

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIAS
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
SOROCABA

AGUSTÍN GABRIEL RUBILAR UNDA

**A DIGITALIZAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO NO
BRASIL E NO CHILE: ENTRE REDES, PLATAFORMAS E PROJETOS**

Sorocaba
2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIAS
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
SOROCABA

AGUSTÍN GABRIEL RUBILAR UNDA

**A DIGITALIZAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO NO
BRASIL E NO CHILE: ENTRE REDES, PLATAFORMAS E PROJETOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Orientação: Profa. Dra. Patrícia Saltorato.

Sorocaba
2020

Agustín Gabriel, Unda Rubilar

A digitalização do trabalho dos motoristas de aplicativo no Brasil e no Chile: entre redes, plataformas e projetos / Unda Rubilar Agustín Gabriel -- 2020. 183f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Carlos, campus Sorocaba, Sorocaba
Orientador (a): Saltorato, Patrícia
Banca Examinadora: Patrícia Saltorato, Mauro Zilbovicius, Julio Cesar Donadone
Bibliografia

1. Capitalismo de plataforma. 2. Motoristas de aplicativo no Chile e Brasil. I. Agustín Gabriel, Unda Rubilar. II. Título.

Ficha catalográfica desenvolvida pela Secretaria Geral de Informática (SIn)

DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Bibliotecário responsável: Maria Aparecida de Lourdes Mariano -
CRB/8 6979



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

Folha de Aprovação

Defesa de Dissertação de Mestrado do candidato Agustin Gabriel Rubilar Unda, realizada em 29/10/2020.

Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Patrícia Saltorato (UFSCar)

Prof. Dr. Mauro Zilbovicius (USP)

Prof. Dr. Julio Cesar Donadone (UFSCar)

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.

DEDICATÓRIA

*Dedicado à memória de minha avó que foi exemplo de sabedoria e minhas mães por serem exemplo de perseverança e honestidade.
A elas devo tudo aquilo que sou.*

AGRADECIMENTO

Agradeço enormemente às duas mulheres que fazem parte da minha vida, do meu crescimento pessoal e profissional. Sabendo que não haveria como agradecer uma vida de sacrifício e esforço, quero que sintam que o objetivo alcançado também é de vocês, por me dar a oportunidade de estudar, o apoio incondicional e a força à distância, o que me ajudou a nunca desistir, nunca recuar nem desacreditar das minhas capacidades.

Ao meu grupo de amigos, que de uma forma ou de outra me apoiaram, incentivaram e motivaram sempre, do qual nunca faltou uma palavra de encorajamento perante as dificuldades.

A minha namorada e amiga, pelo amor e companhia, pela paciência e apoio incondicional junto a toda sua família durante todo este tempo. Obrigado por estar sempre presente.

Ao meu irmão mexicano por sua amizade, motivação, colaboração e com quem compartilhei momentos de grande reflexão e aprendizagem. O mestrado nos uniu, mas a loucura nos tornou irmãos.

Ao PPGEP-So e especialmente à Profa. Dra. Patrícia Saltorato pela oportunidade, compreensão e confiança depositada em mim, sem cujo apoio nos piores e melhores momentos eu não estaria onde estou. Agradecendo também ao Geraldo Tessarini pela ajuda incondicional nos momentos em que mais precisei. Agradeço a ambos sua dedicação, atenção e disponibilidade.

Com permanente emoção e respeito, agradeço a cada um e a todos os que fizeram parte deste processo de mestrado.

“If you’re not paying for the product, then you are the product” – The Social Dilemma.



*Bike boys descansam no meio da tarde sob o Monumento das Musas, na Avenida Faria Lima
Foto: Tiago Queiroz e Ilustradores / Estadão, 15/09/2020*

RESUMO

As alterações estruturais na economia mundial e o atual avanço tecnológico têm fomentado um novo modelo de negócios operado por meio de plataformas digitais. Enseja-se novas formas de organização do trabalho, nas quais a extração e o processamento de dados se tornam novas fontes de matéria-prima, dando forma e sentido àquilo que muitos autores vêm chamando de capitalismo de plataforma. Esta pesquisa visa contribuir para o entendimento desse contexto, explorando os potenciais impactos desse modelo de negócios. Considerando ainda um conceito complementar, o de um capitalismo conexionalista, o foco é em dois de seus principais atributos: a inserção profissional via redes e o trabalho flexível. Isto posto, essa pesquisa buscou explorar a temática emergente do capitalismo de plataforma e seus impactos sobre a organização do trabalho dos motoristas de aplicativos de transporte de passageiros no Brasil e no Chile. Para tanto, a pesquisa empregou tanto uma abordagem teórica por meio de (i) uma revisão bibliográfica sistemática, (ii) uma pesquisa bibliográfica narrativa e (iii) pesquisas junto à imprensa de negócios; como também empregou uma abordagem empírica, por meio de (i) uma *survey* junto a 54 motoristas de aplicativos brasileiros e 56 motoristas de aplicativos chilenos, (ii) entrevistas semiestruturadas junto a 30 motoristas brasileiros e 17 chilenos e (iii) participação observante em treze grupos no *Facebook* e dois grupos de *WhatsApp*, sendo um deles com 144 participantes e outro com 48. Dentre os resultados encontrados, destaca-se que (i) a revisão bibliográfica da literatura sobre o tema propiciou o alcance de uma sistematização dos estudos pesquisados em torno de quatro eixos principais: novas formas de organização do trabalho, insegurança laboral, trabalho sob demanda e legislação trabalhista; enquanto (ii) a pesquisa empírica revelou que, apesar das percepções pelos motoristas (de ambos países) de exploração, jornadas excessivas mal remuneradas e alta insegurança laboral, a flexibilidade é percebida como uma das principais lógicas de justificação da inserção profissional em um contexto de desemprego e crescente precarização do trabalho.

Palavras-chave: Capitalismo de plataforma; organização do trabalho; precarização do trabalho; motoristas de aplicativos no Brasil, motoristas de aplicativos no Chile.

ABSTRACT

The structural changes in the world economy and the current technological advances have fostered a new business model operated through digital platforms, giving rise to new forms of work organization in which data extraction and processing become new sources of raw material, giving shape and meaning to what many authors have been calling platform capitalism. This research aims to contribute to the understanding of this context, by exploring the potential impacts of this business model. While considering a complementary concept, that of a connectionist capitalism, the focus is on two of its main attributes: professional insertion via networks and flexible work. This research sought to explore the emerging theme of platform capitalism and its impacts on the work organization of drivers who use transport passenger applications in Brazil and Chile. To do this, the research employed both a theoretical approach through a systematic bibliographic review and narrative bibliographic research, as well as an empirical approach, (i) through a survey of 54 Brazilian drivers and 56 Chilean drivers, (ii) semi-structured interviews with 30 Brazilian drivers and 17 Chilean drivers; (iii) observant participation in 13 Facebook groups and two WhatsApp groups, one of them with 144 participants and the other with one 48. Among the results found it is highlighted that: (i) the bibliographic review of the literature on the subject provided the scope for systematization of the researched studies around three main axes: new work practices, job insecurity, and labor legislation, (ii) the empirical research revealed that despite the driver's perceptions (from both countries) of exploitation, excessive poorly paid work hours, and high job insecurity. Yet, the flexibility is considered the great advantage of this process of professional insertion in a context of unemployment and increasingly precarious work.

Keywords: Platform capitalism; work organization; precarious work; application drivers in Brazil, application drivers in Chile.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Ambiente colaborativo versus ambiente não colaborativo	14
Figura 2 – Processo da RBS sobre o capitalismo de plataforma	19
Figura 3 – Processo de seleção dos trabalhos.....	41
Figura 4 – Relação entre o capitalismo de plataforma e a organização do trabalho	59
Figura 5 – Sete áreas de potencial insegurança no trabalho	65
Figura 6 – Regulamento a ser empregado em todo tipo de sistema laboral	69
Figura 7 – Relação entre os motivos e as vantagens de trabalhar como motorista de aplicativo	105

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de artigos publicados por ano dos termos referentes à economia de consumo colaborativo.....	36
Gráfico 2 – Número de artigos sobre capitalismo de plataforma relacionados à organização do trabalho distribuídos por ano de publicação	43
Gráfico 3 – Relevância do trabalho autônomo na estrutura ocupacional dos países da América Latina	76
Gráfico 4 – Porcentagem de motoristas de aplicativos que relatam ter experimentado distintos tipos de problemas	99
Gráfico 5 – Local onde os entrevistados trabalhavam antes de serem motoristas de aplicativo	100
Gráfico 6 – Principal motivo para trabalhar como motorista de aplicativo.....	102
Gráfico 7 – Correlação de percepções a respeito do salário de motorista de aplicativo	108
Gráfico 8 – Motoristas que contribuem para a previdência social considerando uma futura aposentadoria	115
Gráfico 9 – Sintomas que os motoristas têm sentido enquanto trabalham	117

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Uber e seus métodos de avaliação de acordo com os regimes de justificação	27
Tabela 2 – Termos e conceitos referentes ao consumo colaborativo	29
Tabela 3 – Principais referências do consumo colaborativo	30
Tabela 4 – Principais referências da sharing economy.....	32
Tabela 5 – Tipos de plataformas digitais.....	36
Tabela 6 – Resultados iniciais obtidos	40
Tabela 7 – Palavras-chave que constam nos artigos selecionados	42
Tabela 8 – Quantidade de pesquisadores por departamento de investigação.....	48
Tabela 9 – Países em que atuam os pesquisadores	48
Tabela 10 – Periódicos mais utilizados na pesquisa bibliográfica narrativa	49
Tabela 11 – Universidades mais relevantes sobre o assunto	50
Tabela 12 – Trabalhos mais citados globalmente.....	50
Tabela 13 – Descrição das inseguranças no trabalho	66
Tabela 14 – Perfil dos respondentes da pesquisa	94
Tabela 15 – Relação por gênero dos motoristas que contribuem para a previdência social ..	115

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Regras e convenções simbólicas utilizadas na transcrição	21
Quadro 2 – Portfólio de trabalho selecionados.....	44
Quadro 3 – Categorização dos estudos relacionados ao capitalismo de plataforma	52
Quadro 4 – Definição e legislação do trabalho autônomo por países selecionados	78
Quadro 5 – Dados comparativos entre Chile e Brasil	118

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Contextualização e problemática.....	13
1.2 Objetivos da pesquisa	16
1.2.1 Objetivos específicos	16
1.3 Relevância e justificativa.....	16
1.4 Metodologia.....	17
1.4.1 Caracterização e delineamento	17
1.4.2 Abordagem teórica.....	18
1.4.3 Abordagem empírica.....	19
1.5 Estrutura do trabalho	21
2. O NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO: A ECONOMIA COMPARTILHADA E O ADVENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	23
2.1 Do consumo colaborativo ao capitalismo de plataforma.....	28
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SISTEMÁTICA: CAPITALISMO DE PLATAFORMA E SEUS IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	37
3.1 Etapas da revisão bibliográfica sistemática	39
3.1.1 Fase 1: Planejamento	39
3.1.2 Fase 2: Execução	40
3.1.3 Fase 3: Revisão	41
3.2 Visão panorâmica dos trabalhos selecionados.....	42
3.3 Categorização dos estudos.....	51
3.3.1 Pesquisas com impacto teórico	53
3.3.2 Novas tendências de pesquisa.....	55
3.3.3 Pesquisas com impacto social.....	56
3.4 Discussão e análise de conteúdo.....	58
3.4.1 Novas formas de organização do trabalho (uso exponencial de diferentes plataformas digitais)	61
3.4.2 Insegurança laboral (condições de contratos)	63
3.4.3 Legislação trabalhista (direitos laborais)	67
3.4.4 Trabalho sob demanda	70
4. A “INSTIGANTE” INSERÇÃO PROFISSIONAL EM REDE, LÓGICAS DE JUSTIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL E NO CHILE	73

4.1 Uber: caracterização e regulação	80
4.1.1 Regulação do trabalho para plataformas digitais no Chile	83
4.1.2 (Des) Regulação do trabalho para plataformas digitais no Brasil	87
4.2 A subsunção dos motoristas de plataformas digitais de transporte	91
4.2.1 Rotinas de trabalho (s)	95
4.2.2 Percepções e lógicas de justificação dos motoristas de plataformas digitais de transporte	101
4.2.3 Os impactos do trabalho na saúde e na vida dos trabalhadores	113
5. DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	118
5.1 Situações de insegurança laboral	121
5.2 Conjunturas para uma legislação trabalhista	125
5.3 Efeito do trabalho sob demanda	127
5.4 Consequências nas novas formas de organização do trabalho	130
5.4.1 Sistema de pagamento de incentivos	132
5.4.2 Sistema de avaliação do usuário	132
5.4.3 Sistema de trabalho flexível.....	133
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	134
REFERÊNCIAS	140
APÊNDICE A – Questionário aplicado aos motoristas de aplicativos	151
APÊNDICE B – Resultado dos questionários aplicados aos motoristas de aplicativo	161
APÊNDICE C – Principais perguntas entrevistas semiestruturadas	183

1. INTRODUÇÃO

Múltiplos mitos a respeito do trabalho emergiram nas últimas décadas na qual o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) davam início ao trabalho *on-line* e digital, o que levaria as pessoas a um novo reino de felicidade (ANTUNES, 2018). Cientistas sociais como Boltanski e Chiapello (2009) discutem o surgimento de um novo espírito do capitalismo, que se origina nos países centrais deste sistema de produção, estando este claramente ligado a uma análise mais ampla relacionada aos processos de globalização e acumulação de capital.

Uber, Facebook, Alibaba e Airbnb são exemplos emblemáticos desses novos modelos de negócio, dentre outros tantos que atuam sob premissas semelhantes às desses, ou seja, respectivamente a maior empresa de “táxis” do mundo que não possui frota de veículos, a empresa de mídia mais popular do mundo que não produz conteúdo, o varejista mais valioso do mundo que não possui estoque de mercadorias ou o maior provedor de hospedagem do mundo que não possui imóveis.

Para tratar desse novo paradigma, Nick Srnicek (2017) introduz o termo capitalismo de plataforma para explicar que a sociedade está imersa em um contexto no qual a extração e processamento de grandes volumes de dados, a ascensão dos negócios operados via plataformas digitais e a evolução das tecnologias da internet têm impactado as formas através das quais o trabalho é percebido e realizado.

As transformações associadas ao conceito de capitalismo de plataforma apresentam potencial para facilitar transações entre compradores e vendedores, através da interconexão entre estes por meio da atuação das plataformas. Seus impactos, contudo, vão muito além de tal interconexão, impactando a economia, o mercado e a organização do trabalho, a partir da difusão de um modelo voltado para a apropriação de dados pessoais e extração de valor a partir deles (SRNICEK, 2017). Esse é um fenômeno emergente baseado na economia de consumo colaborativo, o que reduz o consumo de recursos na fase de uso, pelo compartilhamento, o intercâmbio e a troca, sendo um modelo de negócio de rápido crescimento que envolve milhões de pessoas em todo o mundo, no qual eles compartilham produtos, roupas, carros, apartamentos e ferramentas, bem como habilidades, tempo, finanças e serviços (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

Muitos são os estudos que desde 2014, vêm chamando a atenção para o tema do capitalismo de plataforma (ACQUIER, 2018; DAL MASO; ROBERSTON; ROGERS, 2019;

DE VAUJANY et al., 2019; GATES, 2019; LANGLEY; LEYSHON, 2018), assim como para outras conceituações que esta pesquisa identificou como correlatos como, *Gig Economy* (FRIEDMAN, 2014; MUNTANER, 2018) e, *Sharing Economy* (KIRCHNER; SCHÜSSLER, 2019; SUNDARARAJAN, 2017; SUTHERLAND; JARRAHI, 2018). No entanto, são escassos os artigos que relacionam tais contextos à organização do trabalho (FUMAGALLI et al., 2018; GANDINI, 2019; HUWS; SPENCER; SYRDAL, 2018; STANFORD, 2017). Dessa forma, o debate acadêmico sobre o capitalismo de plataforma e o conjunto de termos relacionados enseja um necessário esclarecimento conceitual, pois não foi encontrado nenhum trabalho de base teórica que classifique e aborde completamente os impactos do “capitalismo de plataforma” e suas limitações teóricas. Muitos desses trabalhos têm recebido atenção de pesquisadores das mais diversas áreas da ciência, como sociologia, engenharias e computação. Entretanto, são poucos os estudos que colocam o homem e o trabalho no centro da discussão (GANDINI, 2019), argumento evidentemente urgente do presente trabalho.

Atualmente, diferentes organismos como associações, plataformas, autores e afins, variam muito em suas definições referentes ao capitalismo de plataforma e seu modelo de negócio. Levando em consideração essa diversidade, e ainda, por se tratar de um tema de estudo criado apenas na última década, o objetivo desta pesquisa é explorar a temática do capitalismo de plataforma e seus impactos sobre a organização do trabalho no serviço de motoristas de aplicativo de transporte no Brasil e no Chile.

1.1 Contextualização e problemática

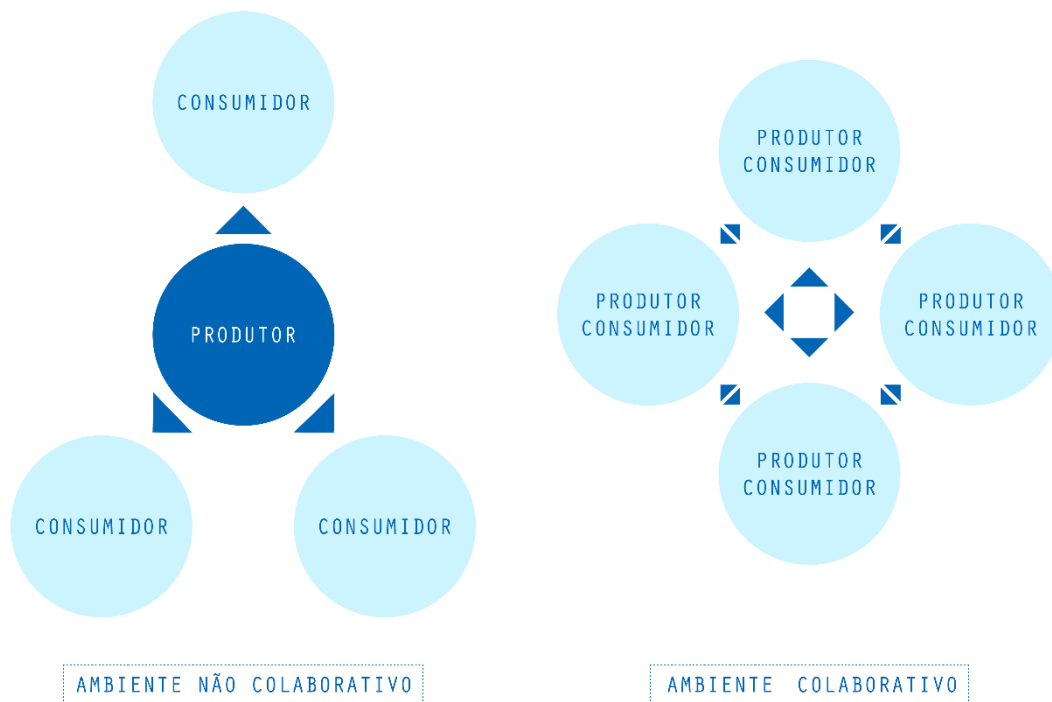
O capitalismo de plataforma se expandiu nos últimos anos como consequência das novas tecnologias e do surgimento de práticas colaborativas de produção e consumo, baseadas no acesso, através do uso de plataformas digitais, o que questiona as formas tradicionais de obtenção de bens e serviços (SRNICEK, 2017). Essas plataformas podem criar bens comuns (*Wikipedia*), compartilhar despesas (*Blablacar*), ou criar relações até formar uma organização (*Uber*). Essa nova realidade leva à criação de um modelo de negócio e organização econômica diferente, que, por sua vez, transforma as relações sociais, cria novas oportunidades de desenvolvimento e abre novas relações de trabalho (BRADLEY; PARGMAN, 2017; FRENKEN; SCHOR, 2017).

Os modelos de negócios tradicionais estão claramente focados na obtenção de insumos baratos, agregando valor e produzindo um produto mais caro (RUGGIERI et al., 2018). Em vez disso, as plataformas estão focadas em atrair os grupos certos de pessoas e em número

suficiente, para que os efeitos da rede comecem a ocorrer. Por esse motivo, o valor das plataformas aumenta para todos, na medida em que mais e mais pessoas as usam. Então, um dos pontos que Srnicek (2017) destaca é a estratégia usada pelas plataformas de alcançar um ponto de inflexão com os efeitos de rede, após o que começa a se tornar um mercado em que “o vencedor fica com tudo”.

Conforme as pesquisas de Stokes et al. (2014) e Murillo et al. (2017), esse modelo de negócio relacionado à economia de consumo colaborativo é mais do que apenas consumo, trata-se de colaborar para produzir (a Figura 1 representa as diferenças entre um ambiente colaborativo e outro não colaborativo), uma vez que as redes unificadas entre os próprios usuários e comunidades transformam a maneira como eles consomem, produzem, aprendem e financiam (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

Figura 1 – Ambiente colaborativo versus ambiente não colaborativo



Fonte: O autor (2020)

Naturalmente, essa economia de consumo colaborativo afetou o setor de transporte, alojamento, bens, serviços e finanças, devido à sua modalidade, à capacidade de acesso, à sustentabilidade e à participação do indivíduo. Seus principais impactos estão divididos em três arestas:

- i. Meio ambiente: influenciado pela redução de produção, transporte mais eficiente, consumo mais saudável e ecológico, reutilização de recursos subutilizados.

- ii. Social: promove a coesão social, melhora as comunidades locais, valoriza as relações sociais, gera solidariedade e confiança.
- iii. Econômico: economia para os consumidores, aumento do poder de compra, estimula a concorrência, incentiva a atividade econômica.

Certamente o capitalismo de plataforma foi uma transformação do modelo econômico tradicional, em que o processo colaborativo ocupa o eixo principal do novo modelo e, os dados, se tornam o ativo mais valioso (SRNICEK, 2017). Esse fato gerou uma substituição progressiva da figura do intermediário, que passou de uma estrutura piramidal para uma sociedade em rede, facilitando a otimização de bens e recursos.

Contudo, o possível abuso de alguns direitos humanos, novas formas de discriminação, possível concorrência desleal e o foco puramente no negócio (além da filosofia colaborativa), são manifestações negativas do capitalismo pós-moderno associadas a esse modelo (DE VAUJANY et al., 2019). Da mesma forma, novas plataformas transnacionais que aproveitam as lacunas legais são consolidadas para obter maior lucro e controle do mercado em que operam (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016).

Entre outros aspectos, o capitalismo de plataforma também afeta as relações trabalhistas, os direitos dos consumidores, o direito da concorrência, a proteção do direito trabalhista e previdenciário, o controle e tratamento das informações pessoais, a propriedade intelectual e políticas de direitos fundamentais.

Essas novas formas de prestação de serviços provocaram uma evasão dos direitos trabalhistas, visto que, anteriormente os serviços que eram prestados por trabalhadores empregados agora podem ser executados inteiramente de maneira descentralizada. Conseqüentemente, esses prestadores de serviços formalmente considerados autônomos, não gozam da proteção legal oferecida pelas normas trabalhistas (DUBAL, 2017; KAINÉ; JOSSERAND, 2019).

Assim, do ponto de vista dos direitos trabalhistas, a dúvida que surge é a qualificação legal que deve ser dada à relação entre a empresa e os prestadores de serviços. Em outras palavras, a qualificação das pessoas como trabalhadores autônomos que prestam serviço no âmbito dessas plataformas digitais deve ser questionada.

De acordo com o exposto anteriormente, a problemática da presente pesquisa gira em torno do controverso fenômeno que o capitalismo de plataforma tem causado e que exige

reflexões: quais são os limites, regulamentação e intervenção pública necessários para dar resposta aos desafios que representam as novas formas de trabalho via plataformas digitais sobre a organização do trabalho?

1.2 Objetivos da pesquisa

O objetivo desta pesquisa é explorar a temática do capitalismo de plataforma e seus impactos sobre a organização do trabalho no serviço de motoristas de aplicativo de transporte no Brasil e no Chile.

1.2.1 Objetivos específicos

Como objetivos específicos, busca-se:

- a) Efetuar uma RBS para compreender o capitalismo de plataforma e suas repercussões na organização do trabalho;
- b) Realizar uma pesquisa *survey* para analisar o trabalho de motoristas de aplicativo no Brasil e no Chile;
- c) Efetuar entrevistas para analisar a percepção dos motoristas sobre o trabalho que realizam para as empresas de aplicativo de transporte;
- d) Debater as consequências desse trabalho nas experiências brasileira e chilena.

1.3 Relevância e justificativa

“O capitalismo do século XXI encontrou uma nova matéria-prima massiva para se apropriar: dados” (SRNICEK, 2017, p.50). É desta maneira que Srnicek (2017), um dos criadores do conceito de capitalismo de plataforma, conclui seu livro publicado sobre o tema. A plataforma foi desenvolvida e se tornou uma forma cada vez mais dominante de organizar as empresas para monopolizar estes dados e, em seguida, extraí-los, analisá-los, usá-los e porventura vendê-los (SRNICEK, 2017). O impacto gerado pela chegada das plataformas digitais sobre o mercado de trabalho provocou uma transformação no modelo de negócio tanto das organizações quanto dos trabalhadores - a nova organização do trabalho desregulada, flexível, temporária e cambiante. Criou-se uma forma de trabalho atípica, entendendo-se por formas de trabalho atípico, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), todas as modalidades de emprego que diferem do emprego tradicional (regulamentado e padronizado).

A incorporação das novas tecnologias da informação e comunicação tem sido o gatilho para a transformação do mercado de trabalho e as novas formas de organização do trabalho,

entre outros fatores. Os trabalhadores autônomos e flexíveis – influenciados pela *Internet das Coisas* (IoT) – que trabalham via aplicativos desencadearão um modelo de negócio associado ao trabalho em plataformas digitais, que exige uma revisão das relações de trabalho no âmbito do novo mercado de trabalho.

Sob esse ponto de vista, o mercado de trabalho atual está atingindo um ponto máximo com a ascensão do chamado capitalismo de plataforma, no qual proliferam diversas formas inovadoras de articulação da prestação de trabalho humano, através das plataformas digitais. Portanto, este estudo busca contribuir para entender como o fenômeno da expansão de empresas privadas (nomeadas “plataformas”) de aplicativo de transporte é global e, apesar de recente, tem criado mudanças concretas nas formas de regulação, organização e formas de trabalho. Empiricamente, a pesquisa tem dedicado esforços à ação da *Uber*, uma vez que, sendo pioneira, garante uma participação privilegiada no mercado. Assim, os impactos do capitalismo de plataforma estão influenciando a forma como discernimos o trabalho, levando os governos a uma revisão do marco regulatório das relações de trabalho e à busca de uma definição mais restrita do que se deve entender por trabalho, dentro desse novo modelo de negócio.

