sua força de trabalho e cria valor ao produzir mais-valor).” (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 853). Assim, o trabalho realizado pelos trabalhadores de ambos os grupos produz valor diretamente ao capital, enquanto que tanto o trabalho digital não remunerado (terceiro grupo) como as relações comerciais promovidas pelos classificadas digitais (quarto grupo) produzem apenas valor indireto ao capital, fundamentais à sua reprodução, não havendo, contudo, extração de mais-valor.

Essa diferenciação se faz necessária, pois não podemos tratar o trabalhado de consumo ou a intermediação comercial como trabalhos diretamente produtivos ao capital, em que se estabelece uma relação capital-trabalho. Entendemos como crucial identificar os pontos críticos nos processos de produção e distribuição, em que as ações dos trabalhadores podem gerar, de fato, resultados.

Em outras palavras, não são os anfitriões do Airbnb ou mesmo os prossumidores do Tripadvisor que irão pressionar as empresas-plataformas por melhores condições de trabalho, pois não estão no centro do nó do sistema capitalista (HUWS, 2017).

UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Uberização do trabalho é o termo utilizado para representar a grande maioria do trabalho ofertado pelas empresas da economia de plataforma, também denominado de *crowd employment e crowdworking*. Uberização do trabalho está para as empresas-plataformas, assim como o trabalho terceirizado está para as empresas toyotistas ou pós-fordistas, sendo sinônimo de trabalho intermitente, em grande parte informal, em que as relações capital-trabalho, outrora negociadas, tornam-se imposições do capital sobre o trabalho. Segundo Abílio (2019), a uberização é uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, o que a autora tem denominado também de trabalhador just in time, disponível e descartável. Amplia-se, com as empresas-plataformas, a capacidade de organização do disperso, que Harvey (1994) já observara com as empresas toyotistas. Se, no toyotismo, as empresas enfatizam a importância das redes de terceirizadas, em grande parte de pequenas e médias empresas, conectadas à matriz e prontas para suprir as suas necessidades, hoje, as empresas estão fazendo o mesmo, mas também com os denominados “empreendedores de si mesmo” (ANTUNES, 2018). Em ambos os casos, o objetivo maior do capital é romper com a estrutura político-institucional de regulação por meio do discurso do empreendedorismo, da magia da tecnologia e do apelo aos que lutam por sobrevivência em uma sociedade do trabalho sem emprego.

O termo uberização do trabalho refere-se ao sucesso da Uber na utilização das plataformas para controlar e organizar o trabalho de milhões de trabalhadores pelo mundo. Na academia, o termo uberização teve sua primeira aparição nos estudos de Hill (2015), ao discutir a precarização do trabalho nos EUA com o desenvolvimento da economia de plataforma. 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).

Os entusiastas da Uber e de suas congêneres atribuem o sucesso dessas empresas à tecnologia e à eficiência em conectar passageiros e motoristas. No entanto, pesquisas já mostram que o verdadeiro diferencial dessas empresas de transporte por aplicativos frente às empresas de táxis, que já possuem tecnologia similar, é o não ou o parcial pagamento dos impostos e encargos estabelecidos pelo setor, a supressão dos direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário e a intensificação do trabalho.

Os pesquisadores do Massachusetts Institute of Technology (MIT), Zoepf et al. (2018), realizaram um extenso estudo sobre a remuneração proveniente do trabalho dos motoristas da Uber e do Lyft. Entrevistaram 1100 motoristas nos EUA, com foco nos custos e ganhos envolvidos para a realização dessa atividade laboral. Os resultados mostram que o lucro médio do motorista é de US\$ 3,37 / hora antes dos impostos e que 74% dos motoristas ganham menos que o salário mínimo em seu estado. A pesquisa também revelou que 30% dos motoristas estão realmente perdendo dinheiro. A receita bruta média do motorista é de US\$ 0,59 por milha rodada (1,6 km), mas, somando as despesas operacionais do veículo, o lucro real do motorista cai para uma média de US \$ 0,29 por milha.

Stanford (2018), em sua pesquisa realizada com motoristas australianos da Uber e motoristas de táxis, sugere que a receita líquida horária efetiva dos motoristas da Uber, após deduções dos custos totais da operação do veículo e de outras despesas, é inferior à metade do salário mínimo médio especificado para os trabalhadores de transporte de passageiros. Stanford (2018) conclui, em sua ampla e detalhada pesquisa, que se a Uber pagasse aos seus motoristas o equivalente ao salário mínimo (sem alterar a sua margem) eliminaria inteiramente a sua vantagem de custo em relação aos táxis convencionais. Ao empregar trabalhadores precários e informais, o capital pode produzir bens com um valor inferior ao seu valor social médio, porque seus custos salariais são mais baixos do que os pagos aos empregos formais. Como resultado, as mercadorias produzidas contêm menos capital

variável, mas ainda assim são vendidas a preços regulares, de modo que um lucro extra possa ser extraído (FUCHS, 2010).

PRECARIZAÇÃO E CULTO AO EMPREENDEDORISMO

As empresas-plataformas são responsáveis pela produção e reprodução da uberização do trabalho e contribuem com o processo de pauperização da classe trabalhadora. Símbolos dos modelos de precarização pós-fordistas de um passado recente, empresas como a própria Toyota, Natura, Avon, WalMart, McDonald's, dentre tantas outras, perdem espaço para os modelos de gestão e controle do trabalho das empresas-plataformas como Uber, Amazon Mechanical Turk, Glovo, TaskRabbit, dentre outras.