1.4 Metodologia

Esta pesquisa é caracterizada quanto a sua abordagem, sua natureza, seus objetivos e seus procedimentos. A seguir, são descritos os métodos utilizados na abordagem teórica (Revisão Bibliográfica Sistemática e pesquisa bibliográfica narrativa) e na abordagem empírica (pesquisa *survey*).

1.4.1 Caracterização e delineamento

Do ponto de vista da abordagem, o presente estudo pode ser classificado como uma pesquisa qualitativa, para a qual a investigação deve produzir informações aprofundadas e ilustrativas capazes de produzir novas informações (DESLAURIERS, 1991).

Quanto à natureza, o estudo pode ser considerado como uma pesquisa básica, com o intuito de gerar conhecimentos novos e úteis para o avanço da ciência, contribuindo na identificação e compreensão de um problema sem aplicação prática prevista, pois não é conduzido para oferecer solução de problemas específicos (ENGEL GERHARDT; TOLFO SILVEIRA, 2009).

Segundo Gil (2007), em relação aos objetivos, é possível classificar a presente pesquisa como: exploratória, pois visa a proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas

a torná-lo mais explícito, abarcando levantamento bibliográfico e análise de exemplos que estimulam a compreensão; e descritiva, pois pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (i.e. capitalismo de plataforma e suas possíveis consequências na organização do trabalho) e proporcionar informação sobre o que se deseja pesquisar através do levantamento de opiniões de um grupo (no caso dos motoristas que trabalham via aplicativos).

No que diz respeito aos procedimentos empregados, a pesquisa baseia-se tanto em uma abordagem teórica quanto empírica, combinando ferramentas metodológicas e métodos de obtenção de dados que são descritos a seguir.

1.4.2 Abordagem teórica

Na abordagem teórica, foram utilizados dois métodos: Revisão Bibliográfica Sistemática (RBS) e pesquisa bibliográfica narrativa.

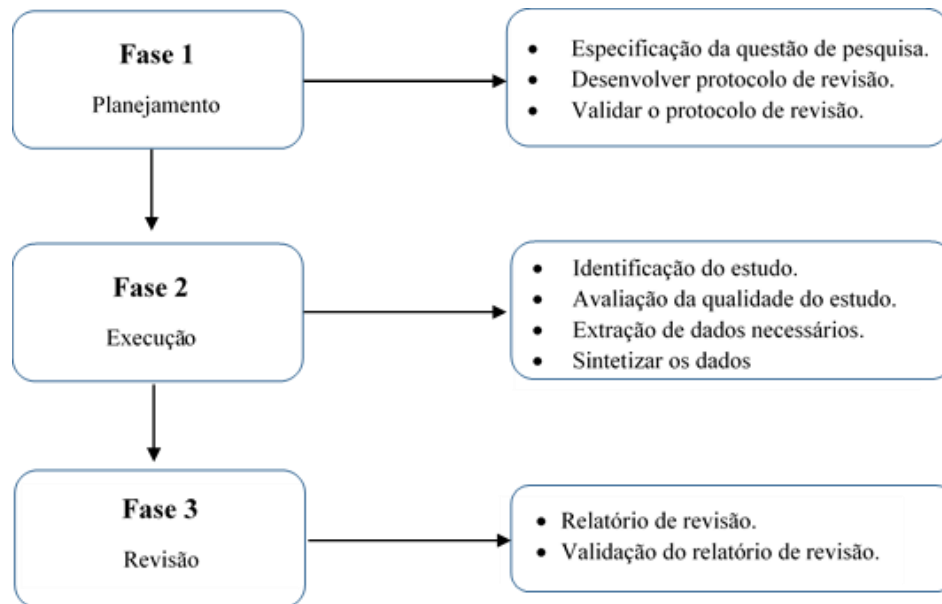
A RBS teve seu eixo central na discussão e verificação da teoria sobre o capitalismo de plataforma. Por sua vez, a pesquisa bibliográfica narrativa foi utilizada com o intuito de compreender as consequências na organização do trabalho.

- **Revisão Bibliográfica Sistemática**

Segundo Dane (1990), a RBS é fundamental para definir a linha limítrofe da pesquisa que se deseja desenvolver, considerando uma perspectiva científica, no caso, o capitalismo de plataforma. Parte fundamental é definir o problema, ponto de partida da RBS, e – segundo Gil (2007) – esse problema deve ser formulado na forma de pergunta, ser claro e preciso, ser empírico, suscetível de solução e delimitado a uma dimensão viável. Tal técnica, por ser objetiva e sistemática, permite desenvolver uma base de conhecimento teórico referente a uma pergunta de pesquisa. É uma alternativa para deduzir condições atuais e futuros desafios, através de uma sequência metodológica definida (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Nesta pesquisa foi adotado o procedimento de revisão sistemática proposto por Tranfield et al. (2003), processo que consiste em três fases: planejamento, execução e revisão. As fases foram descritas e esquematizadas na Figura 2 a seguir:

Figura 2 – Processo da RBS sobre o capitalismo de plataforma



Fonte: O autor (2020) a partir de Tranfield et al. (2003)

- **Pesquisa bibliográfica narrativa**

A pesquisa bibliográfica narrativa é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, tais como artigos científicos, livros ou web sites (FONSECA, 2002). No eixo da procura de referências teóricas publicadas – com a finalidade de recolher informação e conhecimento sobre o capitalismo de plataforma orientado às possíveis consequências na organização do trabalho – foi realizada uma pesquisa com base em artigos publicados em periódicos indexados na base *Web of Science*. De forma geral, a busca foi feita sem limite de tempo ou área de conhecimento, combinando-se as seguintes palavras-chave: *collaborative consumption, sharing economy, access-based consumption, gig economy, surveillance capitalism, peer-to-peer economy, platform economy, on-demand economy, platform capitalism, work, worker, work organization e work organisation*.

1.4.3 Abordagem empírica

Na abordagem empírica foi implementada uma pesquisa *survey* para verificar, através da coleta de dados, o que acontece com o trabalho via plataformas digitais e o impacto que gera dentre os motoristas.

- **Pesquisa *survey***

A pesquisa *survey* tem como característica a busca por informações diretamente com um determinado grupo de pessoas de interesse a respeito dos dados que se deseja obter (nesse caso, motoristas de aplicativos tanto do Chile quanto do Brasil), utilizando um questionário como instrumento de pesquisa. É importante ressaltar que neste tipo de pesquisa o respondente não é identificado, portanto o sigilo é garantido, sendo essa uma das principais características de pesquisas de opinião sobre determinado atributo. Esse tipo de pesquisa é um procedimento útil associado a essa pesquisa definida como exploratória e descritiva.

Entre os principais instrumentos do método *survey* destaca-se o questionário, que estrategicamente visa economizar tempo e facilitar a coleta de dados da pesquisa. Os dados foram obtidos diretamente com os motoristas de aplicativos chilenos e brasileiros (motoristas respondentes – MR), por meio de um questionário *on-line*, obtendo-se um retorno total de 110 respostas.

O questionário foi elaborado com ajuda do Google Forms, incluindo perguntas introdutórias, abertas e fechadas, desenvolvido a partir da literatura consultada e dividido em duas seções: informações gerais, que exploram aspectos como idade, nacionalidade, formação escolar, entre outros; e informações específicas, como o tempo que a pessoa leva trabalhando como motorista de aplicativo, para quais empresas de aplicativo trabalha, qual é a motivação de trabalhar para aquelas empresas, etc. As perguntas do questionário e o formato podem ser vistas na íntegra no Apêndice A.

- **Entrevistas semiestruturadas**

Este tipo de ferramenta de coleta de dados foi utilizado visando dar forma e conteúdo à pesquisa qualitativa. As questões foram elaboradas de acordo com a reflexão da literatura complementadas pelo padrão das perguntas constantes do questionário¹. Esta forma de coleta de dados permitiu acrescentar informação às respostas obtidas na aplicação do questionário; assim, as dúvidas foram esclarecidas e os conceitos e informações foram melhor compreendidos. As perguntas foram dirigidas a um total de 47 motoristas de aplicativos de transporte (motoristas entrevistados – ME) com foco em suas percepções acerca de suas inserções profissionais em empresas que atuam por meio plataformas digitais.

¹ As principais perguntas da entrevista podem ser vistas na íntegra no Apêndice C.

O tempo mínimo de cada entrevista variou entre dez e vinte minutos aproximadamente, considerando que as mesmas foram conduzidas durante viagens que o pesquisador realizou no período da pesquisa.

A apresentação das informações colhidas durante as entrevistas (e das perguntas abertas dos questionários) será feita de maneira literal, incluindo expressões, pausas na fala, vícios de linguagem, etc. dos entrevistados e respondentes, conforme as regras e convenções simbólicas apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Regras e convenções simbólicas utilizadas na transcrição

Regras e convenções	Significado
MR	Motorista Respondente (Questionário)
ME	Motorista Entrevistado (Semiestruturada)
(...)	Indica continuidade da fala antes/após o excerto apresentado
[xxx]	Comentários ou esclarecimentos do pesquisador
“xxx”	Indica a reprodução exata de um discurso de outra pessoa

Fonte: O autor (2020)

- **Participação observante em grupos de Facebook e WhatsApp**

Esta ferramenta, que também foi muito útil, tornou possível gerar um elo e fortalecer em muitos casos as percepções, expressões e respostas dos motoristas. Foram observadas as diferentes publicações que os motoristas de aplicativo de transporte fizeram em 13 grupos privados no *Facebook* e, por outro lado, as conversas em dois grupos do WhatsApp totalizando 192 participantes. Tais observações permitiram identificar as atividades dos motoristas, seu comportamento, suas preferências de trabalho, os tipos de inquietações, como se comunicam uns com os outros, reclamações, dentre outros fatos. O intuito da participação do pesquisador nesses grupos foi esclarecido junto a todos os demais integrantes dos grupos quando da entrada do pesquisador nos grupos, sendo tal informação completamente ignorada, possivelmente esquecida em um curto período de tempo e nunca mencionada ou questionada pelos motoristas.

1.5 Estrutura do trabalho

O capítulo 1 apresenta, inicialmente, o tema do capitalismo de plataforma, bem como o contexto em que ele está inserido. Em seguida, discute-se a problemática da pesquisa, o objetivo geral e específicos e a relevância da pesquisa. Por fim, apresenta-se a metodologia de pesquisa, descrevendo-se as abordagens teórica (revisão bibliográfica sistemática e pesquisa bibliográfica narrativa) e a abordagem empírica (pesquisa *survey* desenvolvida através de questionário).

O capítulo 2 procura explorar como a tão sonhada inserção profissional via projetos pode se degenerar na sociedade contemporânea em uma condição de trabalho precário junto à

ilha de *low-skill workers* (WOOD et al., 2018), dentro de um contexto que chamaremos aqui de capitalismo de plataforma. Para isso, inicialmente, será apresentada parte da obra de Boltanski e Chiapello (2009), explorando-se questões relacionadas a sociedade em rede, trabalho autônomo e flexível, principais atributos que definem uma cidade por projeto. Em seguida, buscar-se-á melhor entender o debate terminológico existente sobre o capitalismo de plataforma, através da construção de um marco teórico que vise mostrar, de forma cronológica, os termos variados com os quais diferentes autores vêm se referindo a este novo modelo de negócio.

O capítulo 3 consiste na revisão e análise da literatura referente ao capitalismo de plataforma e seus impactos na organização do trabalho. Os resultados obtidos pela RBS são apresentados conforme o portfólio de trabalhos selecionados. A pesquisa bibliográfica buscou fornecer uma visão geral dos estudos relevantes sobre o assunto, e posteriormente buscou-se classificar os artigos quanto às categorias (impacto social, impacto teórico e novas tendências de pesquisa). E, assim sendo, também se propõe uma discussão de acordo com as áreas de impacto que envolvem o capitalismo de plataforma (novas formas de organização do trabalho, insegurança laboral, legislação trabalhista e trabalho sob demanda).

O capítulo 4 visa mostrar como o capitalismo de plataforma está sendo tratado globalmente, considerando uma “nova maneira de trabalhar”, imbuída de novas oportunidades e riscos e como se apresenta na estrutura ocupacional de diferentes países. A partir daí se analisa como a regulação do trabalho via plataformas digitais está sendo tratada no Chile e no Brasil. Em seguida, apresenta-se a pesquisa *survey* realizada aos motoristas de empresas de aplicativo de transporte em ambos os países. Assim, com base no questionário *on-line* respondido de forma anônima e voluntária, foram obtidas 110 respostas, que permitiram analisar o cotidiano de trabalho, percepções sobre o trabalho exercido e os impactos na vida dos motoristas. Além disso, é possível observar os relatos de diferentes motoristas através das entrevistas semiestruturadas, de modo a compreender de maneira mais completa seu trabalho nestas plataformas digitais.

O capítulo 5 apresenta a discussão dos resultados, fazendo uma comparação dos resultados obtidos entre os motoristas chilenos e brasileiros, revelando-se os problemas sobre a saúde do trabalhador e as táticas que a empresa *Uber* implementa para atrair, motivar e reter seus motoristas.

Finalmente, o capítulo 6 apresenta uma síntese das contribuições, as limitações da pesquisa e sugestões de trabalhos futuros.

2. O NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO: A ECONOMIA COMPARTILHADA E O ADVENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Na virada do século XX, estabeleceu-se um debate sobre *O Novo Espírito do Capitalismo*, título da obra de Boltanski e Chiapello (2009), no qual os autores identificaram a evolução das transformações no espírito do capitalismo, sua configuração do atual espírito do capitalismo e um novo regime de justificação no qual as pessoas se apoiam para justificar seu engajamento na ação capitalista contemporânea: a cidade por projetos.

Boltanski e Chiapello (2009) concentravam sua atenção em um novo capitalismo diferenciado daquele originalmente proposto por Weber (2004) em sua obra clássica, em que a ética protestante apareceu ligada ao surgimento do sistema capitalista. O espírito do capitalismo é entendido como o conjunto de crenças dos indivíduos que os leva a se associarem às atividades econômicas capitalistas (WEBER, 2004). Há por parte dos autores um foco maior no fato de o espírito ser o instrumento que engaja as pessoas no capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 42).

Segundo os autores Boltanski e Chiapello (2009), na busca do entendimento da expressão weberiana “espírito do capitalismo”, identificaram que este sempre possui três dimensões: (i) o entusiasmo, (ii) a garantia e o (iii) bem-comum. O entusiasmo é considerado o elemento que motiva as pessoas a se engajarem no capitalismo, revelando aquilo que a elas é atraente, estimulante e libertador. A garantia é o elemento que assegura às pessoas o gozo do bem-estar prometido pelo capitalismo, revelando a expectativa dos indivíduos em ganhar para sempre o bem-estar profetizado. O bem-comum é o elemento das razões morais que revela a justificativa dos indivíduos para participarem do capitalismo. Entretanto, os autores franceses decretaram que essas dimensões sempre estiveram presentes tanto no primeiro espírito do capitalismo do “burguês clássico”, quanto no segundo dos “diretores” e no terceiro dos “managers” ou da “cidade por projeto”.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 38) partiram do ponto que “o capitalismo, sob muitos aspectos, é um sistema absurdo”, tanto para os capitalistas quanto para os trabalhadores. Para os primeiros, porque os insere em um projeto de acumulação que nunca acaba e para os últimos porque os condena a uma situação interminável de expropriação e subordinação. Precisamente, dessa maneira os dois autores se questionam: o que faz com que esses dois atores adiram a um sistema que parece puni-los antes de gratificá-los? É precisamente a mobilização – ou, em

outras palavras, o envolvimento – desses atores principais, graças à intervenção das dimensões ideais associadas ao sistema capitalista, ou seja, pelo seu espírito (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Esse espírito inclui um forte questionamento às organizações hierárquicas e burocráticas, bem como o desenvolvimento pessoal através da inserção do indivíduo em múltiplos projetos (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

A análise proposta por Boltanski e Chiapello (2009) foi baseada em um conjunto de textos dirigidos aos quadros gerenciais (*management*), expressão desse novo espírito, vinculado a um mundo connexionista, metaforizado na figura das redes. Segundo Boltanski e Thévenot (2006) esses atributos são os que definem uma “cidade por projetos”, os quais diferem em uma série de seis outras cidades definidas pelos mesmos autores². Note-se que nem todas as empresas se enquadram na lógica connexionista, no entanto, isso não significa que a literatura de gestão não influencie a organização do trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Boltanski e Chiapello (2009), afirmam que a metáfora da rede constitui a forma por excelência pela qual o novo espírito do capitalismo é incorporado e oferecido como melhor ordem possível para alcançar a igualdade de oportunidades, justiça e liberdade. Essa metáfora se mobilizou em todos os tipos de contextos, seja pela generalização do trabalho em rede por parte de equipes autônomas (com profissionais internos e externos à empresa), ou pelo desenvolvimento de alianças estratégicas (que permitem o trabalho a distância e estabelecem redes de negócios) nas quais a confiança e os laços duradouros desempenham um papel fundamental (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Dessa maneira é gerada a difusão do novo espírito do capitalismo, a qual se propaga por meio de certos tipos de contratos, que promovem o caráter individual do trabalho. Trata-se de um trabalho sem contrato, no qual não há previsão de horas a serem cumpridas ou direitos garantidos. Dessa forma, quando há demanda, basta uma ligação para que os trabalhadores estejam *on-line* para atender e comparecer ao trabalho. Assim, homens e mulheres vendem sua força de trabalho, em sua grande maioria já mediada por um aparelho digital. Esta condição aliada a uma empresa flexível altamente digitalizada faz com que o trabalhador esteja disponível para o trabalho. Essa é a classe trabalhadora dominante do mundo, chamada de escravidão digital (ANTUNES, 2018).

² Os autores Boltanski e Thévenot (2006) identificaram sete cidades às quais os indivíduos recorrem para se justificarem na sociedade contemporânea: (i) cidade cívica, (ii) cidade do mercado, (iii) cidade inspirada, (iv) cidade da fama, (v) cidade industrial, (vi) cidade doméstica e (vii) cidade por projetos.

Por exemplo, no Brasil, se espalhou a forma contratual da chamada "pejotização" (chamada em outros contextos como propriedade exclusiva). O nome se deriva da Pessoa Jurídica (PJ) e inclusive adquire uma forma adjetivada quando se fala de "trabalhador PJ". Isso leva à abertura de uma empresa individual, pois muitas vezes, se torna uma maneira que os sectores capitalistas têm para ocultar uma relação assalariada. Como consequência imediata, tem-se a perda dos direitos sociais dos trabalhadores. Barbosa e Orbem (2018) apontam para as lutas que ocorrem no campo jurídico do trabalho no Brasil, nas quais as empresas defendem particularmente a pejotização sobre a ideia de um trabalhador que faz essa opção por livre e espontânea vontade. É o próprio espírito do capitalismo que é falsamente apresentado como trabalhador autônomo, flexível e criativo, com o objetivo de disfarçar as relações salariais existentes e, assim, iludir que há direitos trabalhistas garantidos; o que leva a um alto grau de instabilidade e insegurança no trabalho, como o emblemático caso da empresa *Uber*.

Os motoristas-parceiros da *Uber* (*driver-partners*, segundo a empresa), com seus próprios veículos, ou seja, sua ferramenta de trabalho, arcam com os custos de manutenção, limpeza, segurança etc., enquanto o aplicativo – de fato, uma empresa global de salários privados, disfarçada em forma de trabalho não regulamentado – se apropria do maior valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem se preocupar com os deveres trabalhistas. Em pouco tempo, a empresa se tornou global e o número de motoristas aumentou abruptamente, os quais dia a dia vivenciam os eventos desta modalidade de trabalho instável. O sistema *Uber* não permite que os motoristas rejeitem os pedidos; quando o fazem, eles enfrentam retaliação da empresa, o que pode terminar em destituição do aplicativo. Submetidos a este tipo de trabalho, com contratos *uberizados* ou pejotizados, os trabalhadores ainda são forçados a cumprir metas, muitas vezes impostas por práticas de assédio capazes de causar doenças e/ou depressão, entre outras doenças.

Sob essa ideologia e perante a figura do trabalhador autônomo, os autores Tavares e Rodrigues (2015), entretanto, expõem a figura do empreendedor, como aquele indivíduo que possui atributos inovadores e heroicos, que não desiste e é incentivado a correr riscos. É o confronto competitivo entre empresas e trabalhadores, uma vez que o trabalhador se transforma em um “empreendedor de si mesmo” que deve entrar no mundo competitivo. Estes autores, também observam como a figura do empreendedor está associada à de um indivíduo com talentos próprios, com desenvolvimento de competências, com conhecimento técnico e capaz de inovar (TAVARES; RODRIGUES, 2015).

Boltanski e Chiapello (2009) fazem referência tanto às dimensões que aludem à cidade por projeto quanto à ideologia neoliberal; por um lado, compromisso, colaboração, trabalho em equipe e, por outro, a ênfase no indivíduo, no desenvolvimento de suas competências e na necessidade de ser bem-sucedido em um mundo que inevitavelmente confronta outros indivíduos. Apesar de não haver uma conclusão definitiva sobre como ambos são combinados, existe a seguinte hipótese de tendência: quando se trata do trabalhador em um grupo de trabalho, o espírito do capitalismo tende a tomar a forma da cidade por projetos; já que as novas formas de trabalho e os regulamentos contratuais deixam o indivíduo só tentando transformá-lo em uma empresa. A ideologia neoliberal tende a prevalecer com ênfase no indivíduo e em sua capacidade de competir com os outros.

Este novo tipo de trabalho também é chamado de multidão, reconhecido por ser visto como uma massa de indivíduos conectados. Esta modalidade ao mesmo tempo dá ao indivíduo um sentimento de grande força coletiva, poder e capacidade de mudar o mundo, porém o faz esquecer que tal trabalho também é vocacionado ao benefício de outrem. A situação descrita não permite a livre cooperação entre indivíduos, mas sim explicita o que é chamado de capitalismo de plataforma. Os sujeitos beneficiados por este capitalismo de plataforma são aqueles que possuem a plataforma (aplicativo da *Uber*), e não seus utilizadores (DEMICHELI, 2016). Algumas pessoas tomam o processo de *uberização*³ do trabalho como um exemplo de empreendedorismo, pensando em si mesmas como meio de produção. No entanto, o verdadeiro meio de produção é a plataforma que não é de posse dessa grande massa trabalhadora que presta serviço a essa plataforma.

Com base nos regimes de justificação (seis cidades) relatadas por Boltanski e Thévenot (2006), cada um deles está associado a um repertório de objetos relevantes dentro da ordem considerada e cada um é regido por um critério de avaliação diferente. Portanto, o motorista de empresa de aplicativo (continuando com o caso da *Uber*) se encaixa no modelo de “cidade da fama” e “cidade mercantil”, como mostrado a seguir na Tabela 1.

³ A criação do neologismo *uberização* tem sido empregado para explicar as ações de um seleto grupo de empresas de informação, bem como das novas relações de trabalho que são formadas ou mediadas por elas, dentre as quais a *Uber* se destaca. No entanto, não há uma definição clara dessa metáfora e, conseqüentemente, a capacidade explicativa e analítica que ela permite pode ser limitada.

Tabela 1 – Uber e seus métodos de avaliação de acordo com os regimes de justificação

Método	Cidade	Fama	Mercantil
Modo de avaliação		Rating	Preço
Objetos a considerar		Meios de comunicação	Bens e serviços
Relação elementar		Reconhecimento	Troca
Qualificação humana		Caráter célebre	Desejado, poder de compra

Fonte: O autor (2020) a partir de Boltanski e Thévenot (2006)

Por um lado, a *Uber* é contextualizada na cidade da fama em virtude da grandeza que a empresa possui, pois depende apenas da opinião de outros, ou seja, do número de usuários que lhe dão credibilidade e estima, manifestando assim seu *feedback* constante e mútuo entre usuário e motorista. Sua confiança se reflete na segurança que os próprios motoristas afirmam ter tido pela empresa antes, durante e depois de cada viagem. O atributo humano associado a esta empresa é a célebre identidade com a qual é conhecida entre as pessoas. A *Uber* possui sua própria base de identidade, definida como uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento; já com o tempo, foi se fortalecendo e moldando até se destacar entre a massa para chamar sua atenção e para mantê-la. O tipo de relação elementar se sustenta no reconhecimento que a empresa tem, com base em suas características próprias, como empresa pioneira no segmento. E o modo de avaliação da *Uber* é baseado na opinião das pessoas, ou seja, seu bem comum é a reputação.

E por outro lado, a *Uber* também se situa na cidade mercantil, pois se enriquece por oferecer serviços como uma empresa de tecnologia, que opera uma plataforma de mobilidade. Entretanto, não emprega nenhum motorista e não possui nenhum veículo. Desta forma, aproveita as oportunidades de um mercado competitivo, onde há indivíduos desejosos de participar. Os dados e a coleta de informação dos usuários e motoristas, representam a qualidade humana essencial desta cidade, que é o desejo e a busca de poder. A forma de relação social elementar é produzida através da troca monetária entre o serviço oferecido e o serviço prestado, e a avaliação é estabelecida em termos quantitativos dos preços.

É assim que o novo espírito do capitalismo continua se mostrando como uma ideologia que se justifica em um sistema econômico. Em sua face colaborativa e empreendedora, rapidamente se transforma em desemprego de longa duração (GUIMARÃES, 2002), bem como uma forma explícita de precariedade instalada nas próprias sociedades capitalistas.

A partir das críticas dos autores do livro “O novo espírito do capitalismo” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), percebe-se que o novo espírito do capitalismo tende a incorporar tanto as dimensões da chamada cidade por projeto como aquelas do discurso neoliberal. A cidade por projeto se refere mais a noções como flexibilidade e mobilidade; já o discurso liberal aponta para o indivíduo colaborador e responsável por si próprio, que se expressa paradigmaticamente como empreendedor.

Segundo os autores Boltanski e Chiapello (2009), se 10% das empresas francesas estavam localizadas na cidade por projetos, no início do século XXI, esse percentual provavelmente será ainda mais baixo em um continente como a América Latina, onde prevalecem e são combinados sistemas tayloristas, fordistas e pós-fordistas de organização do trabalho com situações semelhantes ao que poderia ser chamado de escravidão moderna.

Após a contextualização abordada sobre o novo espírito do capitalismo, observa-se que nos últimos anos foram criadas empresas com novos modelos de negócios relacionados ao fenômeno emergente baseado na economia de consumo colaborativo, oferecendo e compartilhando recursos ociosos, com o objetivo de otimizar a dinâmica moderna do consumo. O próximo tópico apresentará esse contexto.

2.1 Do consumo colaborativo ao capitalismo de plataforma

Originalmente, a expressão “*consumo colaborativo*” foi explicada por Felson e Spaeth (1978) como o ato de colaboração sendo uma atividade rotineira, que se sustenta de eventos nos quais uma ou mais pessoas consomem bens e/ou serviços, por exemplo o compartilhamento de um carro. Segundo Belk (2014), o consumo colaborativo remonta aos tempos antigos, quando as pessoas negociavam algum tipo de troca em seu ambiente, com o fim de cobrir aquelas necessidades que não podiam atender por si mesmas. Assim, nascem as novas formas de consumo colaborativo, impulsionadas principalmente por um desenvolvimento exuberante das TICs.