Por trabalho precário, Kalleberg (2009) já o entendia como um tipo de emprego incerto, com alto nível de imprevisibilidade e com considerável grau de risco do ponto de vista do trabalhador. Na esteira do processo de globalização econômica e do desenvolvimento tecnológico, sem desconsiderar as políticas neoliberais, implementadas nos anos 1970/1980 em diversos países centrais e periféricos, houve um enfraquecimento dos sindicatos que, até então, serviram como uma fonte tradicional de proteção institucional aos trabalhadores. Além disso, a desregulamentação do mercado de trabalho acirrou ainda mais a contradição da relação capital-trabalho ao favorecer o primeiro em detrimento do segundo, em termos de redução das forças compensatórias que permitiram ganhos e proteção aos trabalhadores (KALLEBERG, 2009). Isso quer dizer que o trabalho precário faz com que os trabalhadores assumam o risco por suas atividades laborais no lugar das empresas e do Estado, além de perder os benefícios sociais do trabalho regulamentado, bem como as proteções sociais.

De maneira mais estruturada, Kalleberg e Vallas (2018) mostram que, para a sociologia econômica, o trabalho precário pode ser entendido a partir das seguintes tendências: 1) dessindicalização, com prejuízo à proteção organizacional dos trabalhadores; 2) financeirização da economia, que provê maior poder aos investidores institucionais frente a outros *stakeholders*; 3) globalização, que amplia a competição entre trabalhadores e incrementou a velocidade da mobilidade do capital; e 4) revolução digital, que, além de

impulsionar as três tendências anteriores, permite às empresas a utilização de plataformas digitais como estrutura organizacional, tornando os trabalhadores empreiteiros independentes e alimentando o crescimento da economia de plataforma.

Tais tendências levam à imagem de deriva, tão bem explorada por Sennett (2000) em capítulo homônimo, porquanto os indivíduos passam a ter experiências fragmentadas, mas que, ao mesmo tempo e paradoxalmente, são organizadas em um todo (WILSON; EBERT, 2013). A organização do trabalho não é imprevisível ou mesmo aleatória, mas fruto da reorganização gerencial do trabalho, que aposta na transferência dos custos para os trabalhadores, por meio de contratos flexíveis. Assim, “[...] os custos associados ao emprego de forças de trabalho estáveis são reduzidos, mesmo acrescentados a outros custos, especialmente custos como os trabalhadores vêm e vão.” (WILSON; EBERT, 2013, p. 265).

Nessa mesma linha, Boltanski e Chiapello (2009) afirmam que os estabelecimentos mais inovadores parecem funcionar com um grupo estável de trabalhadores precários que existe ao lado de pessoas empregadas sob políticas de fidelização. A prática hodierna das organizações consiste na ocupação de empregos fixos por um número reduzido ao mínimo de pessoas com a utilização, em paralelo, de trabalho denominado externo, no formato de trabalho temporário ao lado da terceirização e do tempo parcial. Enquanto instrumento essencial de flexibilidade, o tempo parcial possibilita o trabalho *on-demand*, uma vez que se amplia a presença de pessoal nas horas de mais atividade, sendo, portanto, frequentemente utilizado em atividades do setor de serviços, que são, por definição, não estocáveis (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

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 plataforma 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. Para

justificar a transferência desses riscos e custos, a ideia de empreendedorismo e/ou produção em massa de pessoas nano-empendedoras parece servir a esse fim.

Para Gaulejac (2007), essa lógica faz parte da discussão acerca do capital humano, também analisada por Fleming (2017), em que a transformação do homem em empreendedor, visando a um mundo produtivista, tornou-se um verdadeiro projeto da sociedade. O *manager* surge como um tipo ideal do homem que deve empreender, com alta capacidade de assunção de riscos, de decisão, de resolução de problemas complexos, devendo estar preparado para suportar o estresse do trabalho cotidiano, com o desenvolvimento de diversos tipos de inteligência (cognitiva e emocional), de modo que possa mobilizar todas as suas qualidades a serviço da rentabilidade (GAULEJAC, 2007).

Por conta do atual desenvolvimento tecnológico, possibilita-se a instalação dos escritórios nos próprios domicílios dos trabalhadores, no formato de *home offices*, por exemplo, implicando uma verdadeira colonização do espaço e do tempo pessoal, progressivamente dominados por preocupações de rentabilidade (GAULEJAC, 2007).

Nesse sentido, o empreendedor-de-si conflui ao que Gaulejac (2007) chama de gestor de si mesmo, em que a subjetividade torna-se objeto de uma solicitação maciça, além de contraditória. Afirma-se sua autonomia ao mesmo tempo em que deve responder de modo equilibrado e, por que não, com maturidade às injunções sociais. Na ideologia da realização de si mesmo, o potencial humano desenvolve-se em função da sinergia com os objetivos de rentabilidade da empresa. Contudo, como toda ideologia busca, em princípio, escamotear as verdadeiras relações sociais, passa-se a crer que uma boa gestão de si, a construção de relações de trabalho harmoniosas e as mais eficazes possíveis, esquecendo-se das contradições sociais e do questionamento do funcionamento da empresa (GAULEJAC, 2007) e, mais amplamente, das relações de trabalho.

Apenas para ilustrar o que dissemos acima, o site da Uber (2017) traz os seguintes depoimentos de condutores, reconhecendo o prazer de conhecer novas pessoas, aferir renda extra e conciliar trabalho com outras esferas da vida como lazer e estudo:

Ser motorista mudou meu comportamento, quebrei vários paradigmas, vários preconceitos. Comecei a ter uma impressão melhor de São Paulo, uma cidade humanizada. (José Jorge)

Gosto de gente e de dirigir, nada como unir as duas coisas, ser feliz e ainda ter uma renda extra em casa. (Marcia)

Agora consigo conciliar tudo: os estudos, o trabalho e consigo ter um tempo com minha família. (Dayvison Carlos) (UBER, 2017).

Assim, a uberização, que fez brilhar os olhos de muitos que vislumbravam a possibilidade da emergência do sistema colaborativo, marca o retorno das condições de trabalho semelhantes àquelas praticadas antes das conquistas da classe trabalhadora. Para Franco e Ferraz (2019, p. 851): “[...] a uberização reforça o grau máximo de influência do capital industrial (detido pela Uber) sobre o processo de trabalho subsumido ao capital”. Pode-se, então, entender a uberização 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).

METODOLOGIA DA PESQUISA

Para cumprir, adequadamente, o objetivo deste artigo, parte-se de uma pesquisa descritiva com a utilização do método *Survey*, adequado à investigação sobre um tema. A amostra foi composta por 100 motoristas de TPA da região metropolitana de São Paulo que responderam ao questionário no período de 18/12/2017 a 05/02/2018.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, desenvolvido a partir da literatura consultada e que passou por pré-teste de campo. Os questionários foram respondidos, presencialmente, nos estacionamentos próprios aos motoristas de aplicativos no aeroporto internacional de Cumbica, e, eletronicamente, pelo envio do questionário via aplicativos de celular para grupos de motoristas, via facebook e via e-mail.

As questões foram elaboradas ao passo da leitura e da reflexão dos textos ora utilizados, de modo que pudéssemos, após a aplicação do questionário, analisar as respostas, conceitualmente. O Quadro 1, a seguir, traz as referências utilizadas para a construção de cada questão.

Quadro 1 – Justificativa teórica às questões formuladas

Questões propostas	Tema da questão	Justificativa
1. Tenho trabalhado com a Uber (ou outro aplicativo), pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho.	Desemprego.	Frente ao desemprego ou como alternativa ao trabalho assalariado, uma das possibilidades que emergem é a atividade econômica autônoma, que se mostra altamente dependente não da demanda por força de trabalho, mas da demanda social por bens e serviços, sendo remunerada por lucros residuais e não por salários contratuais (OFFE, 1994, p. 97).
2. Estou procurando outra oportunidade de trabalho enquanto trabalho com a Uber (ou outro aplicativo).	Trabalho provisório, bico.	Tanto o motorista de Uber quanto a revendedora de cosméticos porta-à-porta utilizam seu trabalho como “[...] complemento de renda advindo de uma atividade que não confere um estatuto profissional, um bico, um trabalho amador, que utiliza o próprio carro, a destreza do motorista, suas estratégias pessoais e sua disponibilidade para o trabalho.” (ABÍLIO, 2017, s.p.).
3. Gostaria de ter carteira assinada com a empresa Uber (ou outro aplicativo).	Regulamentação e proteção social.	A nova classe do serviço experimenta, agora, o <i>uberismo</i> na forma de organizar e remunerar a força de trabalho, fazendo com que a regularidade do assalariamento formal e a garantia dos direitos sociais e trabalhistas tendam a se reduzir drasticamente (ABÍLIO, 2017; FLEMING, 2017; POCHMANN, 2017).
4. Sinto-me um empreendedor que utiliza o aplicativo da Uber (ou outro) para prestar serviço de transporte.	Empreendedorismo e autonomia.	A <i>gig economy</i> pode funcionar para o desenvolvimento do empreendedorismo, da inovação, de uma vida mais livre, relativamente ao trabalho em tempo integral para uma única empresa. Artistas, escritores, editores, profissionais videográficos, programadores, <i>freelancers</i> , consultores, entre outros, já vivem na era da <i>gig economy</i> . A novidade é que essa forma de trabalho e de vida irá crescer enormemente nos próximos anos (KAUFMAN, 2013; SUNDARARAJAN, 2015).
5. Acho que o desconto de minhas corridas deveria ser menor do que 25%	Remuneração do trabalho.	“[...] o modo UBER de organizar e remunerar a força de trabalho distancia-se crescentemente da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas.” (POCHMANN,

(ou outro valor).		2016, s.p.).
6. Tenho prazer em trabalhar para a Uber (ou outro aplicativo) pelos relacionamentos com os clientes.	Atitude frente ao trabalho.	Informação obtida a partir de depoimentos presentes no site da Uber (2017).
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.	Autonomia e liberdade do trabalho.	Informação obtida a partir de depoimentos presentes no site da Uber (2017), além de Fleming (2017).
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).	Regulamentação.	- Há tempos, vem ocorrendo, no mundo inteiro, o declínio do sindicato, o aumento da desregulamentação do mercado de trabalho, a diminuição do trabalho seguro, de longo prazo, a emergência do que se convencionou chamar de <i>gig economy</i> , a polarização entre cargos e ocupações de altas e baixas habilidades e assim por diante (FLEMING, 2017). - Lei municipal (SÃO PAULO, 2017).
9. A falta de vínculo de trabalho com a Uber (ou outro aplicativo) é positiva, pois não fico "preso/a" a uma só empresa.	Relações de trabalho.	Temos a eclosão de novas manifestações por direitos trabalhistas, como a ocorrida nos Estados Unidos (STREITFELD, 2017), e trabalhadores reivindicando formalização das relações de trabalho, como em sentença dada pelo tribunal de justiça do trabalho de Minas Gerais (ABÍLIO, 2017).
10. Caso eu tivesse um emprego fixo não trabalharia ou trabalharia menos para a Uber (ou outro aplicativo).	Desemprego e renda do trabalhador.	A empresa Uber, por exemplo, explora três aspectos centrais ao atual estágio de desenvolvimento capitalista: a mobilidade urbana, a legislação digital e o desemprego estrutural (ABÍLIO, 2017)
11. Os custos que tenho com a manutenção do carro deveriam ser pagos pela Uber (ou outro aplicativo).	Custos e riscos transferidos ao trabalhador.	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).