Nos anos 90, o uso da internet revolucionou as atividades de comércio eletrônico com o surgimento de empresas como a *Amazon*; e, nos anos 2000, o surgimento de plataformas sociais, como *Facebook* e *Twitter*, facilitou a interação por meio da rede (BARNES; MATTSSON, 2017). Já em 2011, mais da metade dos internautas de países como Japão, Alemanha, EUA, Reino Unido, França e Brasil usavam as chamadas redes sociais (NIELSEN, 2011). Desta forma, a capacidade de unificar diferentes usuários de diferentes contextos deu

origem a um relacionamento direto com as TICs, tornando-se um pilar fundamental no qual se baseia o consumo colaborativo (BOTSMAN; ROGERS, 2010; JOHN, 2013).

Com a publicação do livro *What's mine is your: The Rise of Collaborative Consumption* (BOTSMAN; ROGERS, 2010), o conceito começou a se popularizar e ser definido como a colaboração produzida entre um grupo de pessoas participando em uma troca organizada para obter os mesmos benefícios dos ativos, com uma redução nos custos, carga pessoal e impacto ambiental. Foi assim que as renomeadas plataformas *Uber* e *Airbnb* aparecem publicamente para apoiar o acima mencionado (MARTIN, 2016), trazendo consigo termos diferentes para se referir ao conceito de consumo colaborativo (ver Tabela 2).

Tabela 2 – Termos e conceitos referentes ao consumo colaborativo

Termos e conceitos	Autor (es)
“Sharing economy”	(BOTSMAN; ROGERS, 2010; CHENG; FU; DE VREEDE, 2018; ERTZ; DURIF; ARCAND, 2016; FRENKEN; SCHOR, 2017; SUN et al., 2012; SUNDARARAJAN, 2017)
“Access-based consumption”	(BELK, 2014; DREDGE; GYIMÓTHY, 2015; ECKHARDT; BARDHI, 2016)
“Gig economy”	(ACQUIER; DAUDIGEOS; PINKSE, 2017; FERRELL; FERRELL; HUGGINS, 2017; FRIEDMAN, 2014; MARTIN, 2016)
“Surveillance capitalism”	(LEHTINIEMI, 2017; ZANATTA, 2018; ZUBOFF, 2015)
“Platform economy”	(CUSUMANO, 2015; KENNEY; ZYSMAN, 2016; LANGLEY; LEYSHON, 2018)
“Peer-to-peer economy”	(CHENG, 2016; EINAV; FARRONATO; LEVIN, 2016; KOSTAKIS; BAUWENS, 2014; SUNDARARAJAN, 2017)
“On-demand economy”	(CHEN, 2018; COCKAYNE, 2016; EINAV; FARRONATO; LEVIN, 2016; SUNDARARAJAN, 2017; VAN DOORN, 2017)
“Platform capitalism”	(ACQUIER; DAUDIGEOS; PINKSE, 2017; LAURELL; SANDSTRÖM, 2017; MURILLO; BUCKLAND; VAL, 2017; SRNICEK, 2017)

Fonte: O autor (2020)

Atualmente, é difícil ter uma definição clara do conceito de consumo colaborativo devido à variedade de maneiras pelas quais o termo é usado na prática. A Tabela 3 mostra alguns dos principais autores e suas definições.

Tabela 3 – Principais referências do consumo colaborativo

Autor (es)	Ano publicação	Definição
Lessig	2008	O conceito está associado à ação de compartilhar ou alugar recursos sem que isso implique a necessidade de possuí-los.
Botsman e Rogers	2010	Definido como um modelo econômico baseado no compartilhamento, comercialização ou aluguel de produtos ou serviços, permitindo o acesso à propriedade privada para uma determinada parte da população que de outra maneira não poderia ter acesso a eles.
Belk	2014	Grupo de pessoas coordenando a aquisição ou distribuição de um recurso por uma taxa ou outro tipo de compensação.
Stokes et al.	2014	Envolve o uso de tecnologias da internet para conectar grupos dispersos de pessoas a fim de fazer melhor uso de bens, habilidades e outros elementos úteis.
Hamari et al.	2015	Considerada como uma atividade ponto a ponto baseada na obtenção, concessão ou compartilhamento para acesso a bens e serviços, coordenados por meio de serviços <i>on-line</i> comunitários.
Buckland e Murillo	2016	Composta por diversas plataformas e redes unificadas, que permitem que indivíduos compartilhem o acesso a ativos, recursos, tempo, habilidade e serviço, de forma mais rápida e barata.

Fonte: O autor (2020)

Deste modo, esse tipo de economia é caracterizado principalmente pelo uso de plataformas digitais, através do uso da internet, para facilitar e permitir o acesso temporário de indivíduos a ativos físicos ociosos, tais como espaços, bens, capacidades, tempo e recursos financeiros, em que uma retribuição monetária poderia ou não ser gerada (BUCKLAND; VAL; MURILLO, 2016; STOKES et al., 2014).

A empresa *Uber*, através de seu aplicativo, oferece a seus clientes viagens. Com apenas 10 anos no mercado, opera em mais de 700 cidades em todo o mundo e tem um valor de 82,4 bilhões de dólares em março de 2019, número que excede a capitalização de mercado de empresas como American Airlines ou Delta Airlines. À medida que a economia digital progride, os serviços digitais também, e é aqui que – conforme Kirchner (2019) – as plataformas de economia de compartilhamento aumentarão suas receitas globais de 15 bilhões de dólares em 2015 para 335 bilhões de dólares em 2025 em setores como viagens, compartilhamento de carros e transmissão de música e vídeo. Esses dados demonstram o potencial crescimento da chamada economia de consumo colaborativa, relacionada principalmente à busca de uma

melhor distribuição de valor, na cadeia de suprimentos, avanço tecnológico e, finalmente, a mudança de atitude dos consumidores em relação à propriedade e à necessidade de conexão social (CHENG, 2016).

A rápida expansão de sites orientados ao consumo colaborativo, o uso de plataformas digitais e o acesso às tecnologias da informação comprovam que os indivíduos estão mais interessados no acesso que na posse de produtos (BARDHI; ECKHARDT, 2012; CHEN, 2009). Como resultado, em 2010 o conceito de “*sharing economy*” teve sua primeira aparição com os autores Rachel Botsman e Roo Rogers, ganhando atenção como um novo modelo de negócio e gerando debate tanto na mídia social como na área acadêmica (LAURELL; SANDSTRÖM, 2017). Em consequência, o termo leva à confusão na interpretação, devido a sua ambiguidade conceitual (FRENKEN; SCHOR, 2017; MURILLO; BUCKLAND; VAL, 2017; SRNICEK, 2017). Originalmente, o termo pode ser derivado da teoria de Hawley (1950) sobre atividades sustentáveis e estruturas comunitárias (FELSON; SPAETH, 1978).

Sob uma construção guarda-chuva (HIRSCH; LEVIN, 1999) a *sharing economy* está evoluindo rapidamente, abrangendo diferentes métodos de produção e consumo, nos quais os indivíduos são capazes de compartilhar ativos, bens e/ou serviços (ACQUIER; DAUDIGEOS; PINKSE, 2017). As interações que possuem essas novas relações de troca ocorrem geralmente através de plataformas sociais digitais e, acima de tudo, da internet e da web 2.0 (ALTROCK; SUH, 2017; HAMARI; SJOKLINT; UKKONEN, 2016). Trata-se de um fenômeno amplamente aceito, mas com importantes implicações econômicas e sociais (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

Um exemplo claro da *sharing economy*, no setor de transporte, é a *startup* francesa *Blablacar*, definida como uma plataforma *on-line* de caronas conectando motoristas que têm assentos vazios com passageiros que pagam pelo serviço, em uma viagem planejada com antecedência (BUCKLAND; VAL; MURILLO, 2016). Outro exemplo focado no setor imobiliário é a plataforma americana *Airbnb*, considerada como um mercado *on-line* conectando pessoas que desejam alugar seus quartos ou residências com pessoas que procuram acomodação por curto prazo (BELK, 2014). Porém, para o caso deste trabalho, a *sharing economy* é definida como “o ato de compartilhar algo (seja tangível, intangível ou espaço) com uma rede de atores ao seu redor, através de uma plataforma digital”. Essa definição é baseada nas principais referências do conceito (ver Tabela 4).

Tabela 4 – Principais referências da sharing economy

Autor (es)	Ano publicação	Definição
Codagnone e Martens	2016	Grupo heterogêneo de plataformas <i>on-line</i> com muitas atividades econômicas e sociais inovadoras envolvidas.
Eckhardt e Bardhi	2016	A <i>sharing economy</i> parece uma resposta classicamente neoliberal ao neoliberalismo: individualizada e orientada para o mercado, vê os usuários como microempreendedores se defendendo em um mundo hostil.
Mair e Reischauer	2017	Refere-se a uma rede de mercado, na qual os indivíduos são capazes de usar várias formas de compensação para transacionar a redistribuição e, por outro lado, ter acesso aos recursos, os quais serão intercedidos por uma plataforma digital operada por uma organização.
Frenken e Schor	2017	Interação entre consumidores com acesso temporário a um ativo físico subutilizado, possivelmente por dinheiro, focando-se no consumo e o aspecto da plataforma digital como mediador.
Langley e Leyshon	2018	Forma de tecnocapitalismo que envolve uma força de trabalho <i>on-demand</i> e diversificada.

Fonte: O autor (2020)

Devido ao surgimento de tecnologias digitais, esse novo modelo de negócios facilitou a digitalização e tornou-se uma maneira mais fácil de compartilhar, não apenas local, mas às vezes globalmente (SUNDARARAJAN, 2017). É essa globalização digital um dos pontos fortes da *sharing economy* e que foi capitalizada, por exemplo, pela *Uber* e *Airbnb*, algumas das empresas mais populares (EINAV; FARRONATO; LEVIN, 2016).

Botsman e Rogers (2010) explicam que o consumo colaborativo é tão importante quanto a revolução industrial, em termos de como os consumidores pensam a propriedade, em virtude de hoje em dia estarmos enfrentando uma economia de transição, em que as pessoas possuem ativos individuais e desejam compartilhá-los. Essa tem sido uma tendência na qual os indivíduos preferem emprestar ou alugar coisas temporariamente, em vez de possuí-las (BELK, 2014). Assim, no ano 2012, os autores Bardhi e Eckhardt combinaram o significado de consumo colaborativo e o simples significado de compartilhamento e criaram a terminologia “*access-based consumption*”. Esse tipo de consumo refere-se ao conjunto de transações que podem ser realizadas através do mercado, mas não implica transferência de propriedade (BARDHI; ECKHARDT, 2012), excluindo doações e troca (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

A *access-based consumption* é diferente das formas tradicionais de compartilhamento, pois é abastecido pela *internet* e é considerado como autoatendimento, tornando-se mais colaborativo, e seus usuários buscam maiores usos e não valor social (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

A *sharing economy* também está associada à chamada “*gig economy*”, termo utilizado pela primeira vez por Gerald Friedman (2014) para enfatizar que os indivíduos não estão mais sendo contratados com uma conexão de longo prazo. Pelo contrário, estão sendo contratados como autônomos, apenas para concluir uma tarefa específica. Com a chegada da *internet*, como inovação tecnológica, a *gig economy* levou os trabalhadores e clientes a usarem plataformas digitais ou aplicativos móveis para realizar transações (BRINKLEY, 2016; MUNTANER, 2018). Do ponto de vista de Kenney e Zysman (2016), a *gig economy* é considerada um sistema de livre mercado, no qual os empregos temporários são comuns e as organizações contratam trabalhadores independentes para compromissos de curto prazo. Um exemplo desse tipo de economia são os chamados *freelancers*.

Embora sabendo-se que a economia digital está crescendo, o uso de TICs e plataformas digitais está revolucionando a maneira como as pessoas interagem, o que leva à criação de valor da informação, transformando aspectos da vida das pessoas em dados quantificados (MAYER-SCHÖNBERGER; CUKIER, 2013). De acordo com isso, Shoshana Zuboff, no ano 2015, expôs que estamos diante uma nova forma de capitalismo da informação, indicando que o *big data* é a parte fundamental de uma nova lógica de acumulação de informação que procura prever ou modificar o comportamento humano para controlar o mercado, chamado de “*surveillance capitalism*” (ZUBOFF, 2015). Segundo esse autor, esse tipo de capitalismo é considerado um sistema (de igual produção e acumulação econômica) desenhado para extrair informação (dados) sobre as diferentes atividades dos usuários, como por exemplo *Amazon*, *Google* ou *Facebook*, consideradas grande plataformas digitais baseadas em um sistema de vigilância (ZUBOFF, 2015).

Com o surgimento do consumo colaborativo, os avanços tecnológicos se expandiram e iniciou-se uma mudança no paradigma do consumo tradicional, do ponto de vista da organização. Dessa forma, Thomas Weber (2016) afirma que, com a possibilidade de compartilhar, aumenta a flexibilidade dos consumidores, tanto em termos de gerenciamento dos itens que já possuem como em termos de acesso aos itens que atualmente não possuem. Portanto, Weber (2016) refere-se a uma “*economia peer-to-peer*”, na qual bens e serviços são compartilhados entre diferentes usuários e a empresa é apenas intermediária.

A economia *peer-to-peer*, pode ser considerada parte da *sharing economy*, observando a comparação entre a produção de pares e a produção tradicional, realizada por Einav et al. (2016). As famosas empresas *Airbnb* e *Uber*, foram apresentadas por Einav et al. (2016) em um mercado *peer-to-peer*, no qual o uso de uma rede *on-line* e a análise de dados (*big data*) são fatores fundamentais para esse tipo de negócio, ou seja, possuem as mesmas características da *sharing economy*. A importância da rede e da conectividade é reforçada por Mair e Reischauer (2017) na definição de *sharing economy*, devido à relação de um mercado bilateral, existente em uma rede *peer-to-peer* (EINAV; FARRONATO; LEVIN, 2016).

Da mesma forma, no mesmo período de tempo em que surge a economia *peer-to-peer*, empresas como *Amazon*, *Google* e *Uber* criaram estruturas *on-line*, as quais abriram caminho para mudanças radicais em como trabalhar, socializar, criar valor na economia e competir pelos resultados obtidos (SUNDARARAJAN, 2017). Assim, o conceito de “*economia de plataforma*” é defendido por Martin Kenney e John Zysman (2016) como uma revolução algorítmica, cujas bases são o poder das tecnologias da informação e a computação em nuvem. A plataforma também pode ser entendida como um intermediário sócio-técnico e capitalista, onde os usuários ingressam em uma cultura econômica participativa e, assim, promovem a análise de dados (LANGLEY; LEYSHON, 2018). Por outro lado, Rahman (2016) apresenta o conceito de “*economia on-demand*” como sinônimo da *sharing economy*, pois observa como o comportamento do consumidor está mudando, observando como estão conectados através de plataformas digitais e as empresas de tecnologia atendem à demanda, por meio da entrega imediata de bens e serviços, utilizando um aplicativo ou *site* móvel.

Como Botsman e Rogers (2010) apontam, o consumo é considerado apenas uma das atividades econômicas; produção, inovação e comunicação também são, mas – no momento – eles não são controlados pelos usuários, mas respondem a um interesse comercial. Nesse sentido, a expansão das plataformas digitais contribuiu decisivamente para reconfigurar a estrutura econômica de muitos setores e mercados, modificando hábitos e padrões de consumo e construindo um fenômeno de mudança tecnológica estrutural. Esse fenômeno transversal se manifesta justamente com a proliferação de diferentes tipos de plataformas flexíveis, onde os usuários podem adaptar seu consumo de acordo com suas necessidades, ou tornar-se produtores, quando desejam oferecer algum bem ou serviço através das plataformas (GROHMANN, 2019).

Nessa perspectiva, a sociedade está imersa em um novo tipo de comércio e, portanto, outro tipo de industrialismo chamado de “*capitalismo de plataforma*”, conceito que foi difundido em 2017 pelo autor Nick Srnicek com a publicação do livro *Platform Capitalism*.

Para Srnicek (2017) e Plantin (2019), esse tipo de capitalismo funciona como uma infraestrutura digital que permite a interação entre duas ou um grupo de pessoas, posicionando-se como um intermediário para diferentes usuários, tais como distribuidores, produtores, anunciantes, clientes ou provedores de serviços, com o fim de obter algum tipo de informação ou serviço. Mas, ao mesmo tempo, os gestores das plataformas usam o gotejamento constante de dados que os usuários geram com suas demandas, interesses e ações, para trabalhar com esses dados e extrair informação que acaba tendo valor por conta própria (SCASSERRA, 2019).

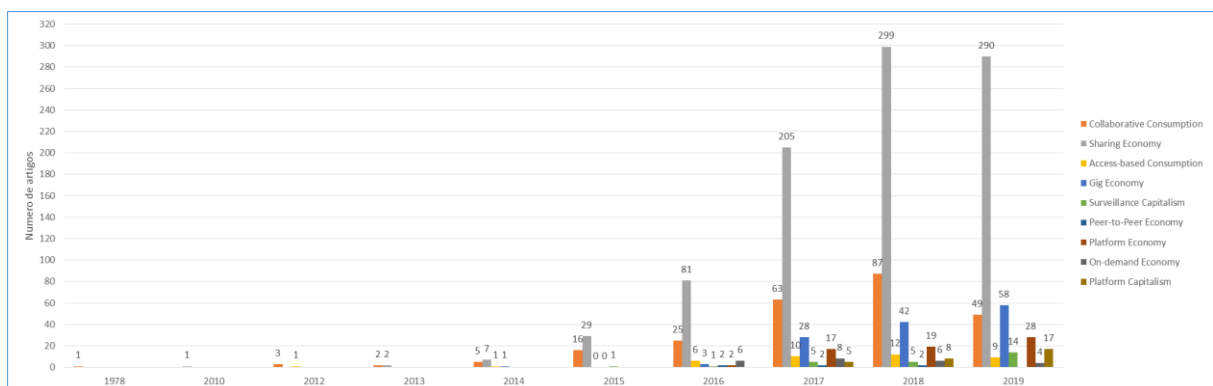
Nesse sentido, um fator preponderantemente relevante para todos os negócios que operam por meio de plataformas digitais é a centralidade dos *dados*, componente-chave do capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017). Segundo este autor, os dados são o recurso básico e central do capitalismo de plataforma, que proporciona vantagem competitiva sobre os demais concorrentes. Estas informações extraídas dos usuários pelas plataformas por meio das interações com as mesmas são utilizadas para: projetar a arquitetura da plataforma, atingir o efeito em rede – maior quantidade possível de frequentadores, e oferecer funcionalidades gratuitas limitadas aos usuários, conquistando-os e induzindo-os a pagar por funcionalidades adicionais, os denominados subsídios cruzados (SRNICEK, 2017). Por outro lado, o fenômeno da IoT também faz parte do *boom* do capitalismo de plataforma, com a conectividade entre objetos inteligentes da vida cotidiana e a maneira como o ambiente interage com eles (CARDOSO et al., 2017). Fumagalli et al. (2018) e Srnicek (2017) identificaram diferentes tipos de plataformas sumarizadas na Tabela 5:

Tabela 5 – Tipos de plataformas digitais

Tipo de plataforma	Descrição	Exemplo
Publicidade	Empresas que extraem as informações dos usuários para posteriormente revender seus perfis para publicidade.	Google Facebook
Nuvem	Empresas que criam <i>hardware</i> e <i>software</i> para mercados dependentes do digital para alugar para outras empresas.	Amazon Web Services
Industrial	Empresas que produzem <i>hardware</i> e <i>software</i> , com o intuito de transformar a manufatura clássica em processos conectados pela <i>internet</i> (reduzindo custos de produção).	General Electric Siemens
Laboral	Empresas que proveem um serviço por meio de um algoritmo capaz de conectar-se aos consumidores.	Uber Airbnb
Logística	Empresas que atuam na venda e distribuição de mercadorias.	Amazon
Produto	Empresas que transformam um produto em serviço, visando à venda de um serviço de assinatura.	Spotify Netflix

Fonte: O autor (2020) com base nos estudos de Fumagalli et al. (2018) e Srnicek (2017)

Para finalizar, o Gráfico 1 mostra a evolução anual dos conceitos antes mencionados, que vêm chamando a atenção dos acadêmicos, ao longo dos anos, e estão diretamente relacionados à economia do consumo colaborativo. Evidentemente, observa-se que, ao longo dos anos, o número de publicações aumentou exponencialmente por se tratar de um tópico de pesquisa emergente. A quantidade de trabalhos apresentados nessa primeira instância refere-se exclusivamente dos artigos publicados na *Web of Science*, nos idiomas inglês, português e espanhol nos quais os conceitos estão aludidos no título, resumo e palavras-chave.

Gráfico 1 – Número de artigos publicados por ano dos termos referentes à economia de consumo colaborativo

Fonte: O autor (2020)

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SISTEMÁTICA: CAPITALISMO DE PLATAFORMA E SEUS IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A globalização, a quarta revolução industrial, a expansão das tecnologias digitais, a economia de consumo colaborativo, as mudanças na composição da força de trabalho, as melhorias na cobertura com o cliente, a responsabilidade social, econômica e ambiental são fatores que força as empresas a ajustarem suas práticas laborais presentes na sociedade em transformação de hoje.

Conforme foi apresentado no capítulo 2, existem várias terminologias associadas à economia de consumo colaborativo que prevalece atualmente na sociedade, mas – a partir deste momento e para os fins deste trabalho – todas essas formas terminológicas serão incluídas em um único conceito – capitalismo de plataforma, apresentado por Nick Srnicek (2017).

O fenômeno capitalismo de plataforma produz efeitos tanto no âmbito econômico (BOUTANG, 2018), político (LIMA, 2013) e empresarial (ZANATTA, 2018), mas os principais impactos sociais atingem a força de trabalho, como flexibilidade e instabilidade laboral (FLEMING, 2017; HILL, 2019; ROSENBLAT; STARK, 2016). Essa reestruturação econômica e produtiva propicia o aumento do desemprego e a entrada em cena do empreendedorismo individual.

A estrutura do mundo do trabalho está sendo modificada pelo capitalismo de plataforma, que ocorre pelo avanço da tecnologia da informação. Segundo um dos últimos relatórios do governo de Barack Obama (2016) já especulava que o efeito combinado das tecnologias móveis, os dispositivos vestíveis⁴, a computação em nuvem e as tecnologias de *big data* iriam dar forma e estrutura aos novos modelos de negócios e sua percepção do trabalho. Esse relatório, juntamente com documentos de organizações como o Fundo Monetário Internacional ou a Organização Internacional do Trabalho, começaram a enfrentar a incerteza em torno dos empregos, hoje ameaçados pelo aumento da automação e digitalização dos processos produtivos.

Segundo Srnicek (2017), existe um regime de acumulação diferente e com outra concepção de trabalho, o que implica suas próprias contradições e estruturas sociais. As novas formas de produção de bens e serviços geraram uma nova competição entre as empresas,

⁴ Os Wearables (dispositivos vestíveis) referem-se ao conjunto de dispositivos eletrônicos que são incorporados em alguma parte do corpo, interagindo continuamente com o usuário e outros dispositivos, a fim de desempenhar alguma função específica, tais como relógios inteligentes ou smartwatches.

causando novas exigências competitivas, tais como alta produtividade e eficiência, minimização dos custos operacionais, menor tempo de produção e comercialização, maior grau de simulação e rápida modelagem virtual de produtos e serviços, redução do trabalho operacional humano, produção e comercialização automatizadas. Um fator que representa essa grande mudança é a chegada da IoT, o que significa um novo modelo de negócio com alto potencial para mudar a vida de qualquer setor industrial, colocando as informações e/ou dados como um elemento-chave.(SRNICEK, 2017).

Um dos grandes fatores no surgimento desse capitalismo de plataforma é a própria plataforma digital, devido ao crescimento explosivo de dispositivos inteligentes, o que produz um aumento no mercado de aplicativos. Do ponto de vista do consumidor, essas plataformas digitais são apresentadas com um grande número de serviços para atender às demandas e necessidades dos usuários, através de uma rede conectada de dispositivos móveis; e, do ponto de vista do trabalhador como uma oportunidade para abrir o caminho para venda de bens e serviços que eles desejem oferecer sem limitações (SRNICEK, 2017). Por exemplo, a plataforma de pesquisa *Google*, deve ser vista como referência de quão poderosa é a coleta e análise de dados (SADOWSKI, 2019).

O que as novas formas de produção, consumo, lazer e período de trabalho (integral e/ou meio período) produzem é a criação de desafios e oportunidades para empresas já estabelecidas (MAIR; REISCHAUER, 2017; SUNDARARAJAN, 2017). De acordo com os debates decorrentes dentro das diferentes terminologias referentes ao capitalismo de plataforma, Hartl et al. (2016) através de seu estudo, concluiu que, de fato, a maioria dos consumidores de plataformas digitais são a favor de introduzir um sistema de governo que regularize esse novo modelo de negócio. A razão é ter uma medida de proteção das ações com fins lucrativas de empresas que dominam o mercado.

Diante de um fenômeno que influencia principalmente o que ainda entendemos pelo conceito de trabalho (GORZ, 1991), somado a sua situação flexível no mercado atual, buscou-se neste capítulo realizar uma pesquisa bibliográfica sobre o capitalismo de plataforma e suas potenciais consequências para a organização do trabalho, de modo a: fornecer um panorama dos estudos relevantes (evolução, principais autores e áreas de pesquisa, contextos de aplicação e abordagens); sugerir formas de classificação/categorização da literatura existente; análise dos artigos selecionados quanto ao foco de investigação e categorias.

3.1 Etapas da revisão bibliográfica sistemática

Com base no roteiro fornecido na seção 1.4.2, a seguir são apresentadas as fases da RBS.

3.1.1 Fase 1: Planejamento

Na primeira fase, uma revisão geral exploratória da literatura foi conduzida, sendo voltada aos dois principais construtos desta pesquisa (capitalismo de plataforma e organização do trabalho). O ponto de partida do estudo consistiu na análise dos principais artigos sobre capitalismo de plataforma relacionados com a organização do trabalho, como Gandini (2019), Friedman (2014), Fumagalli et al. (2018), Murillo et al. (2017), Cockayne (2016) e Acquier et al. (2017). Essas fontes primárias correspondem à identificação dos autores e artigos relevantes na definição de palavras-chave. Assim, utilizou-se o principal livro sobre o capitalismo de plataforma: “*Platform Capitalism*” - Nick Srnicek (2017), que explica como surgiu o fenômeno do capitalismo de plataforma, suas virtudes, seu significado e particularmente os tipos de plataformas.

Essa análise inicial apontou a necessidade de investigar em maior profundidade, como esse novo tipo de modelo de negócio afeta a forma como o trabalho é organizado. Isso foi necessário para construir uma base de conhecimento inicial, para planejar a RBS sobre a seguinte questão-problema: como a organização do trabalho tem sido abordada na literatura a respeito do contexto do capitalismo de plataforma, na intermediação do trabalho via aplicativos?