<p>12. Considero que o sistema de avaliação da empresa feito pelo cliente é justo, pois serve para separar os bons dos maus motoristas.</p>	<p>Controle sobre o trabalho em serviços.</p>	<p>Para Previtali (2009), as transformações organizacionais estão associadas a um processo de reestruturação das formas de organização e controle do trabalho ao longo das cadeias produtivas, por meio das quais o capital busca romper com a estrutura político-institucional de regulação, que proporcionou crescimento e relativa estabilidade durante o período taylorista-fordista.</p>
<p>13. Trabalhando com a Uber (ou outro aplicativo), meus rendimentos são maiores do que quando eu era funcionário de uma empresa.</p>	<p>Remuneração no trabalho formal e informal.</p>	<p>A partir da década de 1970, sob o modelo toyotista ou pós-fordista, emerge a acumulação flexível (HARVEY, 1994), que configura um novo ideal de trabalho, em que predominam as jornadas não-determinadas, ausência de um local fixo de trabalho, remuneração variável e por demanda, sem direitos garantidos e sem representação sindical.</p>
<p>14. Ficaria mais satisfeito se a Uber (ou outro aplicativo) me proporcionasse 13^o, assistência médica e outros direitos trabalhistas.</p>	<p>Direitos trabalhistas e proteção social.</p>	<p>A nova classe do serviço experimenta, agora, o <i>uberismo</i> na forma de organizar e remunerar a força de trabalho, fazendo com que a regularidade do assalariamento formal e a garantia dos direitos sociais e trabalhistas tendam a se reduzir drasticamente (ABÍLIO, 2017; FLEMING, 2017; POCHMANN, 2017).</p>
<p>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.</p>	<p>Custos e riscos assumidos pelo trabalhador.</p>	<p>A partir da década de 1970, sob o modelo toyotista ou pós-fordista, emerge a acumulação flexível (HARVEY, 1994), que configura um novo ideal de trabalho, em que predominam as jornadas não-determinadas, ausência de um local fixo de trabalho, remuneração variável e por demanda, sem direitos garantidos e sem representação sindical.</p>
<p>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.</p>	<p>Custos e riscos assumidos pelo trabalhador.</p>	<p>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 (FLEMING, 2017).</p>
<p>17. Se fosse possível, preferiria trabalhar como taxista ao invés de trabalhar para Uber (ou outro</p>	<p>Coexistência de formas de mobilidade urbana.</p>	<p>- Conflitos apresentados pela mídia entre motoristas de Uber e taxistas. - A empresa Uber, por exemplo, explora três aspectos centrais ao atual estágio de desenvolvimento capitalista: a mobilidade urbana, a legislação digital e o desemprego estrutural (ABÍLIO, 2017)</p>

aplicativo).		
18. O melhor seria que os próprios motoristas tivessem um aplicativo em forma de cooperativa para não ter que pagar tanta taxa.	Cooperação versus discurso empreendedor.	Há certas formas de resistência, como as ações coletivas contra a responsabilização radical dos empregados feitas pelo movimento denominado Alt-labor, surgido nos Estados Unidos (HACKMAN, 2014) –, além de cooperativa de trabalhadores europeus e a recente tendência global do ativismo dos trabalhadores.

Fonte: elaborado pelos autores com base em Harvey (1994), Offe (1994), Boltanski e Chiappelo (2009), Previtali (2009), Kaufman (2013), Hackman (2014), Sundararajan (2015), Abílio (2017), Fleming (2017), Pochmann (2017), São Paulo (2017), Streitfeld (2017) e Uber (2017)

Quanto ao pré-teste, utilizamos duas fontes de referência: um motorista de Uber e o presidente de uma associação paulista de motoristas por aplicativos. Após as respostas, solicitamos impressões e pareceres às questões propostas. Houve modificação do questionário para atender duas recomendações: tornar a linguagem mais simples e objetiva, para que houvesse pleno entendimento por parte dos respondentes; e fusão de questões, de modo que o questionário pudesse ser menos extenso, adequado ao pouco tempo ou à pouca motivação que teriam para respondê-lo, e que não houvesse desnecessária sobreposição de questões. Como a técnica de coleta de dados por meio de questionário não visava à busca de respostas contraditórias e sabendo da diversidade do público que responderia o questionário, realizamos as alterações sugeridas.

Propusemos, ainda, perguntas para avaliação demográfica (sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho nas empresas-aplicativo, jornada diária de trabalho e dias trabalhados durante a semana), além daquelas que serviram para análise da percepção dos motoristas quanto às relações de trabalho. Neste último caso, utilizou-se a escala Likert de cinco pontos (1- discordo totalmente, 2-discordo, 3-sou indiferente a essa afirmação, 4-concordo e 5-concordo totalmente) para que os sujeitos da pesquisa pudessem responder às afirmações. Os dados foram analisados usando o SPSS 13.0 para Windows.

A amostra (de conveniência) não é representativa do universo dos motoristas de transporte por aplicativos. O perfil dos respondentes é apresentado no Quadro 2. O Quadro 3 apresenta os seis fatores obtidos, utilizando a análise fatorial. A análise fatorial é uma técnica paramétrica. Seu objetivo é identificar um número relativamente pequeno de fatores que podem ser usados para representar relacionamentos entre conjuntos de muitas variáveis inter-relacionadas. A hipótese básica é que há dimensões ditas 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. Segundo Hair et al (2005) um dos principais usos da análise fatorial é a redução de dados, a partir de um número muito menor de fatores.

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 dar 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).

Após realização de análise estatística descritiva, identificaram-se os percentuais de respostas por afirmação proposta, conforme Quadro 2 a seguir, intitulado Perfil dos respondentes da pesquisa:

Quadro 2 – Perfil dos respondentes da pesquisa

Sexo	88% masculino e 12% feminino
------	------------------------------

Idade	18 a 25 anos	9%
	26 a 35 anos	43%
	36 a 45 anos	26%
	46 a 55 anos	13%
	56 a 65 anos	9%
Escolaridade	Fundamental incompleto	2%
	Fundamental completo	5%
	Médio incompleto	3%
	Médio completo	31%
	Superior incompleto	29%
	Superior completo	30%
Tempo de trabalho com Uber	Até 1 ano	57%
	De 1 até 2 anos	32%
	De 2 até 3 anos	11%
Jornada diária de trabalho	Até 2 horas	3%
	De 2 até 4 horas	5%
	De 4 até 6 horas	15%
	De 6 até 8 horas	26%
	Mais de 8 horas	51%
Dias trabalhados por semana	1 a 2 dias	3%
	3 a 4 dias	24%
	5 a 6 dias	54%
	7 dias	19%
Receita semanal	Até R\$ 1.000,00	49%
	De R\$ 1.000,00 até R\$ 2.000,00	41%
	De R\$ 2.000,00 até R\$ 3.000,00	2%
	De R\$ 3.000,00 até R\$ 4.000,00	3%
	Acima de R\$ 4.000,00	5%
O trabalho com aplicativo é	Minha única fonte de rendimento 57%	
	Uma das fontes de rendimento, junto com outras atividades não fixas que exerço 21%	
	Uma das fontes de rendimento, junto com uma atividade fixa que exerço 22%	

Fonte: elaborado pelos autores

Na 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%). O perfil médio permite entender que dirigir para o aplicativo não se trata de uma atividade complementar de renda para a maioria dos respondentes.