A base de dados escolhida foi *Web of Science* (WoS), devido ao rigor de submissão dos artigos publicados em periódicos indexados nesse repositório, conferindo-lhe qualidade em termos de contribuição teórica e metodológica. Com o intuito de tornar a revisão tão abrangente possível, optou-se por utilizar como palavras-chave: *collaborative consumption*, *sharing economy*, *access-based consumption*, *gig economy*, *surveillance capitalism*, *peer-to-peer economy*, *platform economy*, *on-demand economy* e *platform capitalism*, combinando isoladamente cada uma delas com as palavras-chave: *work*, *worker*, *work organization* e *work organisation*.

Após a definição da amostra, ocorreu um processo de síntese de dados com o intuito de gerar conhecimento baseado na coleta e análise dos resultados obtidos. O protocolo de revisão foi definido da seguinte maneira: na primeira etapa, foram selecionados apenas documentos no formato de artigos em periódicos, disponíveis em inglês, português ou espanhol (devido às

limitações do autor), eliminando-se as possíveis duplicatas. Na segunda etapa, foram analisados os títulos, resumos, palavras-chave e seções referentes à metodologia e às conclusões, eliminando os estudos que não contribuíam à resposta da questão de pesquisa. Não foram impostas restrições de ano de publicação, com a intenção de mostrar a evolução das pesquisas.

Os artigos presentes na amostra resultante foram lidos na íntegra, buscando-se entender como a organização do trabalho era abordada pelo (s) autor (es). Por fim, a terceira etapa envolveu a estratégia *snowballing*: buscou-se identificar a partir da análise das referências dos artigos selecionados os pilares teóricos e as principais teorias sobre os quais os autores fundamentaram seus trabalhos. Tais referências foram buscadas, assim, no *Google Scholar*.

O protocolo de revisão foi validado a partir da consulta de artigos com alto número de citações, publicados em periódicos reconhecidos nas áreas de engenharia de produção, gestão de operações, negócios e comunicação, que utilizaram/recomendaram as etapas e estratégias seguidas, como por exemplo, a diversificação das bases de dados quanto ao foco e à abrangência, associada à utilização de diferentes estratégias de busca/seleção de referências (e.g., pesquisa sistemática e *snowballing*).

Ainda assim, é preciso registrar a possibilidade de não inclusão de estudos relevantes, considerando-se os critérios estabelecidos para busca e seleção, assim como o período decorrente até a conclusão do trabalho.

3.1.2 Fase 2: Execução

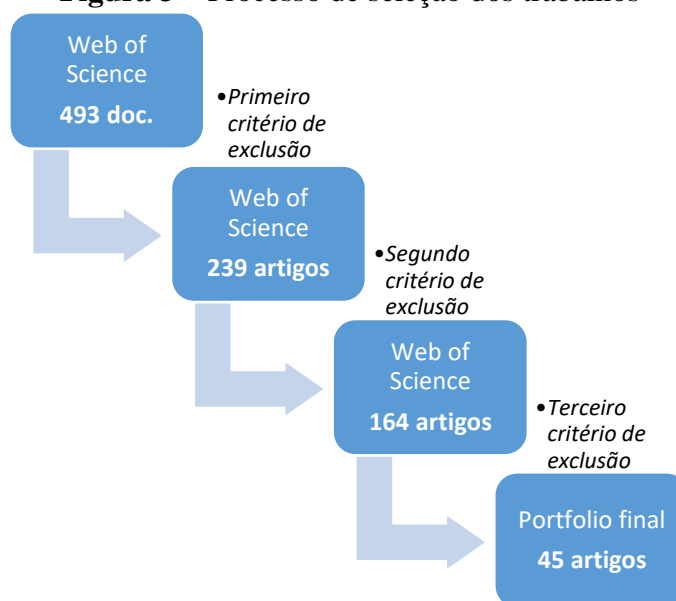
A análise inicial dos principais modelos sobre capitalismo de plataforma permitiu identificar as palavras-chave que serviram de base para a formulação dos *strings* de busca, conforme mostra a Tabela 6.

Tabela 6 – Resultados iniciais obtidos

Base de dados	String de busca	Resultado inicial
Web of Science	TÓPICO: (“collaborative consumption” OR “sharing economy” OR “access-based consumption” OR “gig economy” OR “surveillance capitalism” OR “peer-to-peer economy” OR “platform economy” OR “on-demand economy” OR “platform capitalism”) AND TÓPICO: (“work” OR “worker” OR “work organization” OR “work organisation”). Tempo estipulado: Todos os anos.	493

Fonte: O autor (2020)

Foram empregadas as três etapas de busca/seleção, descritas anteriormente, com base nos resultados iniciais, para selecionar os documentos a serem analisados. A Figura 3 ilustra a execução dessas etapas.

Figura 3 – Processo de seleção dos trabalhos

Fonte: O autor (2020)

Foram encontrados, no total, 493 documentos (consulta realizada na base *Web of Science* entre os meses de julho e setembro de 2019), dos quais 239 atendiam o primeiro critério de exclusão (apenas artigo e somente idiomas inglês, português e espanhol). O segundo critério de exclusão consistiu na eliminação de artigos que não estavam em conformidade com o escopo da pesquisa (foi realizada a leitura dos títulos e resumos), resultando 164 artigos. Já para o último critério de exclusão, realizou-se a leitura da introdução e conclusão dos artigos, verificando não apenas a citação dos conceitos apresentados (*string* de busca), mas sim o contexto das possíveis consequências geradas pelo capitalismo de plataforma sobre a organização do trabalho, definindo-se adequadamente um conjunto de 45 artigos.

3.1.3 Fase 3: Revisão

A literatura sobre o assunto é escassa, evidenciando este campo de estudo ainda em construção, com diferentes atores envolvidos na tentativa de contribuir para a expansão de um debate mais centrado no significado e definição de novas tecnologias baseadas no uso das plataformas digitais e menos em suas implicações na organização do trabalho. Os 45 artigos analisados estão distribuídos em diferentes áreas de pesquisa, sendo as principais: gestão, negócios, comunicação e economia. Esta última fase proposta por Tranfield et al.(2003) se trata da disseminação dos resultados, representada na próxima seção.

3.2 Visão panorâmica dos trabalhos selecionados

De acordo com os *string* de busca e do total de artigos selecionados para esta pesquisa, houve 66% de artigos relacionados diretamente com as palavras-chave “*gig economy*” e “*on-demand economy*”. Do mesmo modo, foi realizada uma busca *cruzada* entre as próprias palavras-chave para ter maior abrangência e precisão dos artigos relacionados ao tema de pesquisa, obtendo-se 9% dos artigos como resultado da união entre: “*platform capitalism + collaborative consumption*”, “*platform capitalism + sharing economy*” e “*platform capitalism + gig economy*” (ver Tabela 7). Isso corrobora para que a questão da pesquisa esteja orientada para esse novo modelo de trabalho, que, de resto, possui vantagens tanto para empregadores quanto para empregados, pois são considerados trabalhos esporádicos e de curta duração. Diretamente relacionado ao comércio eletrônico e com base nas estatísticas da Alianzared (2019) que afirma que 90% dos usuários usam seus dispositivos móveis para tomar decisões de compra e 68% das empresas ao redor do mundo estão integrando o marketing digital como uma estratégia para se diferenciar dos seus concorrentes.

Tabela 7 – Palavras-chave que constam nos artigos selecionados

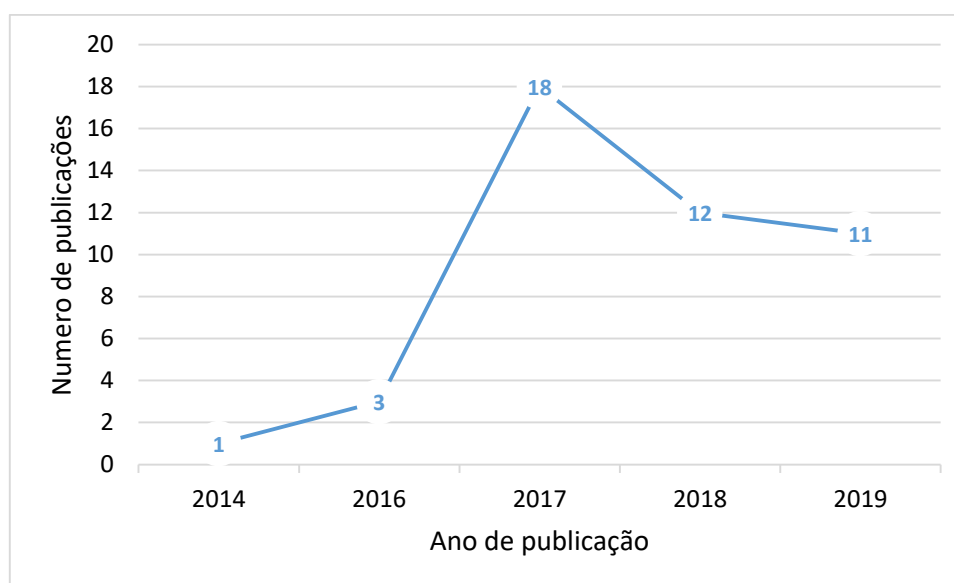
Palavras-chaves	Quantidade de artigos	%
Gig economy	19	42,2
On-demand economy	11	24,4
Platform capitalismo	4	8,9
Sharing economy	3	6,7
Collaborative consumption	2	4,4
Platform economy	2	4,4
Platform capitalism + Collaborative consumption	2	4,4
Platform capitalism + Sharing economy	1	2,2
Platform capitalism + Gig economy	1	2,2
Total	45	100

Fonte: O autor (2020)

Em relação à produção científica publicada nos periódicos, o primeiro estudo sobre capitalismo de plataforma envolvendo a organização do trabalho foi realizado por Friedman (2014). Nele, o autor relata que os indivíduos são contratados sob acordos flexíveis chamados de “contratados independentes”, o que influencia diretamente na organização do trabalho, podendo criar uma classe de indivíduos isolados vivendo de um emprego para outro, sem conexão financeira ou social duradoura, o que ameaça a coesão social e a estabilidade da comunidade em geral.

Nota-se que o número de publicações sobre o tema vem crescendo relativamente com 3 publicações em 2016, e obtém-se um aumento substancial no ano 2017 (40% do total de publicações). Daí para frente, os anos 2018 e 2019 (27% e 24% respectivamente do total de publicações) continua com um alto índice de publicações, o que aponta para um aumento do interesse dos pesquisadores sobre o tema vigente. O Gráfico 2 mostra a evolução das publicações ao longo do tempo.

Gráfico 2 – Número de artigos sobre capitalismo de plataforma relacionados à organização do trabalho distribuídos por ano de publicação



Fonte: O autor (2020)

Dois dos mais importantes periódicos voltados para estudos organizacionais, “*Calls for Papers para Special Issues*”, abriram publicações envolvendo esse tema em 2018, indicando que é possível que ainda em 2020, o volume de publicações cresça. Isso mostra que o capitalismo de plataforma e sua relação/impacto com/sobre a organização do trabalho está em plena ascensão.

Em termos metodológicos dentro dos artigos selecionados, observa-se que os estudos teóricos relacionando organização do trabalho e o capitalismo de plataforma representa 71% dos artigos totais (entre pesquisa bibliográfica, revisão da literatura, etc.), refletindo uma urgência de pesquisa empírica e aplicada diretamente no campo, representada por apenas 29% dos trabalhos (dentre eles, questionários, *survey* e outros métodos de pesquisa de campo). Entende-se que a pequena quantidade de trabalhos *survey* ou estudos de caso até o momento, decorre do fato de que muitas das plataformas digitais atuantes, assim como, as métricas para medição de seus desempenhos em determinadas localidades e a respectiva legislação trabalhista

ou regulamentária, ainda estão nos campos da especulação e do debate. O Quadro 2 apresenta uma síntese de cada trabalho adotado nesta pesquisa.

Quadro 2 – Portfólio de trabalho selecionados

Autor (es)	Enfoque
Acquier et al. (2017)	Representa um debate acadêmico sobre a evolução da <i>sharing economy</i> e mostra como esse câmbio tecnológico aponta para forte subordinação, falta de proteção e insegurança dos trabalhadores da plataforma, que são juridicamente independentes, mas economicamente dependentes das plataformas.
Aroles et al. (2019)	Fornece uma síntese das principais direções e ideias relacionadas ao novo mundo do trabalho, tais como novas práticas de trabalho e novas configurações.
Arrieta (2019)	Neste trabalho os conceitos referentes à economia baseada nas plataformas digitais estão vinculados. Este estudo analisa os desafios e os aspectos positivos e negativos desta modalidade de trabalho e utiliza métodos legais descritivos para definir o conceito.
Bellace (2018)	Elucida como a mudança tecnológica levou a uma economia digital em que o desafio é conceber uma nova lei trabalhista que se concentre nos direitos e necessidades dos trabalhadores.
Bellesia et al. (2019)	Explora como o processo de construção da identidade do trabalho se desenrola para os trabalhadores que apresentam relações de trabalho instáveis nos mercados de trabalho <i>on-line</i> .
Chen (2018)	Expressa como o poder tecnológico dos aplicativos indica que as plataformas <i>on-line</i> são espaços contestados nos quais a política trabalhista digital penetra além do suposto poder algorítmico da tecnologia.
Ciarniene et al. (2018)	Demonstra que na economia <i>on-demand</i> , o dinamismo e a flexibilidade da força de trabalho redefinem o cenário do trabalho, o que leva ao surgimento do conceito de acordo de trabalho flexível (FWA).
Cockayne (2016)	Gera uma análise crítica do conceito de compartilhamento e da relação com as práticas de trabalho na economia <i>on-demand</i> .
Davies et al. (2017)	Artigo em que os autores argumentam o que significa trabalhar e ser empregado, entre outras variantes, na <i>sharing economy</i> .
Dubal (2017)	Desafia a dualidade da classificação dos trabalhadores na regulamentação do emprego, pois hoje se um trabalhador é legalmente classificado como empregado ou contratado, independente, determina se ele tem direito à proteção das leis trabalhistas, ou não.
Fleming (2017)	Refere-se ao auto emprego e modelos de negócio <i>on-demand</i> , como uma responsabilidade da força de trabalho, vinculados à crescente insegurança econômica, baixa produtividade e economia reduzida.
Friedman (2014)	Crescimento da <i>gig economy</i> e como os indivíduos são contratados sob acordos flexíveis, chamados de contratados independentes, o que influencia diretamente na organização do trabalho.
Fumagalli et al. (2018)	Analisa a característica relevância do trabalho digital e sua relação com a economia de plataforma, através do modelo de negócio do <i>Facebook</i> .
Gandini (2019)	Explica quais são os traços distintivos que caracterizam o trabalho através de uma plataforma digital.

Graham et al. (2017)	Os autores discutem quatro preocupações dos trabalhadores (poder de barganha, inclusão econômica, cadeia de valor intermediária e modernização) como influência à subsistência dos trabalhadores em uma economia <i>gig</i> e de trabalho digital.
Hartl et al. (2016)	Aborda o problema da regulamentação das comunidades de consumo colaborativas, investigando se a governança aumenta a cooperação, se os consumidores apoiam um sistema de governança e se os apoiadores e não apoiadores diferem em sua desconfiança pelos outros.
Hill (2019)	Mostra como o impacto social das plataformas digitais cria lesões tanto cognitivas como ocultas, mostrando uma força de trabalho precária que trabalha sob condições adversas e em espaços hostis.
Howcroft et al. (2019)	Mapeia a complexidade da <i>gig economy</i> fornecendo uma revisão e classificação sobre o <i>Crowdwork</i> e como cresce o interesse acadêmico sobre a transformação que gera na organização do trabalho.
Huws et al. (2018)	Demonstra como a diversidade do mercado de trabalho, através das plataformas <i>on-line</i> , gera novos padrões na organização do trabalho.
Kaine et al. (2019)	Visa sobre o crescente interesse da <i>gig economy</i> , levando a um debate sobre o futuro do trabalho, a regulamentação do trabalho e o impacto da tecnologia e da qualidade do emprego.
Kornberger et al. (2017)	Desenvolve o conceito de infraestrutura de avaliação, que descreve como as organizações de plataforma representam um fenômeno capitalista, transformando a natureza do trabalho e da organização econômica.
Laurell et al. (2017)	Estudo realizado na Suécia que demonstra como as principais empresas baseadas na <i>sharing economy</i> , apontam para problemas não resolvidos, como impostos e regulações.
Lehdonvirta (2018)	Analisa como as plataformas da <i>gig economy</i> parecem oferecer extrema flexibilidade temporal aos trabalhadores, dando total controle sobre o quanto de seu tempo querem dedicar ao trabalho.
Mair et al. (2017)	Os autores estudam o dinamismo da <i>sharing economy</i> no campo organizacional para analisar como esse tipo de economia se manifesta e evolui através de vários sistemas econômicos e como reformula a teoria de gerenciamento existente.
Means (2018)	Gera uma análise crítica sobre o uso de plataformas digitais para relacionar trabalho <i>on-demand</i> , aprendizagem de plataformas e políticas econômicas.
Minter (2017)	Revela como existe ambiguidade em saber como os trabalhadores são contratados nesta nova era de trabalho digital, porém as leis e instituições trabalhistas precisam acompanhar a nova realidade e desenvolver novas ferramentas para proteger e aprimorar os padrões mínimos para trabalhadores em negócios de plataformas digitais.
Muntaner (2018)	Divulga como os trabalhadores da economia digital estão expostos a condições de emprego precárias que são prejudiciais à saúde, como contratos temporários, falta de benefícios, vulnerabilidade ao salário e segurança, o que pode ser caracterizado como um emprego contingente e precário.
Murillo et al. (2017)	Mostra quem foram os promotores da <i>sharing economy</i> e seus impactos nos mercados, governo, trabalhadores, consumidores e meio ambiente.
Paulinelli et al. (2018)	Revela que o uso de tecnologias produz impactos revolucionários no ambiente de trabalho, proporcionando um novo tipo de relação no

	trabalho (autônomo) mas acaba gerando trabalhadores cada vez mais precários sem o manto dos direitos trabalhistas.
Petriglieri et al. (2019)	O autor desenvolve uma teoria sobre o gerenciamento de identidades precárias e personalizadas de trabalho.
Pichault et al. (2019)	Engendra uma perspectiva crítica sobre o debate em torno da autonomia no trabalho para aqueles profissionais chamados de trabalhadores independentes.
Rosenblat et al. (2016)	Estudo realizado na plataforma <i>Uber</i> , empresa que gerencia uma força de trabalho grande, promove seus motoristas como empreendedores e trabalho flexível, porém gera uma assimetria de informação diretamente relacionada às relações do trabalho.
Ruggieri et al. (2018)	Evidencia a evolução dos modelos de negócios trazidos por empresas inovadoras e dinâmicas que operam através de plataformas digitais.
Sargeant (2017)	Desde um ponto de vista jurídico, o artigo considera um aumento no trabalho contingente com o avanço da <i>gig economy</i> e a relação empregatícia dos trabalhadores.
Shafiei et al. (2019)	<i>Crowdwork</i> como nova forma de trabalho que faz parte da <i>gig economy</i> e tem a capacidade de mudar a natureza da organização do trabalho e fornecer valor estratégico quanto aos trabalhadores como aos proprietários de plataformas intermediárias.
Shapiro (2018)	Diz como a economia <i>on-demand</i> baseia-se nas estratégias de arbitragem da empresa entre autonomia e controle do trabalhador, mostrando que a maior liberdade e flexibilidade oferecidas são combatidas por formas mais suaves e menos visíveis de vigilância e controle da força de trabalho.
Spreitzer et al. (2017)	Desvela como o arranjo do trabalho alternativo possui três dimensões de flexibilidade: na relação de emprego, na programação do trabalho e na localização do trabalho. Isso é diferenciado para trabalhadores de alta e baixa qualificação.
Stanford (2017)	Fornece uma perspectiva histórica e teórica sobre o trabalho mediado digitalmente.
Tassinari et al. (2019)	À luz da individualização, dispersão e monitoramento generalizado da <i>gig economy</i> , este artigo contribui para o debate sobre potenciais e obstáculos na solidariedade no mundo do trabalho digital.
Tavares et al. (2017)	Analisa a mudança na perspectiva da relação individual do trabalho, resultante do impacto da inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho, apresentando argumentos sobre a nova forma de economia capitalista da era digital.
Ticona et al. (2018)	As plataformas de mão de obra <i>on-demand</i> oferecem serviços que pretendem formalizar as relações de emprego por meio de tecnologias que aumentam a visibilidade, atendendo os interesses das empresas e clientes da plataforma.
Todoli (2017)	Revela como a tecnologia transformou a organização comercial de uma maneira que o trabalhador é classificado como autônomo, porém o direito do trabalho enfrenta um grande desafio.
Todoli (2017)	Aponta como as relações de trabalho mudaram e causaram um grau considerável de incerteza jurídica devido à maneira como os funcionários se tornaram - trabalhadores subordinados, menos necessários. Nesse contexto, o direito do trabalho enfrenta seu maior desafio.
Van Doorn (2017)	Aborda questões referentes à vulnerabilidade associada ao trabalho de plataforma e onde as plataformas de trabalho devem ser entendidas como

	novos atores no setor de pessoal temporário, cujos dispositivos e práticas exacerbam as condições já precárias dos trabalhadores contingentes na economia de serviços de baixa renda atual.
Zou (2017)	Debate gerado sobre a classificação de empregos dos trabalhadores na <i>sharing economy</i> e suas questões regulatórias, incluindo o Direito do Trabalho para a força de trabalho digital emergente.

Fonte: O autor (2020)

O quadro acima ajuda a elucidar a evolução do termo capitalismo de plataforma e como diferentes autores estão abordando o tema dentro da organização do trabalho. Desde este ponto de vista, foram identificados fatores-chaves tais como o uso exponencial de diferentes plataformas digitais como mecanismo de trabalho, indivíduos contratados como autônomos e sem uma legislação para as novas formas de trabalho.

Através da RBS, verificou-se que os 45 trabalhos foram escritos por 90 autores diferentes. O maior número de pesquisadores atua em departamentos relacionados a Estudos Organizacionais (54,4%). Vale notar também que 16,7% dos pesquisadores pertencem a departamentos ligados ao Direito, o que é justificado pela regulamentação dos empregos e como essa relação empregatícia entre os indivíduos está sendo influenciada legalmente pelo uso de contratos independentes, gerando um grande debate e desafio dentro da organização do trabalho (DUBAL, 2017; SARGEANT, 2017; TODOLÍ-SIGNES, 2017a). Observa-se também, que 13,3% dos pesquisadores atuam em departamento relacionado com as Humanidades, como é o caso de Muntaner (2018) que observa a parte comportamental dos indivíduos expostos a condições de emprego precárias no âmbito da economia digital. Se somadas as três grandes categorias, obtemos que a representação atinge 84% dos pesquisadores, ratificando o que afirma Nick Srnicek (2017), a população está envolvida em uma crise econômica, na qual o desemprego disparou e as pessoas devem aceitar qualquer trabalho disponível, por mais precário que seja; a partir daí se explica, em parte, a expansão das plataformas que oferecem empregos ultra precarizados e sem nenhum tipo de direito trabalhista (empresas como *Uber* ou *Rappi*). A Tabela 8 mostra o número de pesquisadores por tipo de departamento, cujas informações foram coletadas nos próprios artigos e sites institucionais das universidades a que pertencem.

Tabela 8 – Quantidade de pesquisadores por departamento de investigação

Categoria	Departamento de investigação	Nº Pesquisadores	%
Estudos Organizacionais	Economia; Negócios; Gestão; Organização, estratégia e liderança; e outros afins.	49	54,4
Direito	Direito; Leis trabalhistas; Direito do Trabalho; Trabalho e igualdade e outros afins.	15	16,7
Humanidades	Humanidades digitais; Psicologia; Educação; Mídia, comunicação e Sociologia; e outros afins.	12	13,3
Outros	Geografia e meio ambiente; Sistemas de informação; Digitalização; Arquitetura; Ciência e métodos para engenharia; e outros afins.	14	15,6
Total	-	90	100

Fonte: O autor (2020)

Dentre os 90 autores identificados, somente Adrian Todoli Signes (University of Valencia, Espanha) possui mais de uma publicação, em que consta como a tecnologia transformou a maneira como o trabalhador é classificado na hora de ser contratado e, quão intensamente os direitos dos trabalhadores se veem afetados sem uma regulamentação (TODOLÍ-SIGNES, 2017b, 2017a). Os outros autores publicaram apenas um artigo.

De acordo com os países onde os pesquisadores desenvolveram seus trabalhos, a predominância é no Reino Unido com 20% do total de pesquisadores e os EUA representam 16,7%. As universidades europeias representam 47,8% (com exceção do Reino Unido), enquanto as americanas 10% (com exceção dos EUA). Ásia e Oceania somam 5,5%. A Tabela 9 mostra a quantidade de pesquisadores por país, considerando a totalidade de trabalhos.

Tabela 9 – Países em que atuam os pesquisadores

País sede da universidade	Nº Pesquisadores	%
Reino Unido	18	20,0
EUA	15	16,7
Itália	12	13,3
França	8	8,9
Brasil	5	5,6
Espanha	5	5,6
Austrália	4	4,4
Canadá	4	4,4
Áustria	3	3,3
Dinamarca	3	3,3
Lituânia	3	3,3
Suécia	3	3,3

Alemanha	2	2,2
Irlanda	2	2,2
Bélgica	1	1,1
China	1	1,1
Holanda	1	1,1
Total	90	100

Fonte: O autor (2020)

A totalidade de trabalhos selecionados foram publicados em 34 periódicos, destacam-se a revista *New Technology Work and Employment e Technological Forecasting and Social Change*, por terem, ambos, publicado quatro trabalhos cada um e representando 9% do total de trabalhos. Ambos os jornais possuem mais publicações por atuarem nas áreas de negócios, administração e contabilidade. O periódico *New Media and Society* representa 7% das publicações, e os periódicos *Economic and Labour Relations Review, Organization Studies e Work Employment and Society* representam 4% das publicações cada um.

Os periódicos que tiveram duas ou mais publicações nessa etapa são mostrados na Tabela 10, representando 38% da totalidade dos trabalhos. Os demais periódicos com apenas uma publicação, representam 62%.

Tabela 10 – Periódicos mais utilizados na pesquisa bibliográfica narrativa

Periódico	Número de artigos	Percentual
New Technology Work and Employment	4	8,9
Technological Forecasting and Social Change	4	8,9
New Media and Society	3	6,7
Economic and Labour Relations Review	2	4,4
Organization Studies	2	4,4
Work Employment and Society	2	4,4
Outros	28	62,2

Fonte: O autor (2020)

Pode-se inferir que são poucas as publicações e pesquisadores trabalhando preponderantemente com o capitalismo de plataforma e a organização do trabalho, mas há interesse por parte da *Copenhagen Business School e Sapienza University*, visto que cinco dos autores selecionados pertencem à primeira ou à segunda instituição. Ao todo, foram identificadas 58 afiliações. Pode ser observado na Tabela 11 as quatro principais instituições mais relevantes sobre o assunto, totalizando 18 autores com predominância europeia.