Verifica-se aqui a mesma consequência do trabalho precarizado, flexível e informal retratado por Antunes (2018). Os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos de transporte cumprem altas jornadas de trabalho ao longo de quase todos os dias da semana, possuindo, em sua maior parte, outras atividades não fixas, servindo à lógica da *gig economy* ou ainda a economia de bico (POCHMANN, 2017; GANDINI, 2018). Artistas, escritores, editores, programadores, *freelancers*, consultores, entre outros, já vivem na era da *gig economy*. A novidade é que essa forma de trabalho e de vida irá crescer enormemente nos próximos anos (KAUFMAN, 2013; SUNDARARAJAN, 2015), algo que parece ser verdadeiro no caso dos motoristas das empresas-aplicativo.

Pelos dados acima, 78% possuem no trabalho com aplicativo, adicionado a outras atividades não fixas, sua fonte de rendimento mensal, tendo iniciado suas atividades há pouco tempo (89% com menos de dois anos de atividade). Convergente a esses dados, percebe-se que, em um cenário de postos de trabalho reduzidos ou mesmo de baixa remuneração percebida pelos trabalhadores em suas atividades produtivas, o trabalho para as empresas-aplicativo surge como resultado do contexto socioeconômico que ora condiciona as opções do trabalhador (FRANCO; FERRAZ, 2019).

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, percebe-se aqui os níveis médio e elevado

níveis 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).

Os resultados da análise fatorial são apresentados no Quadro 3 a seguir, intitulado resultados da análise fatorial. O critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) resultou 0,71 (superior a 0,50) e indica que a análise fatorial é adequadamente ajustada aos dados. Os valores do Quadro 3 foram obtidos usando análise de componentes principais e rotação Varimax com normalização de Kaiser. A Quadro 3 só mostra os coeficientes com valor absoluto acima de 0,50 em cada um dos seis fatores definidos. Os seis fatores, em conjunto, explicam 65,1% da variância da amostra, número considerado adequado nas ciências sociais.

Quadro 3 – Resultados da análise fatorial

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Sinto-me um empreendedor que utiliza o aplicativo da Uber (ou outro) para prestar serviço de transporte.	0,77					
Uma das vantagens do aplicativo é que tenho total liberdade para trabalhar a hora que eu quiser, sem ser controlado/a pela empresa.	0,73					
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.	0,71					
Trabalhando com aplicativo, meus rendimentos são maiores do que quando eu era funcionário de uma empresa.	0,67					
Tenho prazer em trabalhar para a Uber (ou outro aplicativo) pelos relacionamentos com os clientes.	0,61					
Gostaria de ter carteira assinada com a empresa Uber (ou outro aplicativo).		0,85				
Os custos que tenho com a manutenção do carro deveriam ser pagos pela Uber (ou outro aplicativo).		0,77				
Ficaria mais satisfeito se a Uber (ou outro aplicativo) me proporcionasse 13 ^o , assistência médica e outros direitos trabalhistas.		0,67				
A falta de vínculo de trabalho com a empresa é positiva, pois não fico vinculado a uma só empresa.		- 0,59				
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.			0,74			
Acho que o desconto de minhas corridas deveria ser menor do			0,69			

que 25% (ou outro valor).						
Estou procurando outra oportunidade de trabalho enquanto trabalho como motorista de aplicativo.				0,80		
Tenho trabalhado com a Uber (ou outro aplicativo), pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho				0,80		
Caso eu tivesse um emprego fixo não trabalharia ou trabalharia menos com as empresas de aplicativos					0,69	
Preferiria trabalhar como taxista ao invés de trabalhar para empresas de aplicativos.					0,69	
O melhor seria que os próprios motoristas tivessem um aplicativo em forma de cooperativa para não ter que pagar tanta taxa.					0,56	
Acredito que a lei aprovada na cidade de São Paulo pelo prefeito João Doria é positiva para o meu trabalho com a empresa						0,84
Considero que o sistema de avaliação da empresa feito pelo cliente é justo, pois serve para separar os bons dos maus motoristas.						0,65

Fonte: elaborado pelos autores

O primeiro fator (F1), explicativo de 15,8% da variância da amostra, foi denominado Empreendedorismo, pelos autores, porque abrange o uso do aplicativo para prestar serviços de transporte, a liberdade para organizar a jornada de trabalho semanal, a possibilidade de aumentar os ganhos em relação aos gastos e a um emprego fixo, além do prazer em conhecer novas pessoas. A ideia que permeia o fator é a flexibilidade no trabalho executado.

A possibilidade de ter autonomia e de tornar-se um empreendedor-de-si, uma das promessas da economia de plataforma, é retomada aqui de modo bastante significativo, porquanto a estratégia difundida pelas empresas-aplicativo é inculcar essa flexibilidade e o bem-estar. Conforme se observa, as empresas atuam por meio de tecnologias materializadas em aplicativos, buscando condutores (sic) que queiram aferir renda na lógica flexível de tempo, com disponibilidade de horário, mas prestando serviço com recebimento de percentual variável daquilo que produzir e sem vínculo formal empregatício, uma vez que são parceiros (FLEMING, 2015; ABÍLIO, 2017; POCHMANN, 2017). Antunes (2018) afirma que o empreendedorismo seria um subterfúgio para amenizar o flagelo da precarização, do desemprego, da eliminação de postos de trabalho.

Contudo, embora os motoristas se reconheçam como empreendedores, por conta da autonomia, dos ganhos variáveis e dos relacionamentos estabelecidos, seu trabalho não envolve a assunção de altos riscos, a capacidade distinta de decisão, a resolução de problemas complexos e o desenvolvimento de diversas inteligências, conforme Gaulejac (2007). Assim, percebemos a força da ideologia do empreendedorismo, mais do que sua objetivação.

O segundo fator (F2), explicativo de 13,0% da variância da amostra, foi denominado Emprego Tradicional pelos autores, porque está associado a um trabalho com carteira assinada, gastos com manutenção do veículo reembolsados pela empresa, garantia de 13º, assistência médica e outros direitos trabalhistas. O sinal negativo para a falta de vínculo formal com a empresa deve-se ao fato de que as empresas-aplicativo não garantem nada disso a seus motoristas. O segundo fator é um contraponto ao anterior e enfatiza as vantagens das relações de trabalho tradicionais.

Pode-se entender que a assolação do mundo das relações de trabalho não se completou em sua totalidade. Diferentemente, há ainda, ao menos em parte dos motoristas, a ideia de que os direitos e garantias são aspectos importantes para a melhoria das condições de trabalho. Aqui, talvez, esteja certo espaço de resistência (GANDINI, 2018), ainda presente na memória recente do trabalhador, que pode servir de pautas reivindicatórias, conforme processos movidos por trabalhadores nos Estados Unidos. Em recente decisão, o tribunal federal da Carolina do Norte aceitou uma ação coletiva promovida por motoristas da Uber, que se valeram da Lei de Práticas Justas de Trabalho dos Estados Unidos. Na prática, os motoristas recusam-se a aceitar a classificação trabalhista incorreta que a empresa utiliza e desejam ser protegidos pela lei do salário mínimo e pelas leis que regulamentam as horas extras (STREITFELD, 2017).

Assim, os “custos de prestação da atividade” (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 852), assumidos pelos motoristas, bem como os riscos que tomam pela ausência de proteção social, ainda provida pelo emprego formal, apontam para a precarização do trabalho, possibilitada pelo desenvolvimento da tecnologia de plataforma, intensificando a flexibilização, a

reorganização e a desregulamentação do trabalho (KALLEBERG, 2009; WILSON; EBERT, 2013; KALLEBERG; VALLAS, 2018).

O terceiro fator (F3), explicativo de 10,8% da variância da amostra, foi denominado Reciprocidade pelos autores, pois enfatiza o desejo dos motoristas de que a Uber reembolse gastos com acidentes, assaltos ou paradas para manutenção do veículo e diminua para menos de 25% o desconto sobre as corridas.

As empresas uberizadas ou empresas-aplicativo, conforme nos indicam Abílio (2017) e Pocchman (2016), transferem os riscos e custos do empreendimento para os trabalhadores autônomos amadores, devidamente cadastrados em suas bases de dados e dispostos a realizar as atividades com seus próprios recursos (veículos, equipamentos, maquinários etc.). A percepção dos entrevistados quanto a esse risco parece não ser equilibrada, tendo em vista o esforço que infligem ao trabalho, comparativamente aos ganhos advindos. Contudo, tais riscos e custos transferidos são, justamente, alguns dos elementos que perfazem a precarização em si (KALLEBERG, 2009).

O quarto fator (F4), explicativo de 9,9% da variância da amostra, foi denominado Transição pelos autores, pois destaca que o trabalho executado para a Uber é apenas uma solução temporária, válida enquanto o motorista não consegue se recolocar no mercado de trabalho tradicional.

O fator está intimamente ligado ao complemento de renda (ABÍLIO, 2017) e à flexibilidade, que passou a supor o chamado trabalho em rede, pelo qual empresas “[...] ‘enxutas’ encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de uma mão de obra maleável em termos de emprego (empregos precários, temporários, trabalho autônomo), de horários ou de jornada de trabalho (tempo parcial, horários flexíveis).” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240). Em contrapartida, os trabalhadores encaram as empresas da mesma maneira, na mesma perspectiva do curto prazo que nos mostrou Sennett (2000).

O quinto fator (F5), explicativo de 8,0% da variância da amostra, foi denominado Visão Futura pelos autores, pois aborda o aumento da jornada de trabalho por não possuir um emprego fixo, o desejo de não trabalhar como taxista e a necessidade de criar um aplicativo em forma de cooperativa para reduzir as tarifas cobradas pela Uber.

A precarização se mostra nessa percepção dos trabalhadores. Contextualmente, a empresa Uber, por exemplo, explora três aspectos centrais ao atual estágio de desenvolvimento capitalista: a mobilidade urbana, a legislação digital e o desemprego estrutural. Assim, a configuração dessa nova forma de relação entre o clássico binômio capital-trabalho mostra que

o estatuto do motorista é de um trabalhador autônomo, a empresa não é sua contratante, ele não é um empregado, mas um cadastrado que trabalha de acordo com suas próprias determinações; ao mesmo tempo, o que gerencia seu trabalho é um software instalado num smartphone: mesmo definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que de fato como uma empresa (ABÍLIO, 2017, s.p.).

Aparentemente, os fatores Empreendedorismo (F1) e Emprego tradicional (F2) voltam aqui com uma força em sentido contrário: no primeiro caso, por não se considerar a imprevisibilidade do trabalho (KALLEBERG, 2009); por outro, o trabalhador trabalha mais por falta de uma relação formal de trabalho, fixa e com garantias de direitos do que pelos benefícios diferenciados do trabalho.

O sexto fator (F6), explicativo de 7,6% da variância da amostra, foi denominado Mercado pelos autores, pois destaca a interferência negativa dos setores público e privado, respectivamente, a Prefeitura de São Paulo e a Uber, tanto na regulamentação do mercado de transporte na capital quanto na avaliação do desempenho dos motoristas pelos usuários.