Tabela 11 – Universidades mais relevantes sobre o assunto

Instituição	Número de autores	País
Copenhagen Business School	5	Dinamarca
Sapienza University	5	Roma
University of Michigan	4	Estados Unidos
University of Oxford	4	Inglaterra

Fonte: O autor (2020)

Da mesma forma, os artigos que receberam o maior número de citações foram analisados. Observa-se que Rosenblat et al. (2016) é o primeiro na lista com 71 citações, seguido por Friedman (2014) com 68 citações e, em terceiro lugar, Graham et al. (2017) com 47 citações. Nas pesquisas apresentadas por esses autores, mostra-se como os indivíduos – quando estão imersos em trabalhos via aplicativos – concentram-se na liberdade, flexibilidade e empreendedorismo. Além disso, a relação entre empregador e trabalhador é afetada quanto aos direitos e a proteção trabalhista. Na Tabela 12 a seguir, foram consideradas as publicações que apresentaram mais de dez citações, devido ao número extenso de autores que apresentaram uma quantidade de citações menores.

Tabela 12 – Trabalhos mais citados globalmente

Autor (es)	Ano de publicação	Título	Citações
Rosenblat et al.	2016	Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers	71
Friedman	2014	Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy	68
Graham et al.	2017	Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods	47
Acquier et al.	2017	Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework	42
Cockayne	2016	Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy	37
Hartl et al.	2016	Do we need rules for “what's mine is yours”? Governance in collaborative consumption communities	37
Mair et al.	2017	Capturing the dynamics of the sharing economy: Institutional research on the plural forms and practices of sharing economy organizations	33
Spreitzer et al.	2017	Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work	31
Murillo et al.	2017	When the sharing economy becomes neoliberalism on steroids: Unravelling the controversies	29

Van Doorn	2017	Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy	29
Fleming	2017	The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization	27
Laurell et al.	2017	The sharing economy in social media: Analyzing tensions between market and non-market logics	18
Davies et al.	2017	Sharing economies: moving beyond binaries in a digital age	14
Stanford	2017	The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives	13
Kornberger et al.	2017	Evaluative infrastructures: Accounting for platform organization	12
Lehdonvirta	2018	Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms	12
Howcroft et al.	2019	A typology of Crowdwork Platforms	11
Chen	2018	Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy	10

Fonte: O autor (2020)

3.3 Categorização dos estudos

O capitalismo de plataforma com ênfase na organização do trabalho, tem sido o foco de atenção desta pesquisa, identificando e analisando seus indicadores, para prever e atuar sobre a realidade social do trabalho. O paradigma tecnológico focado no trabalho digital pode alterar profundamente o modo de entender as relações políticas, econômicas e sociais (FUMAGALLI et al., 2018). O foco de atenção está no impacto causado nas relações entre usuários e trabalhadores com a chegada das plataformas digitais, que têm modificado as formas padrão de trabalho.

Os trabalhos selecionados foram classificados em três categorias, de acordo com seus objetivos e contribuições:

- (1) Impacto social: as pesquisas dessa categoria têm efeito por meio de uma ação específica na comunidade.
- (2) Impacto teórico: esses trabalhos visam a prover um efeito de acréscimos da teoria às pesquisas existentes, fornecendo uma visão mais abrangente do significado do capitalismo de plataforma, revelando suas promessas, tensões e paradoxos.
- (3) Novas tendências de pesquisa: os trabalhos dessa categoria apresentam novas possibilidades de pesquisa sobre capitalismo de plataforma e suas repercussões na organização do trabalho, indicando possíveis tópicos de pesquisa.

Cabe destacar que não é possível estabelecer uma classificação rigorosa entre categorias, já que, em algum grau, elas se interpõem entre si. Sabendo disso, o Quadro 3 mostra a classificação dos artigos selecionados de acordo com a categoria a que mais adere:

Quadro 3 – Categorização dos estudos relacionados ao capitalismo de plataforma

Categoria	Referências
Impacto social	Cockayne (2016); Davies et al. (2017); Friedman (2014); Fumagalli et al (2018), Hill (2019), Rosenblat e Stark (2016); Ruggieri et al. (2018); Tassinari e Maccarrone (2019); Tavares da Silva e Baroni Cecato (2017); Ticona e Mateescu (2018) e Van Doorn (2017).
Impacto teórico	Acquier, Daudigeos e Pinkse (2017); Aroles et al (2019); Arrieta (2019); Čiarnienė; Vienažindienė e Adamonienė (2018); Dubal (2017); Fleming (2017), Gandini (2019); Graham, Hjort e Lehdonvirta (2017); Howcroft e Bergvall-kåreborn (2019); Kaine e Josserand (2019); Kornberger, Pflueger e Mouritsen (2017); Mair e Reischauer (2017); Minter (2017); Paulinelli, Antunes e Modesto (2018); Petriglieri, Ashford e Wrzesniewski (2019); Pichault e Mckeown (2019); Sargeant (2017); Shafiei, Stein e Avital (2019); Shapiro (2018); Spreitzer, Cameron e Garrett (2017); Stanford (2017); Todolí-Signes (2017a, 2017b) e Zou (2017).
Novas tendências de pesquisa	Bellace (2018); Bellesia et al. (2019); Chen (2018); Hartl, Hofmann e Kirchler (2016); Huws, Spencer e Syrdal (2018); Laurell e Sandstrom (2017); Lehdonvirta (2018); Means (2018); Muntaner (2018) e Murillo, Buckland e Val (2017).

Fonte: O autor (2020)

Como esperado, por ser um tema evidentemente novo, 53% dos artigos publicados se enquadram na categoria de impacto teórico, em que autores como Mair et al. (2017), Acquier et al. (2017), Spreitzer et al. (2017) e Aroles et al. (2019) procuraram construir e reforçar a teoria em seus trabalhos e, assim, proporcionar maior entendimento sobre o novo modelo de negócio relacionado à economia de consumo colaborativo e suas repercussões na organização do trabalho.

Também foram importantes no processo de popularização do tema os artigos de autores como Laurell et al. (2017), Murillo et al. (2017) e Huws et al. (2018), os quais buscaram novas tendências de pesquisa (24% dos artigos) para abranger o tema. Entre elas, a formulação de perguntas sobre que tipo de regulação e proteção social são apropriadas para os novos mercados de trabalho, as consequências sociais do novo modelo de negócio e estudos futuros que possam

examinar os vínculos entre aprendizado e eficácia da plataforma em relação ao aprofundamento da insegurança e das desigualdades de classe na sociedade (MEANS, 2018).

Em 22% dos artigos, os autores em suas pesquisas fazem uma abordagem sobre os impactos sociais. Concentram-se em como o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais cria uma assimetria de poder e informação, por meio da logística algorítmica do trabalho. Configura-se o comportamento dos trabalhadores, a vigilância eletrônica e as políticas para os objetivos de desempenho.

Cada uma dessas categorias apresentadas é explorada na próxima seção.

3.3.1 Pesquisas com impacto teórico

Esse impacto teórico destaca principalmente a pluralidade e diversidade da economia de consumo colaborativo. Ao adotar uma perspectiva paradoxal sobre as promessas da nova economia, a dicotomia de ter uma perspectiva puramente ideológica ou uma perspectiva derrotista de que a economia de consumo colaborativo não atinge seu potencial é descartada (ACQUIER; DAUDIGEOS; PINKSE, 2017). Mair et al. (2017) exploram conceitualmente como essa nova economia se manifestará e evoluirá através de diferentes sistemas econômicos, em que a orientação é cada vez maior no trabalho autônomo, a mobilidade individual, as plataformas independentes e as comunidades de trabalho autônomas, o que revela uma ideologia que afeta um conjunto de novas práticas que visam a formas de vida e trabalho não gerenciais (AROLE; MITEV; DE VAUJANY, 2019).

Na pesquisa de Spreitzer et al. (2017), são abordadas duas imagens do novo mundo do trabalho. A primeira imagem (altamente positiva) gira em torno da experiência dos trabalhadores altamente qualificados, capazes de usar sua ampla gama de habilidades para se embarcar facilmente no novo mundo do trabalho. A segunda imagem que se afasta das representações entusiastas do novo mundo do trabalho é quantitativamente mais dominante e se refere à vida e à situação dos trabalhadores pouco qualificados, para quem a segurança no emprego, os salários dignos e as condições de trabalho decentes estão cada vez mais ausentes dos acordos trabalhistas que lhes são oferecidos.

Isso sustenta as preocupações sobre desregulamentação, insegurança e flexibilidade do trabalho. O uso do trabalho em plataformas digitais é considerado como uma forma de renda primária e complementar, sugerindo que a austeridade proporciona um clima ideológico

favorável à exploração, o que leva um número crescente de pessoas a procurar formas alternativas de remuneração (HOWCROFT; BERGVALL-KÅREBORN, 2019).

Essa nova forma de trabalho não padronizado é um conceito em evolução e pode refletir as tentativas dos empregadores de estruturar as relações de trabalho de maneira diferente para evitar a regulação (SARGEANT, 2017). Os tribunais devem considerar os objetivos e propósitos das leis trabalhistas, em conjunto com outros regulamentos relacionados, para adaptar as proteções trabalhistas, onde e quando necessário, para os trabalhadores da economia de consumo colaborativo (ZOU, 2017). O simples fato de que eles podem trabalhar sem os direitos trabalhistas garante que eles possam prestar os serviços em uma melhor posição do que as empresas concorrentes, que seguem o modelo tradicional, obtendo vantagens competitivas que não nascem de uma organização melhor ou de maior produtividade, mas pela simples inaplicabilidade das normas trabalhistas (TODOLÍ-SIGNES, 2017a).

Por outro lado, Shafiei et al. (2019) têm uma posição otimista sobre o potencial futuro do trabalho em plataformas digitais, o que poderia contribuir para a inclusão, salários justos e flexibilidade de trabalho, para que, dessa forma, as organizações pudessem manter os custos de mão de obra sob controle. Mas, a maior liberdade e flexibilidade oferecidas aos trabalhadores se veem neutralizadas por novas formas de vigilância e controle da força de trabalho (GANDINI, 2019; ROSENBLAT; STARK, 2016). No entanto, o controle depende da vontade dos trabalhadores de se ajustarem aos discursos ambiciosos que as empresas projetam sobre eles (SHAPIRO, 2018).

Pelo contrário, Fleming (2017) orienta sua pesquisa para a teoria do capital humano, na qual se refere que é apenas uma manifestação de um conjunto de ideias econômicas neoclássicas integrais, que acentuam o individualismo egoísta como a única maneira de conceber a organização do trabalho.

Em sua maioria, os artigos dessa categoria parecem exercer um ponto de vista em que os trabalhadores da plataformas digitais podem ter mais proteções legais e poder de negociação, incluindo a proteção contra demissões com base em pesquisas de clientes; proteção contra supervisão arbitrária, intrusiva e práticas disciplinares; proteção contra alterações unilaterais na remuneração; o direito de se organizar e negociar coletivamente com o fornecedor da plataforma; e a aplicação explícita das normas trabalhistas existentes, como salários mínimos e direitos básicos. No entanto, o que está claro é que trabalhadores, cidadãos e consumidores não precisam apostar contra o futuro para rejeitar o modelo de trabalho precário que a maioria das

plataformas digitais têm incorporado. Essas práticas não são novas e, não são um resultado inevitável da tecnologia. Pelo contrário, refletem as práticas sociais que foram reformadas no passado e que podem ser reformadas no futuro.

3.3.2 Novas tendências de pesquisa

Os artigos classificados nessa categoria consistem em estudos que focam seus tópicos em pesquisas pouco abordadas e com expectativa das consequências, as quais o capitalismo de plataforma pode trazer para a organização do trabalho.

Utilizando a análise de redes sociais, o trabalho de Laurell et al. (2017) corrobora o que foi exposto por Mair et al. (2017) mencionado anteriormente, no sentido de que a *sharing economy* consiste em um conjunto muito diversificado de práticas de mercado, o que leva a ser uma economia instável e, portanto, os problemas persistem na regulação e nos impostos que ainda não foram resolvidos. Por outro lado, Murillo et al. (2017) fornecem uma visão completa de todas as controvérsias em torno dessa nova economia, gerando assim, uma análise crítica, questionando o grande impacto social que essa economia poderia ter. Novas pesquisas devem estudar a justaposição de elementos econômicos, institucionais e político-ideológicos com as altas aspirações do manifesto capitalismo de plataforma.

Desde 1970, três fatores mudaram radicalmente a natureza do trabalho; a globalização, as mudanças na forma de trabalhar da maioria das pessoas devido à inovação tecnológica, ao surgimento do individualismo, e ao declínio da identidade grupal (BELLACE, 2018). A tecnologia que envolve o capitalismo de plataforma é um dos temas recorrentes na literatura acadêmica e na mídia, devido aos riscos colocados pela inteligência artificial (IA) no que diz respeito ao emprego. Huws et al. (2018) argumentam que o impacto que a IA produzirá no emprego será mais qualitativo do que quantitativo. Em outras palavras, o desenvolvimento da IA levará a trabalhos menos interessantes, mais repetitivos e que exigem menos habilidades. A informação e as tecnologias avançadas mudaram e estão modificando a relação de emprego de duas maneiras: primeiro no que diz respeito à organização da produção e segundo na organização do trabalho, tanto quantitativamente (o conteúdo das tarefas atribuídas) quanto qualitativamente (a natureza das tarefas atribuídas). Essas opiniões coincidem com as duas imagens do novo mundo do trabalho apresentadas anteriormente por Spreitzer et al. (2017): por um lado, um número crescente de trabalhos repetitivos que requerem pouca habilidade e, por outro, trabalhos menos satisfatórios que exigem uma gama mais ampla de habilidades.

Ou seja, a sociedade hoje está cheia de visões verdadeiramente radicais sobre a transformação tecnológica que a inteligência artificial está produzindo (MEANS, 2018). Assim, o aprendizado necessário para trabalhar nas diferentes plataformas anuncia uma transformação radical da educação e do trabalho através da tecnologia, mas essa transformação radical se limita a servir às lógicas neoliberais predominantes de acumulação e precariedade, substituindo as distinções entre aprender, ganhar e viver. Essa é uma forma de aprender a trabalhar por um futuro estreito, dominado pelas restrições morais e estruturais estabelecidas pelo capitalismo. Portanto, a tendência em fazer uso das tecnologias leva à formulação de perguntas para os responsáveis políticos sobre quais tipos de sistemas de proteção justos e regulação social devem ser apropriados para o mercado de trabalho que parece estar surgindo no século XXI.

Seguindo esse contexto, Hartl et al. (2016) relatam que o uso de tecnologias cria cada vez mais redes, através da internet para compartilhar recursos. Essas grandes redes enfrentam a questão de regular ou não o acesso, principalmente quando os membros da comunidade diferem de acordo com seus motivos para participar da economia de consumo colaborativo. Se os motivos dos consumidores não cumprem as condições de um ambiente de consumo colaborativo, os consumidores podem decidir por não participar e comprar bens, em vez de possuí-los temporariamente. Assim, Hartl et al. (2016) propõem se concentrar nas razões para participar dessa nova economia.

Por outro lado, os interesses coletivos dos trabalhadores das plataformas digitais coincidem com os dos trabalhadores contingentes, trabalhadores com emprego precário e trabalhadores em geral. Por trás da retórica do empregador da economia de consumo colaborativo, a flexibilidade e a independência, também usadas para outros tipos de condições precárias, estão em um conjunto de riscos para a saúde (MUNTANER, 2018). A transformação de acordos de trabalho padrão em contratados independentes não é apenas uma classificação incorreta, mas também é uma perda de regulamentação que indica maiores riscos à saúde dos trabalhadores. Portanto, pesquisadores no campo de estudo das ciências sociais em saúde, devem abordar não apenas a tecnologia, mas também as relações e condições de trabalho.

3.3.3 Pesquisas com impacto social

Essa categoria buscou organizar os artigos sobre seu tema central, desenvolvido e aplicado em algum campo social com impacto real na sociedade. “O caso do Facebook” (FUMAGALLI et al., 2018) por exemplo, que pode ser visto como uma forma específica de capitalismo, mediante a participação central da extração e acumulação de valor, que leva a um

crecente controle e privatização da produção coletiva de informação. A importância da comunidade de usuários (provedores de serviços), a presença de efeitos de rede, a escalabilidade dos negócios, a possibilidade de desbloquear novas fontes de criação de valor, a forte desmaterialização das plataformas digitais e seu importante papel na intermediação entre a oferta e a demanda; as plataformas digitais têm sido amplamente reconhecidas como revolucionárias, inovadoras e, ao mesmo tempo, rentáveis (RUGGIERI et al., 2018).

O capitalismo de plataforma pode libertar os trabalhadores presos dentro de organizações opressivas, forçados a permanecer em empregos odiados para preservar os benefícios dos programas de seguro e compensação diferida (FRIEDMAN, 2014). Substituir empregos fixos pela nova tendência colaborativa pode produzir um impulso econômico, não apenas permitindo uma melhor adaptação dos trabalhadores com os empregos, mas também liberando as energias dos trabalhadores frustrados com seus empregos.

No caso do *Uber*, por meio do seu *design* e implementação do aplicativo, a empresa produz os efeitos equivalentes de modo que, para alguns observadores, é considerada como força de trabalho gerenciada (ROSENBLAT; STARK, 2016). Ao mesmo tempo, a estrutura descentralizada dos sistemas de *Uber* e sua invocação retórica de plataformas e algoritmos podem dar a impressão de que o *Uber* tem uma função administrativa limitada sobre o comportamento do motorista (ROSENBLAT; STARK, 2016). Todos os dados que as plataformas absorvem alocam todos os indivíduos dentro de uma rede logística que não termina ali, já que cada um desses indivíduos é apenas mais uma peça móvel dentro de um ambiente logístico, regido por plataformas e alimentado por dados (HILL, 2019). E o mais importante é como essa dinâmica fornece forma ao movimento das pessoas. O capitalismo de plataforma privilegia as trajetórias das mercadorias e dos dados (HILL, 2019).

Como assinala Van Doorn (2017), no mundo do trabalho em plataformas digitais, a desigualdade é uma característica e não um erro. Um dos principais problemas dos debates atuais sobre como a tecnologia está reestruturando o futuro do trabalho tem sido, em geral, sua falta de compromisso com os trabalhadores da economia de consumo colaborativo, cujas vidas e meios de subsistência se veem diretamente afetados por mudanças em andamento. Os acadêmicos estão começando a diferenciar, lentamente, entre vários tipos de plataformas e sua respectiva força de trabalho. E ainda há uma falta de pesquisas etnográficas de longo prazo, sobre as variadas realidades da plataforma de trabalho (VAN DOORN, 2017).

No entanto, o potencial progressivo dessa economia de consumo colaborativo não é realizado sem uma vigilância constante. Dessa forma, o caso da *Uber* dominou a discussão pública e acadêmica sobre essa nova economia, na medida em que o nome da empresa se tornou sinônimo de mudanças no mercado de trabalho, que supostamente caracterizam a entrada de novas plataformas *on-demand* no mercado de trabalho (TICONA; MATEESCU, 2018).

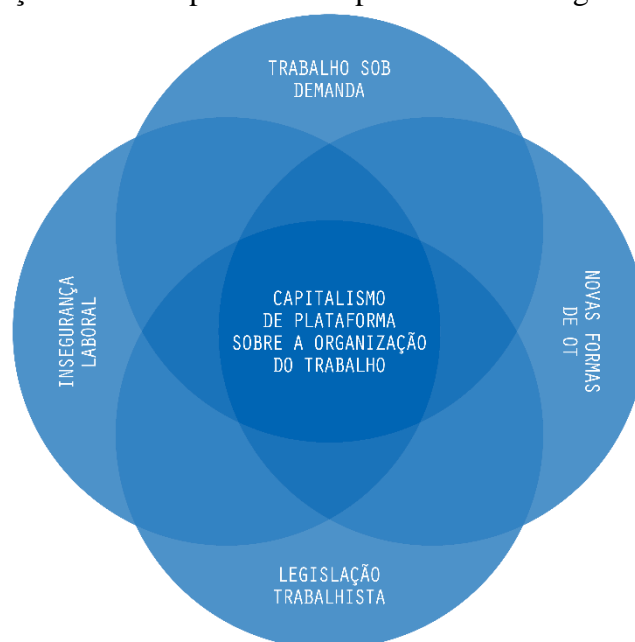
3.4 Discussão e análise de conteúdo

Conforme a discussão obtida dos artigos selecionados foram determinadas quatro áreas de impacto que envolvem o capitalismo de plataforma a respeito da organização do trabalho, a saber: (i) Novas formas de organização do trabalho (uso exponencial de plataformas digitais); (ii) Insegurança laboral (condições de contrato); (iii) Legislação trabalhista (direitos laborais); e (iv) Trabalho sob demanda.

Existem diversos estudos que focam áreas específicas, além de outras pesquisas que são interseccionais a múltiplos temas. As porcentagens indicam que 24% desses estudos e pesquisas abrangem artigos ligados às novas formas de organização do trabalho e insegurança laboral; 2% deles incluem artigos que tratam de novas formas de organização do trabalho e legislação trabalhista; outros 2% ainda desses estudos abordam artigos que têm como base tópicos de insegurança laboral e legislação trabalhista; e em 18% deles, os artigos cobrem as três áreas de impacto.

Resumindo, as inovações tecnológicas e industriais geraram a necessidade predominante de adaptar a legislação trabalhista a novas formas de emprego, e é nesse sentido que questões como maior flexibilidade trabalhista e o fortalecimento da subordinação do trabalhador através de novas tecnologias surgem como desafios importantes para o mundo do trabalho. De uma maneira ou outra, todos os estudos selecionados se referem a esta nova forma de trabalho sob demanda. De acordo com isto, os artigos foram separados para análise, conforme a frequência das quatro áreas citadas anteriormente (ver Figura 4).

Figura 4 – Relação entre o capitalismo de plataforma e a organização do trabalho



Fonte: O autor (2020)

Observa-se que dentre os artigos considerados para análise 31% dos trabalhos apontam problemas com novas formas de organização do trabalho. Na pesquisa, as novas plataformas digitais de emprego constituem um fenômeno incipiente no mercado de trabalho, com consequências que ainda não foram esclarecidas, mas que estão provocando mudanças, algumas marcadas como perturbadoras, nas formas de fazer negócios, trabalhar e consumir (AROLEZ; MITEV; DE VAUJANY, 2019). Do ponto de vista de Fumagalli et al. (2018) essas mudanças tecnológicas e o processo de digitalização em particular, estão impulsionando formas de organização do trabalho que, ao oferecer novas oportunidades, também apresentam novos riscos. É o caso das plataformas digitais utilizadas para trabalho, apresentadas como um novo tipo de emprego, com possíveis consequências no mundo do trabalho, pois alteram a condição do trabalhador, a evolução do emprego, as condições de trabalho, a dinâmica das relações de trabalho e o acesso à proteção social, dentre outras questões (HOWCROFT; BERGVALL-KÅREBORN, 2019).

A insegurança laboral é outra área que afeta a organização do trabalho representando 16% dos artigos selecionados. De acordo com Muntaner (2018), esses modelos de trabalho, considerados como contratos autônomos, contribuem para o emprego precário dos países onde essas práticas são permitidas, gerando problema para as gerações futuras as quais serão compostas por trabalhadores digitais, com consequências como mau acesso à seguridade social, pressão descendente sobre salários mínimos, risco perpétuo de exclusão social, mudança nas

relações de trabalho e na sociedade. A maioria dos trabalhadores da economia digital estão expostos a condições de emprego precárias como diz Muntaner (2018), que são condições prejudiciais à saúde.

A legislação dos direitos dos trabalhadores, representa 7% dos trabalhos analisados, incluindo o fator de reforma da legislação trabalhista, para que fique claro que os trabalhadores que realizam trabalhos nas plataformas digitais precisam ser chamados de autônomos, embora solicitem que ela se adapte à nova realidade digital (BELLACE, 2018). Autores como Chen (2018) e Hartl et al. (2016) propõem que esses trabalhadores devem ganhar um salário mínimo e ter direito a um contrato, no qual a data de início, os dados do trabalhador e da empresa, o tipo de contrato celebrado e as condições sejam inseridas. Enquanto esse problema não for resolvido efetivamente, um segmento importante da população seria privado do exercício efetivo dos direitos concedidos a todos os trabalhadores, por seus próprios regulamentos nacionais e pelos acordos internacionais assinados para cada realidade (MINTER, 2017). Tudo isto leva à conclusão de que ações imediatas devem ser tomadas para melhorar e, em muitos casos, proteger os trabalhadores no futuro e os de agora.

E a última área considerada como trabalho sob demanda, abrange a totalidade das pesquisas, enfatizando como as novas plataformas virtuais mudaram a forma como os serviços são prestados, transformando não apenas a gestão das empresas, mas também as formas como elas direcionam seus trabalhadores. Este novo tipo de empresas – *on-demand economy* (ČIARNIENĖ; VIENAŽINDIENĖ; ADAMONIENĖ, 2018; FLEMING, 2017; SHAPIRO, 2018) – e as economias colaborativas representam um desafio aos direitos trabalhistas, para determinar se estamos lidando com trabalhadores dependentes, autônomos ou com outras figuras desconhecidas que rompem com o esquema tradicional de trabalho. Com base nesta nova realidade, a determinação da jornada de trabalho, o preço do trabalho, o local, a forma e a frequência dos serviços são as variáveis que indicam sinais objetivos para resolver esta controvérsia, especialmente aquelas que surgem nas empresas *crowdworking*⁵ (HOWCROFT; BERGVALL-KÅREBORN, 2019; SHAFIEI GOL; STEIN; AVITAL, 2019) e, mais especificamente no contexto desta pesquisa, o chamado capitalismo de plataforma.

⁵ *Crowdworking* deriva da palavra inglesa *crowd* que significa multidão; e *working* que significa trabalhar; assim, este anglicismo se refere a multidão trabalhando.

A seguir, são analisadas isoladamente e com maior profundidade os temas identificados que envolvem os impactos do capitalismo de plataforma sobre a organização do trabalho.

3.4.1 Novas formas de organização do trabalho (uso exponencial de diferentes plataformas digitais)

É necessário entender o que há de novo nas empresas de plataformas digitais e distinguir como esses modelos comerciais introduzem técnicas de inovação e mudança na organização do trabalho. O processo de mudança global está vinculado ao desenvolvimento tecnológico e industrial que se concentra em sistemas *ciber-físicos*, robótica, internet e conexão entre dispositivos, elementos estes fundamentais para o surgimento de empresas inteligentes que se adaptam facilmente às necessidades de produção e que levam a uma melhoria na eficiência de recursos (ČIARNIENĖ; VIENAŽINDIENĖ; ADAMONIENĖ, 2018). A tecnologia digital e o avanço em direção ao acesso mais do que à propriedade (KORNBERGER; PFLUEGER; MOURITSEN, 2017), entre outros fatores, são o combustível para o rápido aumento no número de plataformas. Considerando o significado importante das empresas de plataforma, a tarefa de criar dispositivos legais no contexto desta nova realidade, visando a proteção dos direitos dos trabalhadores, parece oportuna.