Sancionada pelo então prefeito de São Paulo, João Dória Jr., em 12 de julho de 2017, a Resolução 16/2017 regulamenta as práticas de transporte individual por meio de veículos próprios no município (SÃO PAULO, 2017). Nessa Resolução, os condutores devem cadastrar-se nas Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas (OTTCs), e obter autorização do município para exercer sua atividade autônoma, dentre tantas outras exigências.

Um debate importante que se faz à chamada economia de plataforma é a maneira como se poderia regulamentar as empresas e pessoas envolvidas. Essa economia seria uma forma em que pessoas alugariam suas camas, seus carros, seus barcos e outras posses diretamente para outras pessoas, com um processo coordenado por plataformas disponíveis em aplicativos ou internet. Essa forma tão grande e disruptiva é o último exemplo de valor para os consumidores e, pela proporção que tem tomado, deve-se atentar à regulação de suas atividades (THE ECONOMIST, 2013).

Para além dos controles exercidos, internamente, pelas organizações, que vão das estruturas burocráticas à autogestão, das formas mais objetivas às mais subjetivas (WEBER, 1976; SOUTO; SILVA, 2005; FARIA; MENEGHETTI, 2007; ANTUNES, 2015, 2018), o consumidor passa a exercer uma forma externa de controle por meio de sua heteroavaliação aos motoristas, não menos insidiosa do que as demais formas.

No geral, os motoristas, aparentemente, constituem-se como trabalhadores informais, com trabalho flexível e destituído de direitos, diferentemente do discurso das empresas que os veem como provedores de serviços, que, por meio de um aplicativo, conectam necessidades dos consumidores com aferição de renda de modo autônomo. Sob o discurso do empreendedorismo e da magia da tecnologia, porquanto não se sabe ao certo como os algoritmos funcionam, efetivamente, a uberização intensifica e precariza o trabalho. Não à toa, os motoristas criticam os enormes abatimentos que ceifam seus rendimentos, ao mesmo tempo em que percebem o trabalho para as empresas-aplicativo como transitório.

Considera-se, assim, que os seis fatores identificados podem ser aproveitados, enquanto categorias, em pesquisas futuras sobre o tema pesquisado e na construção de um modelo conceitual sobre o assunto embora as empresas-plataformas escondam as verdadeiras relações de produção (GAULEJAC, 2007)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, objetivou-se analisar a percepção dos motoristas sobre o trabalho que realizam para as empresas-aplicativo (transporte particular por aplicativo) que atuam na região metropolitana da cidade de São Paulo, tendo em vista as condições e as relações de trabalho que estabelecem com tais empresas. Não obstante, caracterizamos e classificamos a economia de plataforma e seu proveniente modelo de trabalho uberizado e adentramos no debate entre precarização e empreendedorismo. Entendemos a categoria dos motoristas de transporte particular intermediados por aplicativos como parte do universo dos trabalhos digitais e inserido no grupo Mobile Labour Markets (MLMs) (mercado de trabalho móvel).

Por meio da análise fatorial, agrupam-se as respostas dos motoristas em seis fatores, quais sejam: Empreendedorismo, Emprego Tradicional, Reciprocidade, Transição, Visão Futura e Mercado. De modo geral, o motorista que trabalha com as empresas-aplicativo é um desempregado que continua procurando um trabalho formal. 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.

Além disso, embora, em certos aspectos, os motoristas percebam vantagens como a oportunidade de conhecer outras pessoas e certa liberdade para determinar o próprio horário de trabalho, entendem, por outro lado, que há certas desvantagens, como: necessidade de trabalhar muitas horas na semana; a empresa não garante total liberdade para definir a jornada de trabalho; a empresa não cria vínculo trabalhista; e os rendimentos auferidos na atividade são inferiores ao de um emprego tradicional. 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, entendem que o sistema de avaliação dos aplicativos não consegue separar os bons dos maus motoristas.

O modelo uberizado - de gerenciamento e expropriação do trabalho e o novo modo de vida imposto à classe trabalhadora - que se difunde mundo afora -, é o da Uber, pois dá sequência à lógica da reestruturação contínua do sistema capitalista que permite a

momentânea superação das suas crises, produzindo, novamente, o excedente de capital. As empresas da economia de plataforma navegam nas oportunidades que a sociedade do trabalho, em crise, oferece: consumidores em busca de baixo preço e trabalhadores em situação de desespero. 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. Vivemos em um tempo em que ser explorado tornou-se um privilégio.

Enquanto limite da pesquisa, não é possível generalizar os resultados para a totalidade dos motoristas de transporte por aplicativo no Brasil embora a pesquisa apresente consistência das análises dos dados.

Para estudos futuros, sugere-se a análise comparativa dos resultados ora analisados com os resultados advindos da aplicação do questionário em outra cidade brasileira. Além disso, os seis fatores identificados poderiam servir de base para novos estudos sobre o tema, tanto na confecção de questionários quanto no ordenamento do referencial teórico. Outra proposta é realizar uma pesquisa qualitativa para compreender certos aspectos que surgiram ao longo da pesquisa, mas que não foram explicados, como, por exemplo, as relações de gênero e o sentido do trabalho para os motoristas. No mais, o campo da economia de plataforma é fértil e há muito o que estudar como as classes sociais e a organização coletiva entre trabalhadores de plataforma, a divisão internacional do trabalho digital, a regulação do trabalho de plataforma; o microtrabalho e o trabalho não pago nas plataformas digitais; trabalho humano e inteligência artificial, trabalho algorítmico, dentre muitos outros.

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.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

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.

BOTSMAN, Rachel, ROGERS, Roo. **What's mine is yours**: the rise of collaborative consumption. London: HarperCollins, 2010.

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

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRUNS, Axel. **Blogs, wikipedia, second life and beyond**: from production to produsage. New York: Peter Lang, 2008.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

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.

CODAGNONE, Cristiano; KARATZOGIANNI, Athina; MATTHEWS, Jacob. Introduction. In: CODAGNONE, Cristiano et al. **Platform Economics**: Rhetoric and Reality in the 'Sharing Economy'. Emerald: 1-15, 2018.

FARIA, José Henrique de; KREMER, Antonio. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **REAd**, v. 10, n. 5, set-out 2004.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Hanashiro. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, José Henrique de. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

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.

FONTENELLE, Isleide Arruda. Prosumption: as novas articulações entre trabalho e consumo na reorganização do capital. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 51, n. 1, p. 83-91, jan./abr., 2015.

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.

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.

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.

FUCHS, Christian. Labor in Informational Capitalism and on the Internet. **The Information Society**, v. 26, n. 3, p. 179-96, 2010.

FUCHS, Christian. Digital Prosumption Labour on Social Media in the Context of the Capitalist Regime of Time. **Time and Society**, v. 23, n. 1, p. 97-123, 2014.

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

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GILLESPIE, Tarleton. The politics of 'platforms'. **New media & Society**, v. 12, n. 3, p. 347-364, 2010.

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.; ANDERSON, Rolph E., TATHAM, Ronald L.; BLACK, William C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HACKMAN, Rose. Alt-labor: a new union movement or the same old song? Unions are evolving to survive, as protests against Walmart – without employees of the company – increasingly show. **The Guardian**. Londres. 1 maio 2014. Disponível em:

<https://www.theguardian.com/money/2014/may/01/low-wage-new-union-walmart-fast-food>. Acesso em: 10 jul. 2017.

HAMARI, Juho; SJÖKLINT, Mimmi; UKKONEN, Antti. The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption. **Journal of the association for information science and technology**, v. 67, n. 9, p. 2047-2059, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

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.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

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.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) - PNAD Contínua**: mercado de trabalho brasileiro - 1º trimestre de 2019 e 16 de maio de 2019. Brasília: IBGE, 2019. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2019/05/Pnad-continua-ibge-desemprego.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. **American Sociological Review**, v. 74, p. 1-22, 2009.

KALLEBERG, Arne L.; VALLAS, Steven P. (Ed.). **Precarious work**. Research in the sociology of work. v. 31. Bingley: Emerald Publishing, 2018.

KAPLAN, Andreas M.; HAENLEIN, Michael. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. **Business Horizons**, v. 53, n. 1, p. 59–68. 2010.

KÄSSI, Otto; LEHDONVIRTA, Vili. **Online Labour Index**: measuring the online gig economy for policy and research. 2016. Disponível em: <http://ipp.oii.ox.ac.uk/sites/ipp/files/documents/OLI%25202016-09-19.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

KAUFMAN, Micha. The Gig Economy: the force that could save the american worker? **Wired**. São Francisco. set. 2013. Disponível em: <https://www.wired.com/insights/2013/09/the-gig-economy-the-force-that-could-save-the-american-worker/>. Acesso em: 10 jul. 2017.

KENNEY, Martin, ZYSMAN, John. The rise of the platform economy. **Issues Sci. Technol**, v. 32, n. 3, p. 61–69, 2016.

KUSHNER, Scott. The freelance translation machine: Algorithmic culture and the invisible industry. **New Media & Society**, v. 15, n. 8, p. 1241–1258, 2013.

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.

OFFE, Clauss. **Capitalismo desorganizado**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

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.

POCHMANN, Márcio. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil**. São Paulo. 9 jul. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho>. Acesso em: 10 out. 2017.

PREVITALI, Fabiane Santana. O controle do trabalho pelo discurso da qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva do capital. **Publicatio UEPG**, v. 17, p. 141-155, 2009.

RITZER, George, JURGENSON, Nathan. Production, consumption, prosumption: The nature of capitalism in the age of the digital 'prosumer'. **Journal of Consumer Culture**, v. 10, n.1, p. 13-36, 2010.

SÃO PAULO. DIÁRIO OFICIAL DA CIDADE DE SÃO PAULO (Município). **Resolução nº 16, de 7 de julho de 2017**. Comitê Municipal de Uso do Viário. São Paulo, SP, 12 jul. 2017.

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

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. London: Polity, 2017.

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

SOUTO, Jean Martins de; SILVA, Rúbia da. Relação capital-trabalho nas organizações capitalistas contemporâneas: a evolução dos mecanismos de controle. **REAd**, v. 11, n. 3, maio/jun. 2005.

STANFORD, Jim. **Subsidising Billionaires Simulating the Net Incomes of UberX Drivers in Australia**. Canberra: The Australia Institute – Centre for Future Work, 2018.

STREITFELD, David. Motoristas da Uber nos EUA lutam por vínculo empregatício. **Folha de São Paulo**. Caderno "New York Times". São Paulo, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900981-motoristas-da-uber-nos-eua-lutam-por-vinculo-empregaticio.shtml>. Acesso em: 14 abr. 2018.

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.

THE ECONOMIST. Peer-to-peer rental: the rise of the sharing economy. On the internet, everything is for hire. **The Economist**. Londres. 9 maio 2013. Disponível em: <https://www.economist.com/news/leaders/21573104-internet-everything-hire-rise-sharing-economy>. Acesso em: 10 nov. 2017.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Revisitando Marx: alienação, sobretrabalho e racionalidade nas organizações contemporâneas. **READ**, v. 13, n. 1, jan-abr 2007.

TUBARO, Paola, CASILLI, Antonio A. Micro-work, artificial intelligence and the automotive industry. **A.A. J. Ind. Bus. Econ.**, 2019.

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

WEBER, Max. Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo (Org.). **Sociologia da burocracia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

WILSON, Shaun; EBERT, Norbert. Precarious work: Economic, sociological and political perspectives. **The Economic and Labour Relations Review**, v. 24, n. 3, p. 263-278, 2013.

ZERVAS, Georgios; PROSERPIO, Davide; BYERS, John W., The Rise of the Sharing Economy: Estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry. **Journal of Marketing Research**, 2016.

ZOEPF, Stephen et al. **The economics of ride hailing**: driver revenue, expenses and taxes. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology (MIT), 2018.

Submetido em: 19/02/2019
Aprovado em:27/11/2019