O capitalismo de plataforma é um novo método para organizar o trabalho, o qual se apresentou como uma provedora de oportunidades flexíveis de emprego. Porém, gerou uma mudança na economia global, trazendo novos contratos de trabalho com empresas tradicionais, para um trabalho mais curto e independente (MURILLO; BUCKLAND; VAL, 2017). De acordo com Davies (2017), o trabalho por conta própria tende a criar um mercado de trabalho dicotômico, detalhando que pessoas com níveis mais baixos de educação têm maior probabilidade de trabalhar por conta própria, enquanto as pessoas com níveis mais altos de educação também têm probabilidades relativamente altas. Assim, as plataformas digitais estão expandindo as opções de pessoas com uma ampla variedade de trabalho *on-demand*, baseados em algoritmos mais sofisticados, que combinam cada vez mais trabalhadores disponíveis e qualificados com o trabalho que lhes convém, quando querem.

Segundo Gandini (2019), o surgimento dessas plataformas tem a capacidade de controlar e extrair uma imensa quantidade de dados. Quanto mais informações você controlar, mais valor esse tipo de economia adquire (GANDINI, 2019). Nessas plataformas, não há salário fixo ou salário. De fato, não há contrato, plano de saúde, horário de trabalho ou algum tipo de vínculo empregatício (TODOLÍ-SIGNES, 2017b). Os lucros obtidos por um revendedor ou

motorista dependem da porcentagem aplicada em cada país, incluindo outros aspectos, como distância, tempo gasto nos horários de pico ou os horários em que o colaborador rejeita ou aceita solicitações (ZOU, 2017).

Srnicek (2017) define plataforma como um meio de coordenação e comunicação digital que opera através da produção, análise, fluxo e controle de dados. Atualmente, a maioria das plataformas digitais mobiliza dados como um recurso proprietário, para coordenar atividades e serviços de negócios. Para entender as plataformas, internalizando educação e trabalho, é importante destacar o que Means (2018) diz sobre o aprendizado de plataforma, que tira proveito dos recursos operacionais e lógicos das plataformas digitais, para observar a sinergia lucrativa entre trabalho *on-demand* e aprendizado *on-demand*, transformando a vida em aprendizado e o aprendizado em trabalho. Dessa forma, é capaz de antecipar o futuro em que os trabalhadores se combinam aceitando trabalhos de extrema flexibilidade, baixos salários e insegurança como um fato de vida, ou seja, a plataforma de aprendizado trabalha para reproduzir padrões emergentes de exploração laboral.

Na medida em que as formas de produção são transformadas e novas tecnologias são criadas, novas formas de trabalho também aparecem. Às vezes, o trabalho desenvolvido via plataformas digitais é considerado uma nova maneira de trabalhar: uma transformação do trabalho baseada no desenvolvimento da internet e das plataformas digitais que atualmente a suportam. O argumento de que essas plataformas são novas, algo que não é totalmente o mesmo que o trabalho tradicional, é uma das maneiras pelas quais as plataformas digitais de trabalho tentam evitar as regulamentações trabalhistas atuais. Essas transformações envolvem naturalmente mudanças na organização do trabalho e, em particular, nas relações de trabalho (KORNBERGER; PFLUEGER; MOURITSEN, 2017).

Mas os possíveis efeitos das mudanças digitais no local de trabalho não param por aí. Existe um uso exponencial de plataformas digitais, como as de natureza aparentemente informativa (*Google*) ou de interação social (*Facebook*). De fato, são ferramentas muito poderosas para extrair dados de usuários, que trabalham para plataformas de uma maneira gratuita, gerando constantemente dados e conteúdo que serão usados para canalizar publicidade (FUMAGALLI et al., 2018; SRNICEK, 2017). Ao todo, 90% da receita do *Google* e 96% da receita do *Facebook* são provenientes de publicidade e, para canalizá-la adequadamente, a mineração de dados é essencial para concentrar os formatos e o conteúdo da publicidade, com o objetivo de canalizá-los para os usuários dessas plataformas, toda vez que eles as usam (SRNICEK, 2017). Ou seja, interagindo através das plataformas com vários serviços, segundo

Shapiro (2018), devido à sua posição de intermediação, essas empresas acumulam informações totalmente assimétricas em relação aos demais participantes das transações. Eles têm informações precisas sobre os gostos e interesses dos consumidores. Eles também têm informações sobre o que os proprietários, restaurantes ou motoristas oferecem. Os outros atores não possuem esses dados. Essas informações, tratadas com algoritmos controlados apenas por essas empresas, determinam preços e transações. Essa intermediação, longe de ser colaborativa, é claramente extrativa e coloca a plataforma em uma posição privilegiada devido à assimetria nas informações, o que permite determinar preços ou opções, punir ou recompensar quem estabelece a transação (SHAPIRO, 2018).

Estudos como o de Howcroft (2019) indicam que o trabalho coletivo como forma de renda primária e complementar leva a um número maior de pessoas que buscam formas alternativas de remuneração.

3.4.2 Insegurança laboral (condições de contratos)

O aumento da quantidade e qualidade dos objetos ou instrumentos que transportam estrutura emissora de informação, em sua própria estrutura, também constitui um potencial importante para a melhoria dos processos de produção, atividades logísticas, tempos de trabalho e distribuição e alta energia, etc. (TAVARES DA SILVA; BARONI CECATO, 2017). Esse novo mundo do trabalho, refere-se à vida e à situação dos trabalhadores pouco qualificados, para os quais salários decentes, segurança no trabalho e condições de trabalho íntegras estão cada vez mais ausentes dos acordos laborais oferecidos por essas novas condições de trabalho o que, para Ticona e Mateescu (2018), é chamado de economia cinza, já que os trabalhadores realmente enfrentam grandes desafios no mercado de trabalho, incluindo baixos salários, discriminação e privação de direitos decorrentes de acordos informais de trabalho.

Acadêmicos e organizações trabalhistas vêm criticando a função das plataformas digitais pelo fato de explorar seus trabalhadores, evadindo regulamentação da indústria, segurança e benefícios no trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016; TICONA; MATEESCU, 2018). Em plataformas digitais, como o *Uber*, é possível monitorar completamente o desempenho do trabalho de seus funcionários autônomos. E esse nível de automação e controle também favorece que eles possam ser facilmente substituídos, ou que essas tarefas possam ser terceirizadas para empresas com menos pessoal remunerado, ou menores custos sociais, o que favorece a precariedade geral de muitos locais de trabalho (MUNTANER, 2018; PETRIGLIERI; ASHFORD; WRZESNIEWSKI, 2019). No mesmo

local de trabalho, pessoas com situações salariais e condições de emprego muito diferentes podem coexistir, de forma permanente ou sazonal, quando os picos de demanda o tornam necessário (BELLESIA et al., 2019). Os efeitos mais diretos sobre as condições de trabalho são observados ao verificar o funcionamento de plataformas que simplesmente atuam como intermediárias, entre pessoas que oferecem produtos ou serviços e clientes em potencial (MAIR; REISCHAUER, 2017). No caso do *Uber*, *Airbnb* ou *Mechanical Turk* (plataforma de *crowdsourcing*⁶ desenvolvida pela *Amazon*), a função essencial desempenhada pela plataforma é conectar e servir como intermediário. Bicicletas, carros, casas, conhecimentos e produtos não são seus, nem funcionários ou pessoas que pedalam, dirigem, mantêm ou fornecem informações, ou qualquer serviço pertencem à empresa, tudo é terceirizado. Atualmente essas empresas estão gerando consequências devastadoras em termos de condições laborais e trabalho (ARRIETA IDIAKEZ, 2019).

Devido à sua função de intermediação, a empresa que gerencia a plataforma recebe uma taxa que é retirada da transação principal entre fornecedor e cliente. Pessoas que transportam alimentos, que dirigem, que limpam os apartamentos e os mantêm, ou que prestam serviços são empresários independentes, portanto, aparentemente não são trabalhadores empregados - quando na verdade o são (TODOLÍ-SIGNES, 2017b). Nesse âmbito, Muntaner (2018) caracteriza o trabalho contingente com a ausência de qualquer contrato de longo prazo (explícito ou implícito) e por outro lado o emprego precário, como aquele que inclui fatores como vulnerabilidade e abuso da capacidade de exercer os direitos dos trabalhadores. A transformação dos acordos de trabalho padrão em contratos independentes não é apenas uma classificação incorreta, é também uma perda de regulamentação que sinaliza riscos crescentes para a saúde dos trabalhadores, diz Muntaner (2018).

O trabalho desenvolvido através das plataformas digitais, às vezes, é vinculado como trabalho precário (COCKAYNE, 2016; PETRIGLIERI; ASHFORD; WRZESNIEWSKI, 2019), entendendo a precariedade como:

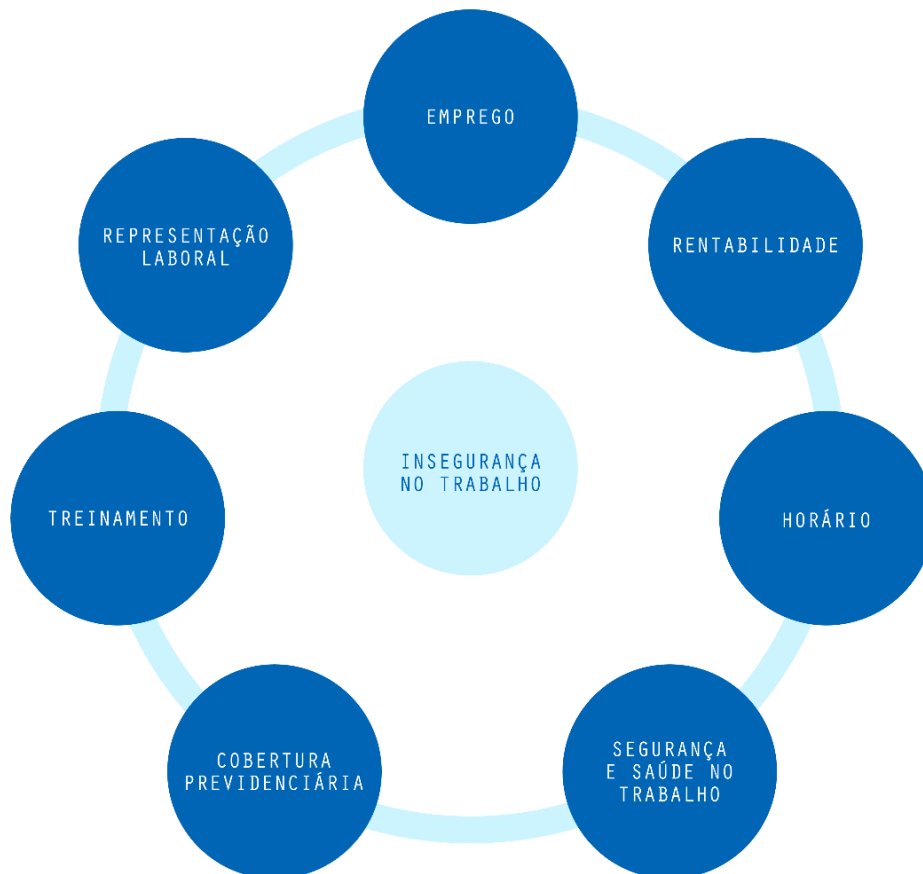
- i. Um trabalho mal remunerado, associado à renda igual ou inferior ao nível de pobreza;
- ii. Incerto, o que quer dizer que há incerteza quanto à continuidade do emprego e o risco de perdê-lo é alto;

⁶ *Crowdsourcing* deriva da palavra inglesa *crowd*, que significa multidão; e *sourcing* que significa suprimento; assim, este anglicismo se refere ao suprimento por multidões.

- iii. Controle mínimo do trabalhador, sem direito a suas condições de trabalho, salário e ritmo de trabalho;
- iv. Sem proteção, tanto por leis trabalhistas ou acordos coletivos sobre segurança e saúde ocupacional, proteção social, discriminação ou outros direitos que normalmente são concedidos aos trabalhadores em uma relação de trabalho.

Definitivamente, a precariedade é quando o trabalhador assume os riscos associados ao trabalho que está desenvolvendo, em vez de a empresa que o contrata (FRIEDMAN, 2014). Na Figura 5 e na Tabela 13, são apresentadas e explicadas respectivamente as sete áreas de potencial insegurança que podem ser associadas a qualquer trabalho considerado pela OIT.

Figura 5 – Sete áreas de potencial insegurança no trabalho



Fonte: O autor (2020)

Tabela 13 – Descrição das inseguranças no trabalho

Área de potencial insegurança	Descrição
Emprego	A insegurança no emprego está centrada no risco de perda do trabalho remunerado, aumentando esse risco quando há uma baixa expectativa de emprego, limitações no mercado de trabalho e quando o trabalhador perde o emprego.
Rentabilidade	A insegurança na rentabilidade advém da incerteza em relação à renda futura e da baixa renda, que não fornece um salário mínimo essencial.
Horário	A insegurança no horário de trabalho apresenta problemas para os trabalhadores quando: há horas insuficientes, o que pode suscitar preocupações sobre a renda; horas excessivas, criando risco na segurança e na saúde do trabalhador, causando conflito no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e horas imprevisíveis de trabalho, gerando conflitos, uma vez que os trabalhadores não conseguem expressar suas preocupações com seus horários, tendo possíveis repercussões na segurança laboral, saúde e insegurança salarial.
Segurança e saúde no trabalho	A insegurança em relação à segurança e saúde ocupacional decorre da pouca ou nula proteção que os trabalhadores recebem, em termos de doença ou lesão no trabalho pela empresa contratante, o que pode afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador.
Cobertura previdenciária	A insegurança em relação à cobertura previdenciária advém de uma cobertura inadequada ou simplesmente o trabalhador não a possui. Isto pode ser devido à isenção na cobertura fixada, o que resulta no fato de o trabalhador não ter acesso aos benefícios.
Treinamento	A insegurança em relação ao treinamento é refletida por não ter acesso ou ter acesso inadequado a diferentes oportunidades de treinamento, o que ajudaria e promoveria o desenvolvimento e o avanço profissional.
Representação laboral	A insegurança na representação laboral é causada pelos impedimentos enfrentados pelos trabalhadores de exercerem seus direitos e de serem representados por um sindicato, ou protegidos por acordos coletivos (incluindo proteção contra represália por ingressar em um sindicato).

Fonte: O autor (2020) tendo como referência a OIT

Os trabalhadores que fazem uso de plataformas digitais como meio de trabalho lidam constantemente com as relações de trabalho de curto prazo. E assim, a economia de consumo colaborativo pode libertar os trabalhadores de organizações opressivas, em que eles são forçados a permanecer, em empregos que não são do seu agrado, com o simples objetivo de preservar os benefícios concedidos. Desse modo, a substituição de empregos fixos pelos de compartilhamento não apenas gera um impulso econômico ao permitir uma melhor correspondência entre trabalho e trabalhador, mas também liberta aqueles trabalhadores frustrados com seus empregos tradicionais.

3.4.3 Legislação trabalhista (direitos laborais)

Nesse sistema de capitalismo de plataforma, a regulamentação se tornou um tema politicamente crescente, o que leva a se perguntar se realmente protege os consumidores, ou impede que as empresas façam parte da economia de consumo colaborativo (HARTL; HOFMANN; KIRCHLER, 2016). Além do debate sobre os efeitos que o capitalismo de plataforma terá na esfera trabalhista, é preocupante estabelecer controle democrático sobre um conjunto de poderosos instrumentos de centralização e monitoramento para todas as atividades sociais (e, portanto, econômicas) (VAN DOORN, 2017). É assim que os governos de todo o mundo vêm adotando medidas para responder aos desafios regulatórios que enfrentam, devido ao grande aumento global das plataformas digitais e à rápida expansão dessa atividade econômica (CHEN, 2018).

O trabalho que é desenvolvido a partir de plataformas digitais permanece totalmente integrado em um mundo criado pela forma de valor capitalista, que depende, em sua totalidade, da subordinação e dos trabalhadores de baixa renda, de diferentes gêneros, os não aptos para o trabalho e os desempregados (VAN DOORN, 2017).

A característica essencial do relacionamento entre a plataforma e o prestador de serviços, mas que possui um ajuste difícil no contrato de trabalho, tem sido a falta de concordância de um dos elementos principais da nova relação de trabalho, isto é, a falta de especificação do tempo de trabalho. A proteção das condições de trabalho existentes atualmente não parece que se adapte completamente ao novo modelo de negócio, já que a flexibilidade de horário permite ao trabalhador escolher quando trabalhar e quanto trabalhar (TODOLÍ-SIGNES, 2017a). A negociação coletiva é outra regulação complicada de aplicar, pois é um negócio no qual os trabalhadores não se conhecem, não têm contato direto entre si e, portanto, não possuem vínculos de confiança para escolher representantes (TODOLÍ-SIGNES, 2017a).

Diante da dificuldade de ajustar os indícios tradicionais de trabalho às características que concorrem para a prestação de serviços através de plataformas, alguns especialistas (LAURELL; SANDSTRÖM, 2017), têm defendido a ideia de criar uma categoria de trabalhadores específicos para aqueles que prestam serviços por meio do uso de plataformas digitais. Assim, a pessoa que desenvolve sua atividade de trabalho profissional através dessas plataformas é classificada como “contratante autônomo” e não como funcionário (ZOU, 2017), obtendo vulnerabilidade na medida em que não contam com proteção legal. Nesse sentido, é importante realizar a categorização do trabalho fornecido no ambiente digital, a fim de criar

ferramentas normativas capazes de proteger eficazmente os trabalhadores que exercem suas atividades na economia de consumo colaborativo. Não obstante, a literatura ainda os considera como empregados (TODOLÍ-SIGNES, 2017b).

A longo prazo, os trabalhadores que exercem suas atividades nessa economia precisarão de proteção formal completa, a qual só pode ser fornecida com o conjunto de normas trabalhistas disponíveis para os trabalhadores assalariados (MINTER, 2017). Essa proteção poderia ser formalizada através de uma legislação e regulação que possam definir e garantir padrões mínimos de trabalho para todos os trabalhadores. Segundo Friedman (2014) no caso da economia Americana, se a tendência para um trabalho com contratos alternativos continua, a economia de consumo colaborativo se veria afetada em quanto a sua natureza, influenciando o equilíbrio estabelecido entre emprego, inflação e ação coletiva dos trabalhadores.

Existem problemas com os impostos e regulação que permanecem sem solução (LAURELL; SANDSTRÖM, 2017), o que faz com que a economia de consumo colaborativo continue sendo um campo emergente, em que as tensões das lógicas de mercado criam um estado de instabilidade. Portanto, os desafios legais contra as práticas de empresas baseadas em plataforma estão florescendo em países ao redor do mundo.

Para estender o sistema laboral a todo tipo de trabalho, independente da forma legal, deve ser empregada uma relação especial de trabalho, que se adapte às particularidades da economia de consumo colaborativo e seja capaz de proteger os direitos básicos que não impedem o desenvolvimento normal da indústria. Para isso, baseado no trabalho de Todolí-Signes (2017a), a Figura 6 mostra o que poderia ser incluído no referido regulamento.

Figura 6 – Regulamento a ser empregado em todo tipo de sistema laboral

Independência técnica	<ul style="list-style-type: none"> Os trabalhadores de plataforma digital, sejam empregados ou autônomos, são tão dignos de proteção quanto os trabalhadores subordinados da maneira tradicional, porque a dependência do trabalhador diante da relação de trabalho deixou de ser um delimitador do contrato de trabalho.
Liberdade de horário de trabalho e jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> Os trabalhadores devem definir seu horário e jornada laboral, da mesma maneira que os empregadores devem definir um máximo de horas de trabalho semanal. Para evitar a sobrecarga de trabalho e a redução do desemprego, é importante estabelecer um imperativo máximo da jornada laboral semanal. Esse limite deve contar todas as horas trabalhadas nas diferentes plataformas digitais.
Liberdade para trabalhar em várias plataformas digitais	<ul style="list-style-type: none"> Com o intuito de promover a liberdade de entrada no mercado através das plataformas, deve-se impedir a assinatura de acordos de exclusividade com os trabalhadores. O consumidor também seria afetado por não encontrar um provedor de serviços, no caso em que o trabalhador pudesse estar apenas em uma plataforma digital.
Responsabilidade por danos	<ul style="list-style-type: none"> Os trabalhadores devem ser responsabilizados por negligência cometida durante a prestação do serviço, incluindo acidentes de trabalho, danos causados a clientes e também danos à marca ou reputação da plataforma digital.
Valor mínimo pelo tempo de prestação do serviço	<ul style="list-style-type: none"> A plataforma não deve ter inconveniente nenhum para efetuar o pagamento de um valor mínimo pelo tempo em que o trabalhador estiver prestando o serviço a um cliente, pois é uma forma de trabalho em que o funcionário escolhe quantas horas deseja trabalhar e em que horário. A controvérsia desse regulamento está no tempo de espera (inatividade na busca de clientes).
Compensação de despesas	<ul style="list-style-type: none"> A plataforma deve estabelecer um requisito de bens não consumíveis (smartphone, veículo, notebook, etc.) que o trabalhador deve possuir para ser parte da plataforma. No entanto, os bens consumíveis e qualquer despesa relacionada exclusivamente à prestação do serviço devem ser pagos pela plataforma.

Fonte: O autor (2020) tendo como referência Todolí-Signes (2017a)

No entanto, a criação de uma relação de trabalho especial que contenha as particularidades observadas, deve-se ao fato de que o trabalhador que presta seus serviços por meio de uma plataforma digital enfrenta riscos diferentes daqueles enfrentados pelo trabalhador tradicional, porém requer proteção que seja adaptada às particularidades da nova economia.

A nova economia de consumo colaborativo não é necessariamente o resultado de uma melhor organização e maior produtividade; portanto, e nesse sentido, o objetivo proposto por Todolí-Signes (2017b) de aplicar normas trabalhistas a esse novo tipo de trabalhador (autônomo) não é apenas para protegê-lo, mas ele sugere sua aplicação para impedir a concorrência desleal. Caso contrário, as empresas que já monopolizam o mercado pressionarão as empresas tradicionais.

3.4.4 Trabalho sob demanda

Embora as inovações tecnológicas sempre tenham existido, elas evoluíram assumindo um papel fundamental na economia de consumo colaborativo e no mundo do trabalho. Desta forma, é possível compreender pela inovação tecnológica qualquer incorporação de uma nova tecnologia, cujos efeitos geram uma mudança nas formas de produzir, trabalhar, desenvolver um negócio ou organizar uma empresa (BELLACE, 2018).

Sendo este o caso, as novas tecnologias implicaram claramente uma revolução técnica no emprego, já que hoje praticamente não há trabalho que não seja realizado por meio de algum mecanismo tecnológico. De fato, milhões de pessoas em todo o mundo usam terminais móveis para se conectar ao seu trabalho, porque tanto os clientes quanto as empresas procuram obter um serviço em menos tempo e menos oneroso. O desenvolvimento de empresas digitais e a comunicação em rede digital via *internet* são elementos que convergem para aumentar a atual globalização, que se apresenta na economia capitalista mundial (MURILLO; BUCKLAND; VAL, 2017).

As novas tecnologias têm claramente afetado as formas de trabalho, causando a realocação de trabalhos, o que significa que o contrato é feito a distância através do computador ou *smartphone*, de modo que há pouco ou nenhum contato entre o trabalhador e seus colegas de trabalho, dificultando, por exemplo, a criação de sindicatos. Da mesma forma, o empregador exerce seus poderes de administração e controle remoto, por meio da aplicação. Isto abre a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar e a mobilidade se torna uma das características essenciais dos novos trabalhos, uma vez que a mobilidade elimina os vínculos com horários ou espaços físicos específicos.

Como consequência desta era tecnológica, o trabalhador começa a ter maior flexibilidade laboral e liberdade para organizar seu tempo de trabalho. A mobilidade e a internacionalização das empresas como resultado da globalização exigem uma mudança na maneira de ver o trabalho. Se no passado, com o Fordismo-Taylorismo, era necessário concentrar milhares de trabalhadores em locais fechados, como grandes fábricas, e isso pressupunha um espaço concentrado e concentrador, hoje, com todos os avanços tecnológicos, há uma mudança nas formas de organização, o que significa que os trabalhadores não estão mais em um determinado local físico (a fábrica), mas em um lugar virtual, como é precisamente a sociedade em rede (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009)

Assim, enquanto a inovação digital traz muitas coisas positivas para nossa sociedade, tais como empregabilidade e maior flexibilidade laboral, ela também traz consigo a precarização do trabalho humano, devido à falta de regulamentação sobre a relação contratual entre trabalhador e empregador e a ausência de proteção social.

Na economia de consumo colaborativo, a tecnologia desempenha um papel fundamental, uma vez que a troca de bens e serviços é feito através da *internet*, permitindo assim a construção de novas formas de organização do trabalho por meio de aplicações tecnológicas. Assim, é possível observar que toda vez que uma nova empresa de aplicativo entra no mercado, um novo trabalhador aparece, para quem a flexibilidade de tempo e a mobilidade são os elementos essenciais para desenvolver seu trabalho (TODOLÍ-SIGNES, 2017a). Neste contexto, surgem os fenômenos da *sharing economy* ou *on-demand economy* e o próprio *crowdworking*, e é aqui que as empresas propõem novos modelos de negócios que, embora continuem utilizando mão-de-obra humana, não o fazem por meio de uma relação de trabalho tradicional, mas o fazem através de prestadores de serviços independentes que operam por meio de plataformas digitais.

Quando se fala do novo modelo de negócio, refere-se ao conceito de *on-demand economy*. Este refere-se ao modelo de negócio onde as novas tecnologias na *internet* permitem que as plataformas digitais tenham grandes grupos de fornecedores de serviços, que estão à espera que um consumidor o solicite. Este tipo de economia se opõe ao conceito tradicional do trabalhador permanente, comprometido com a empresa individual.

A economia sob demanda reúne empresas muito diferentes umas das outras, porém todas compartilham o uso de uma plataforma digital para se desenvolver. Desta forma, este tipo de negócio pode ser desenvolvido no *crowdsourcing* ou também chamado de *crowdworking*,

que consiste em tomar um serviço, tradicionalmente prestado por um trabalhador, e descentralizá-lo para um número indefinido de pessoas na forma de chamada (HOWCROFT; BERGVALL-KÅREBORN, 2019).

De fato, observa-se que uma parte da chamada é massiva e, por outro, o uso de espaços onde diferentes profissionais, do mesmo campo ou não, convergem e podem trabalhar tanto em projetos individuais quanto em conjuntos. Este modelo de trabalho sob demanda funciona através do provedor e do usuário, que estão conectados *on-line*, mas o serviço é fornecido *off-line* (TODOLÍ-SIGNES, 2017a) como qualquer trabalho tradicional, oferecendo um novo e mais flexível campo de trabalho, mas que também poderia tornar o trabalho mais precário.

Dessa maneira, o modelo possui três elementos:

- i. Os solicitantes, que são empresas ou indivíduos que requerem um serviço para seu benefício;
- ii. Os trabalhadores que prestam os serviços;
- iii. As plataformas digitais que são responsáveis pelo uso das TICs para unir oferta e demanda e que recebem um percentual por cada prestação de serviço cometida.

Estes três elementos atuam copulativamente, sendo sua participação essencial para configurar este modelo, útil para praticamente qualquer tipo de serviço.

Neste tipo de trabalho sob demanda, as plataformas estão vinculadas a empresas ou indivíduos e requerem a execução de um serviço que necessariamente precisa ser executado fisicamente em um determinado local, com pessoas que estão em condições de prestar o serviço no lugar e no tempo necessários; a plataforma também recebe uma porcentagem para cada prestação de serviço feita (GANDINI, 2019).

Desta forma, é possível destacar que a diferença entre *crowdwork* e *sharing economy* é que, no primeiro, a prestação do serviço é o elemento central do negócio enquanto no segundo é o bem (TODOLÍ-SIGNES, 2017b). De fato, por meio deste novo modelo de negócio surge *Uber*, que tira proveito da ideia da economia colaborativa, pois é considerada como um intermediário entre usuário e motorista (ADAPT, 2017), no entanto, como veremos nesta pesquisa, a plataforma *Uber* conecta prestadores de serviços e usuários de transporte urbano, onde os primeiros prestam o serviço e os segundo pagam o preço. Assim, nasce o modelo de organização empresarial chamado de *Uberização*.

4. A “INSTIGANTE” INSERÇÃO PROFISSIONAL EM REDE, LÓGICAS DE JUSTIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL E NO CHILE

O século XXI trouxe consigo uma série de megatendências, as quais geraram novas formas de trabalho e contratação, mudando a forma de organização da produção e as estruturas produtivas. A economia de consumo colaborativo e o trabalho *uberizado* através do uso de plataformas digitais, são hoje considerados uma alternativa à atual crise de acumulação (SCHOLZ, 2016), que para o autor do livro “*What’s yours is mine*” representa:

“Muitas pessoas bem-intencionadas têm uma fé equivocada na capacidade intrínseca da *Internet* para promover a comunidade e a confiança igualitária, portanto, involuntariamente ajudaram a incentivar esta acumulação de fortuna privada e a construção de novas formas de emprego exploradoras” (SLEE, 2015).

Atualmente, esta situação gerou mudanças principalmente no setor de serviços, tanto nos níveis de emprego e salários, quanto na dinâmica das ocupações, dada a maior flexibilidade, precariedade, informalidade e da ideologia empreendedora (ANTUNES, 2018; FLEMING, 2017; GANDINI, 2019; SLEE, 2015).

Dessa forma, a força de trabalho se acentua na submissão ascendente dos trabalhadores a sucessivos contratos temporários e sem estabilidade, revogando assim o estatuto de contratação, passando de assalariados com carteira assinada para assalariados sem carteira, o que impulsiona trabalhos informais e precários (ANTUNES, 2018; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Nesse sentido, ocorrem diversas pressões no mercado de trabalho, para que os trabalhadores não façam jornada de trabalho completa, os contratos sejam temporários, haja maior visibilidade do trabalho compartilhado e, conseqüentemente, maior trabalho independente. Para a OIT (2018), essas alterações apresentam dois pontos de vista:

- Oportunidades, uma vez que trabalhos são gerados em ocupações e setores que antes não existiam, com maior flexibilidade, melhor equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, maior produtividade e competitividade por meio do comércio eletrônico e plataformas digitais.

- Riscos, gerados com o aumento da falta de proteção dos direitos trabalhistas, falta de cobertura e baixas possibilidades de organização e representação dos trabalhadores.

Portanto, os critérios que definem a relação de trabalho estão mudando mundialmente. Por exemplo, estatísticas oficiais da União Europeia (UE) expõem que, em sua maioria, o trabalho continua sendo tradicional, mas o trabalho autônomo está crescendo rapidamente entre as pessoas de 25 a 39 anos, passando de 23% em 1995 para 32% em 2016 (EUROPEAN COMMISSION, 2017), e a situação poderá ser revertida até 2030 se as tendências atuais continuarem (HUWS; SPENCER; SYRDAL, 2018). Quanto ao crescimento das receitas totais geradas pela economia de consumo colaborativo na UE, aumentou de cerca de 1000 milhões de euros em 2013 para 3600 milhões de euros em 2015 (WINKLER, 2017), ocasionando uma expansão rápida e constante com potencial para aumentar a eficiência e melhorar o bem-estar das pessoas.

Segundo o relatório de Winkler (2017) publicado no Fórum Econômico Mundial, a quantidade de europeus participando nas plataformas digitais é de aproximadamente 1 em cada 3 habitantes em países como França e Irlanda, e por outro lado, os países do norte e centro da Europa, 1 em cada 10 habitantes já o faz. Ao mesmo tempo, a população que utilizou os serviços oferecidos pelas plataformas atinge aproximadamente 10% na França, o que significa que 1 em cada 10 pessoas já trabalhou como motorista para uma empresa de transporte como *Uber*, ou alugou um quarto e/ou casa usando a plataforma de aluguel *Airbnb*. Embora a economia de consumo colaborativo possa contribuir para a inclusão econômica, também pode contribuir para as desigualdades econômicas. Observando o caso da UE, existem lacunas significativas em termos de gênero, idade e habilidades, uma vez que 10% das pessoas não qualificadas usam plataformas digitais para trabalhar e 27% das pessoas qualificadas as utilizam.

Para Ginés (2018), o trabalho baseado em plataformas digitais está contribuindo para a precariedade do trabalho, uma vez que a obsolescência das leis trabalhistas aparece em debate. Além disso, repercute na maneira de trabalhar, seja definida como trabalho independente (AROLES; MITEV; DE VAUJANY, 2019), trabalho autônomo (ZOU, 2017) ou trabalho atípico (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018). Essa última definição é um termo genérico que designa vários tipos de emprego que diferem da relação de trabalho tradicional (ou típica), entendida como aquela que é concedida em período integral, por tempo indeterminado e inscrita em uma relação subordinada entre um trabalhador e um empregador

(INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018), ou seja, o trabalho atípico inclui o trabalho temporário, em tempo parcial e por conta própria.

O risco das relações de trabalho que se desenvolvem nas plataformas digitais é que elas acabam subtraindo os direitos trabalhistas dos trabalhadores. De fato, a modalidade de trabalho sob a qual esse modelo de negócios opera não é regulamentada e não existe uma regulamentação que cubra quem participa do fornecimento de bens ou serviços. Uma vez que as empresas que utilizam e desenvolvem esse tipo de plataforma são apresentadas como simples intermediárias entre clientes e fornecedores, ou como participantes de uma economia de consumo colaborativo. Nomeadamente, essa nova forma *uberizada* de trabalho estende a inserção no trabalho para muitas pessoas, mas representa uma estratégia para evitar o cumprimento das normas trabalhistas por meio da flexibilidade que elas oferecem no momento da contratação (DE STEFANO, 2016). No entanto, o avanço tecnológico está fazendo proliferar novas problemáticas em torno da forma de adquirir emprego. Atualmente, diante das formas atípicas, não se sabe se os trabalhadores são independentes ou dependentes, ou seja, a relação de trabalho não é evidente nem explícita (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018).

Segundo a definição da Comissão Europeia (2017), a economia de consumo colaborativo é o conjunto de empresas em que as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas, que criam um espaço comercial aberto para uso ou desfrute de bens ou serviços, frequentemente fornecidos por indivíduos particulares. Dessa maneira, cria novas oportunidades para consumidores e empreendedores podendo contribuir para o emprego e o crescimento. No caso da América Latina, essa economia pode ser considerada um instrumento eficaz, no entanto, ao mesmo tempo, para enfrentar o problema da desigualdade nos marcos legais existentes, deixa em dúvida os limites estabelecidos entre consumidor e fornecedor.

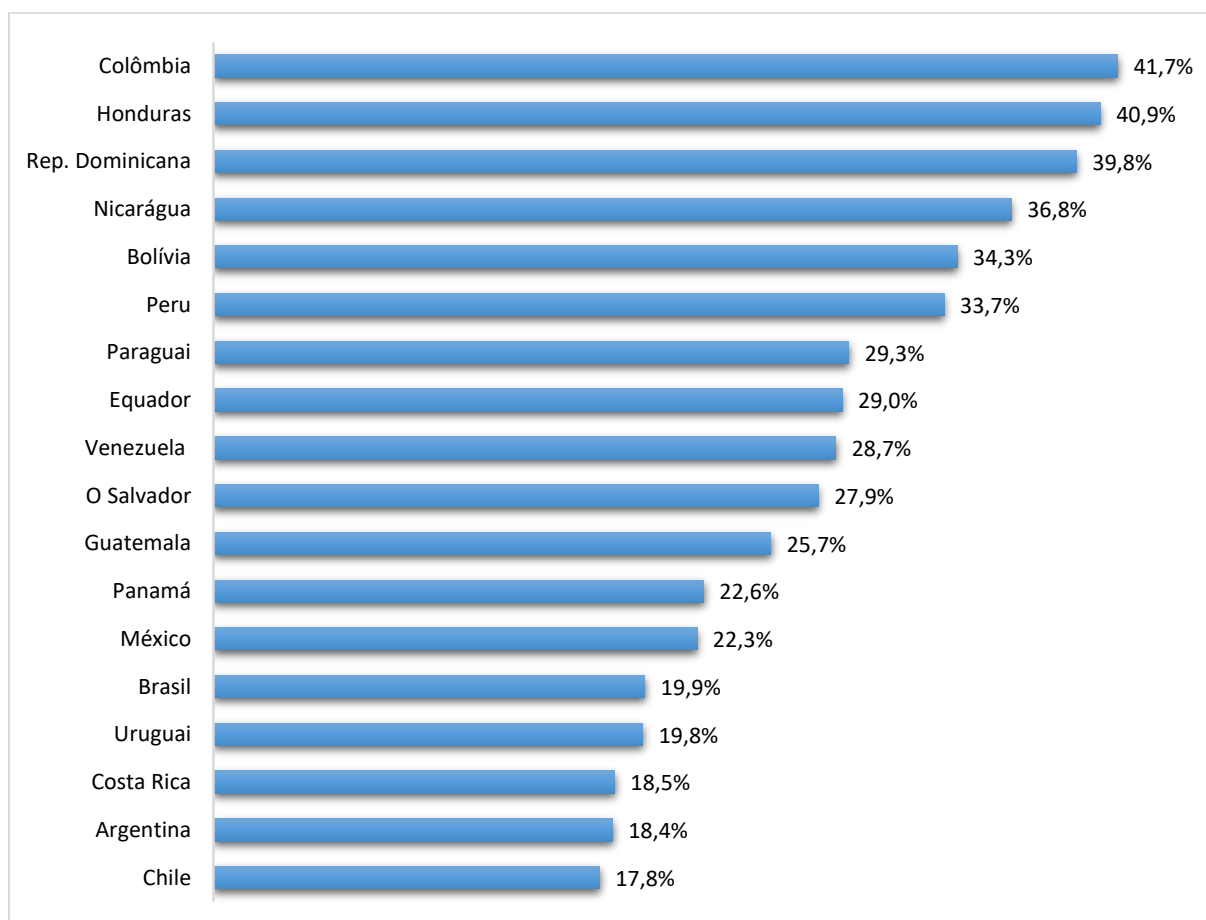
Como já foi indicado anteriormente, os trabalhadores que se enquadram em formas atípicas de trabalho correm o risco de serem excluídos dos direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva, seja porque sua relação de trabalho não está contemplada dentro da lei ou porque têm pouca conexão com um local de trabalho e a associação se torna difícil. Perante esse cenário, é necessário indagar sobre a forma que deverão adquirir as organizações de trabalhadores e empregadores para garantir a proteção das relações de trabalho emergentes.

A incidência do trabalho informal é uma das características mais persistentes, negativas e preocupantes dos mercados de trabalho na América Latina. De acordo com o relatório

publicado pela OIT sobre Políticas de Formalização na América Latina (2018), a renda dos trabalhadores autônomos depende da venda de bens e/ou serviços que produzem, e estes não contratam outra pessoa. Também, a grande maioria das pessoas nos países da região não estão cobertos pela legislação trabalhista e não registram suas atividades econômicas, portanto, não estão sujeitas às regras formais do mundo do trabalho, nem à justiça trabalhista correspondente (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018).

Segundo a OIT (2018) e com base nos resultados de seus estudos, os trabalhadores autônomos na América Latina representam 23% (ocupados por pessoas entre 15 e 64 anos de idade). Os países que dominam com sua estrutura ocupacional autônoma são Colômbia, Honduras e República Dominicana, com cerca de 40% da população. No outro extremo, Chile, Argentina, Costa Rica, Uruguai e Brasil apresentam as proporções mais baixas em torno de 20%. Veja o Gráfico 3.

Gráfico 3 – Relevância do trabalho autônomo na estrutura ocupacional dos países da América Latina



Fonte: O autor (2020) tendo como referência a OIT (2018)

Globalmente, a forma de trabalho autônoma tem múltiplas e diversas definições, assim como os diferentes regulamentos que tratam essa forma de trabalho. Em seguida, no Quadro 4, podem ser observadas as diferentes definições e legislações de nove países selecionados, nas quais são observados critérios mais ou menos semelhantes ao definir o trabalho autônomo, tais como: a auto-organização do trabalho ou a não exclusividade. Em alguns países, as definições são específicas e estão incluídas nas leis trabalhistas, enquanto em outros elas usam uma definição residual baseada na delimitação do trabalho em relação à dependência.

Nos Estados Unidos existe um regime federal que se aplica nacionalmente e, depois, especificamente a cada estado. No nível federal, não existe lei que defina o trabalho autônomo, mas as diretrizes são dadas pelas regras do *common law*, ou seja, o que os juízes interpretam (CASAGRANDE, 2017). Nesse sentido, a chave para definir a dependência está no controle sobre o comportamento, o controle financeiro e o tipo de relação. As regras do *common law* também se aplicam aos regimes específicos de alguns estados (CASAGRANDE, 2017).

Na Europa, o trabalho autônomo recebe tratamento diferenciado de acordo com as legislações nacionais. Já na Alemanha, o Código Comercial define o trabalhador autônomo como o trabalhador por conta própria, livre para organizar seu tempo e seus horários.

Na Espanha, existe o Estatuto do Trabalhador Autônomo (BOE, 2017; MOLZ, 2018), que o define como trabalhador independente, fora do âmbito de organização da pessoa que o contrata. Há também a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, que é definido da mesma maneira que o trabalho autônomo, mas a atividade é realizada para um único cliente. Cabe destacar que a Espanha é o primeiro país que regulou sistemática e unilateralmente o trabalho autônomo na União Europeia.

Na França, o Código do Trabalho não contém as diretrizes para determinar a existência de um contrato de trabalho, mas existe uma presunção que estabelece que quem está registrado no Registro de Comércio e Empresas ou no Registro de Agentes Comerciais (RUA, 2018), criado para empreendedores ou microempreendedores, não é considerado funcionário.

Na Itália, o trabalho autônomo é definido como uma locação de obra no Código Civil (MOLZ, 2018). O critério de diferenciação é que a atividade não é realizada de forma subordinada. O trabalhador autônomo pode contratar auxiliares ou substitutos, e o cliente pode rescindir o contrato e reembolsar o credor pelos custos incorridos. Portanto, foi criado o Estatuto do Trabalhador Autônomo, para ampliar a proteção da segurança social desses trabalhadores.

No Reino Unido, o contrato de trabalho é definido como o contrato de prestação de serviço, cujas características também são determinadas pelas regras do *common law*. Os regulamentos distinguem empregado e trabalhador e estabelecem que todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado, pois pode haver prestação de serviços em favor de outro que não seja cliente nos termos do contrato (ALENCASTRE DE MATOS RAMOS, 2018).

E na América Latina, o Brasil incorpora a figura do trabalhador autônomo no Código do Trabalho, após a reforma trabalhista aprovada em 2017 (BORDALLO, 2019). Por seu lado, o Chile trata as atividades autônomas como um trabalho e as inclui no Código do Trabalho⁷. Países como México (PRL, 2019) e Argentina (DE DIEGO, 2017) – que ainda não possuem normas para esse tipo de trabalho – o definem de maneira residual, como tudo aquilo que não é o trabalho subordinado.

Quadro 4 – Definição e legislação do trabalho autônomo por países selecionados

País	Definição Trabalhador Autônomo	Legislação
Estados Unidos	<p>1. Não há definição de trabalho autônomo. Rege a <i>common law</i>.</p> <p>2. Nos diferentes estados, o critério de múltiplos fatores é usado para determinar o tipo de vínculo ou o Teste ABC:</p> <p>A: Ausência de poder de controle e direção sobre a prestação do trabalho.</p> <p>B: Alienação do serviço prestado com a atividade normal do contratante.</p> <p>C: Exercício regular e independente de uma ocupação ou negócio da mesma natureza que o serviço prestado ao contratante.</p>	Regime Federal de alcance nacional/Lei do trabalhador autônomo (conf. Reforma 2004) Artigo N° 1488 (Masachussets).
Alemanha	Alguém que é essencialmente livre para organizar e determinar seu horário de trabalho	Código de comércio ("Handelsgesetzbuch") Art. 84.
Espanha	1. Pessoas físicas que realizarem de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos, independentemente de empregar ou não pessoas.	Estatuto do trabalho autônomo (Lei 20/2017). Título 1. Medidas para facilitar a contribuição para a seguridade social e reduzir os encargos administrativos dos trabalhadores autônomos.

⁷ Ver "Código del Trabajo" disponível em https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

	2. Trabalhador autônomo economicamente dependente.	
França	Presume-se que não é empregado quem se encontra registrado perante o Registro de Comércio e Empresas, ou perante o Registro de Agentes Comerciais, criado pelos empreendedores ou microempresários.	Código do Trabalho Francês ("Code de travail") Artigo L 8221-6.
Itália	Trabalho ou serviço oferecido por uma taxa, com trabalho principalmente próprio, sem subordinação ao cliente. O prestador do serviço deve executar o trabalho contratado pessoalmente, mas pode ter auxiliares ou substitutos. O cliente pode desistir do contrato, reembolsar o credor pelos custos incorridos e pagar a taxa pelo trabalho realizado.	Código Civil Italiano, Livro IV, Título III, "Trabalho Autônomo"
Reino Unido	Aplica-se a <i>common law</i> para definir se caso em questão é um contrato. Teste de <i>common law</i> : serviço intuito pessoal, obrigação recíproca de dar e emprestar tarefas, controle sobre o benefício, risco, oportunidade de lucro, ferramentas.	Lei de direitos trabalhistas ("Employment Rights Act - ERA- ") Artigo 230.
Brasil	Presta serviços de qualquer natureza, sem exclusividade, a um ou mais prestadores de serviços e pode se recusar a realizar as atividades demandadas. Pode haver dependência legal sem defini-la como funcionário e pode realizar atividades relacionadas aos negócios do contratante.	Código do Trabalho, Art. 442-B (reforma laboral 13/07/2017).
Chile	Aquele que, no exercício da atividade em questão, não trabalha como empregador, nem possui trabalhadores sob sua dependência.	Código do Trabalho, Art. 3
México	Não há definição de trabalho autônomo. O conceito foi construído através de uma técnica residual ou por exclusão. Ou seja, todos os que não são subordinados serão entendidos como trabalhadores autônomos.	—

Fonte: O autor (2020)

Através da Recomendação Internacional do Trabalho N° 198 da OIT (2006), considerada como um instrumento internacional, prevê-se que para diferentes países possam definir com clareza as condições que determinam a existência de uma relação de trabalho, é necessário do âmbito jurídico. Os tribunais do Brasil, Chile, Espanha, França, Itália, Estados

Unidos e Reino Unido decidiram qualificar os trabalhadores como autônomos baseados em quatro aspectos específicos:

- Controle total sobre a forma e os horários em que a pessoa deseja fornecer o serviço: Destaca-se que os trabalhadores de plataforma digital têm absoluta liberdade para se conectar ou desconectar do sistema, bem como para aceitar ou não solicitações de serviço. Assim, o trabalhador fica livre do controle e direção do locatário em relação ao desempenho do trabalho.
- Ferramentas de trabalho: O trabalhador deve fornecer seu próprio veículo, smartphone, plano de dados, pagar pelo seguro do veículo, etc.
- Presunção de realidade contratual: O contrato celebrado entre as partes estabelece explicitamente que o prestador de serviço subjacente não é um funcionário.
- Ausência de poderes de direção e controle disciplinar. Muitas falhas enfatizam o fato de que as plataformas digitais não direcionam o trabalho, nem exercem controle sobre a forma de sua prestação, nem se aplicam sanções aos prestadores de serviços.

De qualquer forma, regulamentar e discutir o trabalho autônomo em países com grandes setores informais, como a América Latina, apresenta problemáticas diferentes àqueles com níveis mais altos de desenvolvimento. Da mesma forma, os países que dão proteção ou alguma estrutura legal aos trabalhadores autônomos são fundados como uma plataforma legal de grande importância para projetar regulamentos que protejam esses trabalhadores e contemplem os aspectos trabalhistas, sociais e econômicos específicos dos países.

4.1 Uber: caracterização e regulação

A empresa *Uber* nasceu em 2008 na cidade de Paris, França como uma *start up* tecnológica, com uma proposta disruptiva para o passageiro e o motorista na experiência de usar o serviço de táxi, onde o passageiro pode ter a sua disposição em qualquer momento e lugar um carro que o leve a seu destino. A *Uber* coloca os motoristas em comunicação com os clientes por meio de um aplicativo em seus *smartphones* (março de 2009). Travis Kalanick e Garret Camp – fundadores da *Uber* – tiveram essa ideia porque não conseguiam nenhum veículo enquanto estavam de viagem na França e, desde então, foram criando um mercado com um potencial que vai além do serviço de táxi (UBER, 2015).

O lançamento da *Uber* foi em San Francisco (Califórnia, Estados Unidos) em 5 de junho de 2010, onde o primeiro usuário da *Uber* solicitou uma viagem. Em 2012, a *Uber* começou a

se internacionalizar e, com isto, sua valorização vem aumentando, atingindo mais de US \$76 bilhões em 2018 (GLOBO, 2018). O principal produto é a plataforma digital de serviço de táxi; no entanto, Kalanick vem adicionando outros tipos de serviços e variações, como *Uber Eats*, serviço de entrega de comida por bicicleta, moto ou mesmo a pé; *UberPool*, voltado ao transporte compartilhado onde os passageiros dividem a tarifa; projetos como carros sem motorista; *tuk-tuk*⁸ ou até taxis aéreos que oferecerão uma nova revolução de serviço (RUIZ RICO, 2020).

O problema da *Uber*, desde a sua criação, é a oposição daqueles que oferecem o serviço tradicional de táxis, as entidades governamentais que regulam o serviço e as comunidades. Estas últimas, em muitos casos, aceitaram a *Uber*; no entanto, em certas regiões eles vetaram a proposta sem permitir que participassem em seus mercados, ou foram excluídas do mercado no qual participavam como o caso da Colômbia (LINEA, 2020), onde o Governo determinou que a concorrência da empresa era desleal (AYALA, 2020). A série de ações judiciais da *Uber* em diferentes partes do mundo surgem, principalmente, devido a reclamações de clientes sobre o serviço, dúvidas sobre a transparência do algoritmo de preços, motoristas que reivindicam os seus direitos trabalhistas e sindicatos de taxistas que afirmam considerar a *Uber* como um concorrente perverso e até ilegal.

As plataformas tecnológicas de *delivery* e transporte de passageiros se tornaram um verdadeiro catalisador para o desemprego nos últimos anos. Oficialmente, não há estatísticas sobre o número de pessoas que prestam este tipo de serviço, mas elas são estimadas em algumas centenas de milhares. Obviamente, um motorista não tem a obrigação de fornecer serviços de forma exclusiva a uma plataforma; por tanto, é comum que os motoristas tenham mais de um aplicativo instalado, podendo usar livremente o que preferirem (ORELLANA, 2019).

A empresa *Uber* sempre declarou em vários tribunais ao redor do mundo que o aplicativo de transporte não emprega motoristas. Todos eles são autônomos, responsáveis pelo pagamento de seu próprio veículo, da gasolina, do seguro e trabalham quando preferem. A *Uber* não paga encargos trabalhistas, não faz contribuições à previdência social, não concede licença médica, nem tampouco garante um salário mínimo. Tudo o que a empresa faz é definir o preço

⁸ Em janeiro de 2020, a empresa Uber lançou uma nova modalidade de serviço em Vitória, Espírito Santo, Brasil, onde as viagens serão feitas através de um veículo com três rodas e espaço para duas pessoas além do motorista, chamado tuk-tuk, normalmente conhecido e muito comum na Ásia (SUTTO, 2020).

do serviço e cobra uma comissão variável definida pelo aplicativo, entre 20% a 40% de cada corrida.

Os motoristas de várias partes do mundo entraram com ações legais para obter maior proteção. Embora as receitas da *Uber* cresçam rapidamente, a empresa continua absolutamente sem lucro, pois segundo Cauti (2019), depois de entrar na Bolsa de Valores de Nova York no início de 2019, ainda há dúvidas sobre a sustentabilidade do modelo de negócio, já que o aplicativo ainda precisa demonstrar definitivamente ao mercado que consegue controlar seus custos e receita. Os lucros da empresa devem ser garantidos, mesmo com os problemas judiciais não resolvidos com os motoristas de vários países.

Uma das razões para o resultado negativo da *Uber* está ligada à intensa concorrência com rivais de todo o mundo. A presença de concorrentes – tanto do serviço de transporte quanto o serviço de distribuição de alimentos – forçou a *Uber* a reduzir os preços das corridas, aumentar o pagamento do motorista e investir mais em marketing e recrutamento (CAUTI, 2019).

Devido aos problemas já mencionados que a empresa vem enfrentando, a *Uber* fecha um novo ano com números vermelhos, com uma perda de US\$8,51 bilhões em 2019 (SANTANA, 2020). Vale ressaltar que os anos 2018 e 2017 também foram fechados com perda de US\$1,8 bilhões e US\$2,2 bilhões, respectivamente (SANTINO, 2019).

Embora a empresa tenha atingido 100 milhões de usuários ativos mensais e aumentado o número de viagens em 35% no ultimo trimestres de 2019 nos Estados Unidos, a perda refletida na Bolsa de Valores de Nova York está abaixo do preço pelo qual saiu (REYES, 2019). Como a *Uber* é uma inovação de sucesso que está crescendo, o setor se torna atraente para a entrada de novos concorrentes no mercado, intensificando a concorrência e fazendo com que os preços sejam baixos para atrair consumidores. Por esta razão, o negócio não consegue ser lucrativo e o problema é exatamente esse sucesso (REYES, 2019).

No entanto, há um fator que dá a *Uber* uma vantagem sobre seus concorrentes: a lealdade dos investidores, que continuam injetando dinheiro e confiando que foi o negócio pioneiro em comparação com outras empresas, e que em algum momento alcançará lucros, assim como a *Amazon*, que levou quase duas décadas para sair dos números vermelhos (REYES, 2019).

É também importante mencionar que a *Uber* relatou ter recebido aproximadamente 6000 denúncias de agressão sexual nos Estados Unidos em 2017 e 2018 (BBC, 2019). As denúncias são de pessoas que afirmaram ter sido estupradas ou sexualmente assediadas nos Estados Unidos em quanto estavam a bordo do serviço de transporte. De fato, a *Uber* especificou que, enquanto 54% dos acusados de assédio sexual são motoristas, 45% são passageiros, e 1% restante corresponde a uma terceira pessoa ou alguém que não pôde ser identificado (FERNÁNDEZ, 2019). A empresa foi pioneira na publicação voluntária dessas informações em um Relatório de Segurança⁹, o qual fornece dados compilados de 2017 e 2018 sobre abuso sexual, homicídios e acidentes de trânsito fatais ocorridos nas corridas. Isto é para mostrar seu compromisso de melhora com a segurança da *Uber*. De acordo com o diretor jurídico de *Uber* no Estados Unidos, Tony West, “este é um documento extremamente significativo que, pela primeira vez, detalha até que ponto o capitalismo de plataforma coloca as pessoas em perigo” (BBC, 2019, traduzido pelos autores).

4.1.1 Regulação do trabalho para plataformas digitais no Chile

O que acontece com a regulação do trabalho para plataformas digitais, tanto no Chile como em diversos lugares do mundo, é uma incipiente e constante mobilização por parte dos trabalhadores dessas plataformas, para que seus direitos sejam reconhecidos. Por outro lado, vários projetos de lei foram apresentados por deputados, senadores e pelo governo para regular ou desregular o trabalho dessas plataformas ou aplicativos digitais.

Uma das primeiras propostas de regulação apresentada por deputados foi em 28 de março de 2019 (Boletim N° 12.475-13¹⁰) sob o nome de “Meu chefe é um aplicativo” (ORSINI PASCAL, 2019). Assim foi promovida a apresentação do projeto que regula o contrato de trabalhadores que operam em plataformas de serviços digitais. O projeto sustenta que a legislação atual não se encaixa no formato de código tradicional e, portanto, é necessário um novo regulamento. Uma vez estabelecida a necessidade, ela regulará o que seria entendido pelas plataformas de serviços digitais, fornecerá um novo conceito de trabalhador e acrescentará requisitos para a assinatura do contrato, na medida em que obriga o empregador a enviar uma cópia dele à Inspeção do Trabalho e estabelece uma nova jornada de trabalho denominada autônoma (PÉREZ ARRIAGADA, 2019). Por sua vez, reconhece o direito de organização e

⁹Ver “US Safety Report Uber” disponível em https://www.uberassets.com/image/upload/v1575580686/Documents/Safety/UberUSSafetyReport_201718_FullReport.pdf?mod=article_inline

¹⁰Ver “Boletim N° 12.475-13” disponível em <http://200.14.66.74/verDoc.aspx?prmTipo=DOCASEEXTERNA&prmId=48744>

aplicação do procedimento de proteção do trabalho para esses trabalhadores (PÉREZ ARRIAGADA, 2019).

Seguindo com a análise dos projetos de lei apresentados, em 1º de abril (Boletim Nº 12.497-13¹¹), foi apresentado por senadores um projeto de lei que estabelece o “contrato para os trabalhadores de entrega em domicílio” (CHAHUÁN et al., 2019a). Parte do projeto de lei distingue as plataformas digitais de transporte e as de reparto, argumentando que as de reparto não possuem nenhuma regulamentação, ao contrário do transporte em que há um projeto de lei (CHAHUÁN et al., 2019b). Da mesma forma, o objetivo do projeto para seus editores é conceder o caráter trabalhista à relação jurídica existente entre trabalhadores de reparto e as plataformas digitais (CHAHUÁN et al., 2019b).

O projeto começa com a criação de um novo contrato denominado “Contrato dos trabalhadores de reparto”, no qual os repartidores e o que foi repartido pode ser tudo aquilo que pode ser transportado em veículos. Os empregadores seriam aquelas pessoas que gerenciam ou operam plataformas da *Web* ou plataformas de aplicativos de *smartphones* para gerenciar a entrega, que seria regida pelo Código do Trabalho (CHAHUÁN et al., 2019b). Excluí esses trabalhadores do cumprimento de uma jornada de trabalho, mas os faz estender a limitação semanal de trabalho de 45 horas (CHAHUÁN et al., 2019b). Autoriza a redação do contrato de trabalho por meios eletrônicos, estabelecendo o dever do empregador enviar a cópia para o correio do repartidor e remeter pela mesma via para a respectiva Inspeção do Trabalho (CHAHUÁN et al., 2019b).

Um terceiro projeto de lei foi apresentado pelo Ministério da Fazenda e Ministério do Trabalho e Previdência Social em 14 de maio (Boletim Nº 12.618-13¹²) sob o nome “Modernização do trabalho para conciliação, trabalho, família e inclusão”. O primeiro aspecto que regula o projeto de lei refere-se precisamente aos “serviços prestados por empresas que operam por meio de plataformas digitais de intermediação”, incorporando um novo artigo (Artigo 8 bis) ao Código do Trabalho, visando a excluir esses serviços do contrato de trabalho (LARRAÍN BASCUÑAN; LARRAÍN FERNÁNDEZ; MONCKEBERG DÍAZ, 2019).

¹¹Ver “Boletim Nº 12.497-13” disponível em <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13021&prmBoletin=12497-13>

¹²Ver “Boletim Nº 12.618-13” disponível em <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

Deve-se notar que a proposta de regulação do trabalho fornecida para plataformas digitais é uma novidade, enquanto nenhum outro sistema jurídico foi direcionado dessa maneira, muito menos, dentro de um Código do Trabalho.

Do novo Artigo 8 bis, apreende-se que, para evitar uma relação de trabalho, é necessário que: (i) exista uma empresa cuja atividade seja a de intermediação; (ii) que essa empresa ofereça o serviço de intermediação através de uma plataforma digital; (iii) que seja verificada uma ligação entre a referida empresa com a pessoa natural; (iv) que essa pessoa natural forneça um serviço no âmbito desse vínculo; (v) que esse serviço não seja fornecido com a obrigação de exclusividade; (vi) que esse serviço seja fornecido livremente para determinar a oportunidade e o tempo que serão alocados a ele; (vii) que esse serviço não seja de caráter pessoal e sujeito à dependência e subordinação da empresa intermediária.

Essa proposta de regulação continua assentando dúvidas, porque o primeiro elemento a considerar é a natureza da atividade oferecida por esse tipo de empresas. O segundo elemento é que, mesmo na formalidade, verifica-se que os sujeitos prestam um serviço sem obrigação de exclusividade e são livres para determinar a oportunidade e o tempo que serão alocados a ele.

Em resumo, nenhum dos projetos de lei pode fornecer proteção aos trabalhadores dessas plataformas. É importante observar que o Código do Trabalho do Chile reconhece a presunção de emprego, que consiste basicamente na suposição de que há prestação de serviços, remuneração e um vínculo de subordinação ou dependência. Existe legalmente um contrato de trabalho – independentemente da forma – porque o princípio da primazia da realidade se aplica (DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 2019, p.23).

No caso da prestação de serviços para essas plataformas, o vínculo de subordinação é materializado nos elementos de controle de atividades. Refletem-se na medição do tempo das entregas – via GPS – a plataforma pode desvincular o trabalhador se não cumprir com o que é pedido, eles devem estar identificados com a empresa, os pedidos são instruídos por telefone etc. A jurisprudência comparada está dando conta de todas e cada uma das maneiras de controlar esse trabalho – que é global – e, portanto, não existe uma maneira especial de trabalhar no Chile que difere do que acontece no resto do mundo.

Aliás, a entrada em vigor em fevereiro de 2019 da Lei 21.133 (Boletim N° 12.002-13¹³) sob o título “Modificação das regras de incorporação dos setores público e privado e dos

¹³ Ver “Boletim N° 12.002-13” disponível em https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=12002-13

trabalhadores independentes em regimes de proteção social”, obriga todos os trabalhadores independentes a contribuir e os incorporam aos sistemas de proteção social. As pessoas que atualmente prestam serviços para essas plataformas devem, necessariamente, destinar parte de sua renda para o pagamento de suas contribuições, o que é monitorado pelas autoridades competentes (MONCKEBERG DÍAZ; LARRAÍN BASCUÑÁN; SANTELICES CUEVAS, 2019).

4.1.1.1 Projeto Lei Uber

A *Uber* desembarcou em Santiago do Chile em 2014 com 50 carros de luxo e hoje está presente em todo o país, com 2,2 milhões de usuários mensais e 100.000 motoristas ativos. Chile é o país onde os aplicativos de transporte são muito afiançados e não encontraram maiores problemas para funcionar, mas no final de janeiro de 2020 foi aprovada a iniciativa de um novo projeto de lei chamado Lei Uber, que busca adicionar regulamentações estaduais. Atualmente se encontra em discussão na Câmara dos Deputados (ESPINOSA, 2020).

De acordo com a atual ministra de transporte, Gloria Hutt, esta Lei Uber é uma proposta que prevê uma série de exigências positivas para os aplicativos de transporte, com o objetivo de gerar condições de igualdade e concorrência justa, em benefício das pessoas que utilizam estes serviços (ESPINOSA, 2020).

Diante da discussão, as empresas de aplicativos de transporte em vigor no Chile manifestaram sua preocupação com as medidas adotadas pelo Congresso em uma lógica de equiparar a situação com os motoristas de táxis tradicionais que afirmam ser prejudicados pela operação de aplicativos móveis (MOSTRADOR, 2020).

Entre os novos regulamentos apontados na Lei Uber estão:

- Exigência de carteira de motorista profissional;
- Imposição de estabelecer um número máximo de veículos para cada aplicativo;
- Congelamento do registro para novos motoristas por um ano;
- Os veículos deverão ter uma antiguidade de fabricação não superior a três anos ao solicitar o registro inicial.

Dada esta situação, os aplicativos alertaram repetidamente que haverá um risco em seu modelo de negócio com a fuga de 70% de seus motoristas. Para a *Uber*, se esse último ponto for aprovado como está proposto, o Chile seria o país mais rigoroso em termos de exigência de antiguidade, já que a França pede seis anos; Brasil, oito anos; e Sydney, dez anos. Da mesma

forma, o projeto de lei controlará que as pessoas físicas possam registrar no máximo dois veículos, o que elimina a possibilidade de que empresas possam abranger uma frota de veículos (ESPINOSA, 2020).

Em declarações aos meios de comunicação, o gerente de Assuntos Governamentais de Uber Chile, Nicolás Sánchez (2020), disse que nessas novas condições, 80% dos motoristas não poderão continuar e, ao mesmo tempo, dois milhões de usuários serão afetados. Infelizmente, o projeto constitui um revés para o desenvolvimento da mobilidade e da tecnologia em todo o Chile, já que *Uber* deixará de ser massivo e será um serviço de nicho mais caro, o que implica um impacto para os motoristas (que não serão capazes de aumentar sua renda) e para os usuários (que verão encarecido seu meio de deslocamento). Também apontou para os sindicatos de taxistas como os que têm pressionado diante desta nova lei (MOSTRADOR, 2020). Para dar uma ideia da dimensão da frota da empresa, no Chile, há cerca de 45 mil taxistas cadastrados (SUBTRANS, 2020) frente aos 80 mil motoristas-parceiros cadastrados na *Uber* (VELÁSQUEZ OJEDA, 2019) que operam no território chileno.

Outras empresas de aplicativos de transporte que operam no Chile, tais como *Beat*, *Didi* e *Cabify*, comentam que a necessidade de ter licenças profissionais implica uma dificuldade para que os possíveis motoristas se adiram aos aplicativos, uma vez que os cursos exigem um número considerável de horas presenciais e um alto custo. As novas restrições não garantem a qualidade do serviço, mas geram barreiras de entrada para quem vê em tais aplicativos uma oportunidade, o que conseqüentemente gerará um aumento nos preços (MOSTRADOR, 2020).

4.1.2 (Des) Regulação do trabalho para plataformas digitais no Brasil

As crises sociais e econômicas, incorporadas aos recentes avanços tecnológicos, principalmente os relacionados às áreas de computação e internet, causaram grande impactos na sociedade como um todo. Note-se que as plataformas digitais podem oferecer serviços executados de maneira totalmente virtual (como no caso do *Airbnb*) ou de maneira, que seja necessário, trabalho físico para executar os benefícios do serviço, como o transporte oferecido pela *Uber*.

A chegada das plataformas digitais mudou a maneira como os serviços são prestados, ocasionando impacto nas relações trabalhistas brasileiras. A pioneira no país, como em muitos outros é a *Uber*. Com a chegada ao Brasil em maio de 2014, primeiro na cidade do Rio de Janeiro e depois, em junho, em São Paulo; hoje a empresa está presente em mais de 100 cidades.

Após constantes confusões legais entre taxistas demandando trabalho desonesto, atualmente a legislação brasileira normaliza a existência do vínculo empregatício na Consolidação das Leis do Trabalho¹⁴.

Existe uma sentença pronunciada sobre uma eventual relação de emprego entre a *Uber* e seus motoristas (fevereiro de 2017). A chamada *uberização* das relações de trabalho é um fenômeno que descreve o surgimento de um novo padrão ou modelo de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia.

Além disso, a sentença afirma que nas relações de trabalho é necessário considerar a existência de uma maneira de extrair valor da força de trabalho. O anterior se traduz no fato de que, no caso de um possível vínculo empregatício entre a *Uber* e seus motoristas, ela passa pela avaliação da presença ou ausência dos seguintes requisitos: trabalho realizado por uma pessoa física, com personalidade, sem eventualidade, onerosidade e subordinação. Eles são extraídos do texto consolidado da Lei do Trabalho (Art. 3º, p. 18), que prescreve que o empregado é qualquer pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Todolí-Signes (2017c) com ajuda de Carolina Leme, resume a análise dos elementos da sentença da seguinte maneira:

- Personalidade: o site da *Uber* informou que os motoristas não possuem permissão para transferir sua conta de aplicativo para que outra pessoa possa prestar os serviços.
- Onerosidade: a *Uber* não apenas remunera os motoristas pelo transporte realizado, mas também lhes oferece prêmios, quando são atingidas as condições previamente estabelecidas. Além disso, remunera melhor aos motoristas que tem uma taxa de aceitação de 85% das corridas.
- Sem eventualidade: verificou-se que a *Uber* bloqueia os motoristas que permanecem inativos. E-mails são enviados para os motoristas com a intenção de criar medo entre eles e assim reativar a plataforma. Desta maneira, os gestores da *Uber* incentivam aos motoristas a estarem ativos.
- Subordinação: o controle exercido pela *Uber* sobre as regras e modelos de atendimento, durante a prestação de serviços ocorre por meio de avaliações e reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Nesse mesmo sentido, a sentença indica que os motoristas estão

¹⁴ Ver “Consolidação das Leis do Trabalho” disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf

sujeitos a ordens sobre como desenvolver a prestação de serviços e controles contínuos. Além disso, estão sujeitos às aplicações de sanções em caso de comportamentos considerados inapropriados, ou considerados como infração das regras.

Deste modo, verificou-se que a *Uber* utiliza estratégias de marketing para difundir a ideia de que os motoristas têm flexibilidade e independência para trabalhar quando querem, no entanto, a realidade mostra que eles são funcionários sujeitos a um rígido controle através do algoritmo. No entanto, quem define as regras inseridas no algoritmo é *Uber*.

Por esses motivos, se reconheceu que a *Uber* utiliza técnicas para convencer o mundo de que seria apenas uma empresa de tecnologia, mas os fatos verificados no processo revelam que é uma empresa de transporte e busca maximizar seus lucros através da precariedade do trabalho humano.

Com tudo isso, em dezembro de 2019, São Paulo se torna a primeira cidade do Brasil a promover o Projeto de Lei (PL) 419/2018¹⁵, um projeto que visa igualar o número de motoristas de aplicativos com o dos taxis, exigindo a posse sobre o veículo conduzido, ou seja, o motorista deve ser o proprietário do veículo e deve estar registrado, obrigatoriamente, na cidade de São Paulo. Como resultado, aqueles que possuem um veículo registrado fora de São Paulo serão impedidos de trabalhar. Para dar uma ideia da dimensão da frota da empresa, na cidade de São Paulo há cerca de 40 mil taxistas cadastrados frente a mais de 150 mil motoristas-parceiros cadastrados na *Uber* que operam na região de São Paulo (RIBEIRO, 2019).

Se o PL 419/2018 for aprovado, isso afetaria seriamente o fornecimento do serviço de motoristas de aplicativos, reduzindo-o automaticamente em 70%. Conseqüentemente, afetará a geração de renda para a cidade de São Paulo, pois o município deixaria de arrecadar cerca de R\$109,5 milhões anualmente em Imposto Sobre Serviço (ISS) e Preço Público (MACIEL, 2019).

O PL 419/2018 pode deixar de atender a uma média de dois milhões de usuários na capital de São Paulo, principalmente na periferia, pois é uma área pouco atendida pela frota de taxis. Além disso, os serviços oferecidos por esses aplicativos tenderiam a se tornar mais caros e demorados, porque com a diminuição dos motoristas, os aplicativos teriam que estar em conformidade com a lei da oferta e demanda, ou seja, quanto menos veículos funcionassem,

¹⁵ Ver “PL 419/2018” disponível em <http://documentacao.camara.sp.gov.br/iah/fulltext/projeto/PL0419-2018.pdf>

mais caro seria o serviço, o que se traduz em uma espécie de tarifa dinâmica eterna (MACIEL, 2019).

O vereador Adilson Amadeu, autor do PL 419/2018 e um fiel defensor dos interesses dos taxistas, justifica o projeto salientando que a cidade de São Paulo não suporta mais o excesso produzido pelos veículos de aplicativos. Almeja assim, restringir a função dos serviços de empresas de aplicativos de transporte.

A fim de compreender de que maneira a implementação desta lei afetará aos motoristas de aplicativo de transporte, foi entrevistado o presidente da Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo (AMASP¹⁶), e ele explica que:

“Os motoristas de aplicativo são contra essa PL tá, na forma que ela foi regida, ela traz muitos problemas pra nossa categoria, uma delas, a principal delas né é a diminuição, redução do número de veículos na qual visa equalizar o número de veículos de aplicativo com número de taxistas e reduzindo esse número a gente não consegue atender a demanda da cidade entendeu muitos usuários iriam ficar sem o serviço” (09/02/2020).

O presidente da AMASP também expõe o seguinte, respeito aos direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativo:

“(...) motorista de aplicativo não se importa com os direitos trabalhistas tá, motorista de aplicativo eles tem que ser mio, então questão de aposentadoria, eles já tem aí o seu respaldo, então as leis trabalhistas, os direitos trabalhistas trazem o ônus que não é muito bem visto para o motorista... o motorista atualmente ele trabalha horário, dia né e da forma que ele quer... impondo esses direitos trabalhistas também traz um ônus pra eles, seja ele uma carga horaria necessária ao dia, enfim, toda essa questão” (09/02/2020).

¹⁶ A AMASP foi fundada em 2017 frente à necessidade de se constituir uma associação capaz de aglutinar forças e representar os motoristas junto ao Poder Público e aos Aplicativos.

Entretanto, no início de julho de 2020, a juíza substituta Raquel Marcos Simões, do 86º Tribunal do Trabalho de São Paulo, no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, decidiu que a *Uber* deve reconhecer o vínculo empregatício – através de leis trabalhistas – entre motorista e a empresa (MARTUCCI, 2020). Isto se deve a um pedido processual feito por um motorista da plataforma exigindo vínculos empregatícios e pagamento de direitos trabalhistas por seus serviços para *Uber*, estipulando que os motoristas deveriam ser reconhecidos como prestadores de serviços formais (PASSARO, 2020). A decisão tomada ainda é em primeira instância e exige que a empresa reconheça a dispensa sem motivo aparente e pague aviso prévio, pague as férias acrescidas de um terço, pague o 13º salário e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros (MARTUCCI, 2020).

Primeiramente, a decisão da juíza é reforçada no que diz respeito ao modelo de negócio da *Uber*, argumentando que *Uber* não é apenas uma empresa tecnológica, isso porque seu faturamento não é decorrente apenas do uso do aplicativo. Em segundo lugar, a *Uber* determina os detalhes da relação entre passageiro e motorista, mostrando que a empresa não é apenas intermediária. E, em terceiro lugar, a relação pessoal, habitual, onerosa e subordinada entre a *Uber* e o motorista, demonstra um vínculo empregatício.

4.2 A subsunção dos motoristas de plataformas digitais de transporte

Com a chegada ao Chile e ao Brasil de plataformas privadas de transporte de passageiros que operam por meio de aplicativos para *smartphones* conhecidas como *ride-hailing* (AFÈCHE; LIU; MAGLARAS, 2018), bem como *Uber*, *99* ou *Cabify*, teve um forte impacto nos sistemas de transporte, com repercussões sociais em seus usuários e motoristas. Essa irrupção, por sua vez, teve efeitos políticos e tentativas de regulamentação em ambos países, como o projeto Lei Uber (Chile) atualmente presente no congresso, e o PL 419/2018 (Brasil) ainda sendo discutido na Câmara Municipal de São Paulo. O relacionamento com os motoristas de táxi e o impacto de sua operação fora do marco legal concentram principalmente a atenção da opinião pública e da mídia. Por outro lado, também foi estudado o impacto ocasionado por estas alternativas de meio de transporte, basicamente do ponto de vista de seus efeitos no aumento do tráfego de veículos e nos benefícios que o uso destes aplicativos fornecem aos seus usuários (TIRACHINI; GOMEZ-LOBO, 2019). No entanto, as condições de trabalho dos motoristas nestas plataformas não foram analisadas em profundidade, embora existam mais de 205 mil pessoas que realizam este trabalho no Chile (O'RYAN, 2019) e mais de 600 mil pessoas no Brasil (PELEGI, 2019).

Para cumprir, adequadamente, o objetivo desta pesquisa, parte-se de uma pesquisa descritiva empregando o método *Survey*, elaborando e aplicando um questionário que foi divulgado de forma *on-line*, através de redes sociais (grupos de motoristas no *Facebook*) e grupos de motoristas de *WhatsApp*, que responderam ao questionário compreendido no período de 12/11/2019 a 02/03/2020.

Juntamente com o link do questionário, foi enviado um texto padrão pelos canais mencionados acima, explicando o motivo da investigação e qual foi o principal tópico abordado, para que as pessoas não ignorassem a solicitação e respondessem a pesquisa com seriedade. O questionário foi constituído de 34 perguntas que serviram como guia para a entrevista e as quais foram desenvolvidas de acordo ao escopo da pesquisa. Por tratar-se de um questionário *on-line*, não é possível saber exatamente o número total de pessoas a quem foi enviado, não obstante, foram alcançadas 110 respostas consideradas satisfatórias para a realização da análise. O questionário foi completamente respondido por 54 participantes brasileiros e 56 participantes chilenos.

A fim de complementar o questionário *on-line*, em primeiro lugar foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 47 motoristas, sendo 30 brasileiros e 17 chilenos, os quais manifestaram conceitos e opiniões sobre a experiência de trabalho em plataformas de aplicativo de transporte. Estas entrevistas formuladas de maneira informal foram feitas em diferentes circunstâncias, ao solicitar o serviço de transporte e no mesmo período de tempo em que o questionário *on-line* foi implementado. Durante a corrida, foram solicitadas impressões e pareceres a respeito das perguntas propostas. Houve modificações no questionário a fim de alcançar duas perspectivas: tornar a linguagem mais simples e objetiva; e unificar as perguntas, para que a abordagem fosse menos extensa, adaptando-a ao pouco tempo ou à pouca disposição ou motivação que os motoristas teriam ao responder. Estas alterações foram feitas com o conhecimento de que haveria um público diversificado. O importante na hora de fazer estas entrevistas foi o surgimento de outras que deram lugar para o motorista explicar com maior clareza o ponto a ser abordado, gerando assim um diálogo natural.

Algumas perguntas foram do tipo: quantidade de corridas (se apenas algumas ou numerosas durante o período de serviço); horário de trabalho (dias por semana e horas por dia); a razão para trabalhar nos aplicativos; há quanto tempo o motorista trabalha como motorista de aplicativo; se desenvolve uma outra atividade remunerada; se a comissão cobrada pela plataforma é realmente justa; se vale a pena o desgaste de passar tantas horas dirigindo em contraste com os ganhos; existe alguma meta para cada dia de serviço (seja por quilômetros,

ganhos ou tempo); principais problemas enfrentados no serviço (seja por passageiros, aplicativo ou GPS); entre outras.

Em segundo lugar, foi possível uma participação como observador das conversas dos motoristas em dois grupos de *WhatsApp*, o primeiro com 114 participantes no Brasil (São Paulo) e o segundo com 48 participantes no Chile (Santiago). Esta participação foi necessária para entender como os motoristas se relacionam e/ou se comunicam, acompanhando de perto suas opiniões sobre o serviço de motoristas de aplicativo. Em ambos os grupos os assuntos são semelhantes e há um certo grau de intimidade, respeito e confiança quando se trata de conversar. Sob esta premissa, os motoristas criam uma rede de comunicação própria onde compartilham informações sobre melhores horários para fazer corridas, áreas com mais ou menos chamadas ou locais a evitar devido a roubo, fiscalização, assalto, entre vários outros. Isto os mantém em constante comunicação e segurança para si mesmos. Além disso, há suporte para diferentes dúvidas que surgem, como: os métodos de pagamento das empresas de aplicativo, o funcionamento das bonificações oferecidas pela empresa, a comissão pelo serviço oferecido e até mesmo ajuda de natureza mecânica ou tecnológica. Os motoristas também comentam anedotas referentes a situações com passageiros e/ou destinos, suas preferências de trabalho em geral e diferentes reclamações, entre as quais destacam a alta taxa de comissão cobrada pela empresa de aplicativo, clientes mal-educados, mal funcionamento da aplicação (suporte) e muitas horas de trabalho.

E, em terceiro lugar, também foi possível participar como observador em 13 grupos privados no *Facebook* dedicados aos motoristas de aplicativo (no mesmo período de tempo de implementação do questionário *on-line*). Nestes grupos, um motorista pode participar de mais de um grupo, dependendo da aplicação e do serviço (*delivery* ou transporte de passageiros) para o qual trabalha. Nos grupos, observa-se principalmente comentários relacionados à compra e venda de acessórios para veículos (câmeras, dispositivos GPS, *smartphones*, entre outros), serviços em geral para veículos (venda e instalação de vidros polarizados, lanternagem, lavagem e polimento de veículos, entre outros), serviços mecânicos e aluguel e venda de veículos. Da mesma forma que os dois pontos anteriores, mas em menor grau, há comentários sobre problemas nas plataformas, algumas reclamações sobre a alta comissão cobrada pelos aplicativos (o que deixa pouco lucro contra a quantidade de quilômetros percorridos), e inclusive publicações de acidentes de trânsito, informação sobre ruas com maior congestionamento de veículos, lugares que estão efetuando fiscalização e até publicações informativas referente a veículos eventualmente roubados e achados (em menor medida).

Continuando assim, o grupo mais numeroso é o dos motoristas que dirigem principalmente nas cidades de Santiago (46%) e São Paulo¹⁷ (42%), composto por 97 respostas, das quais 85 trabalham exclusivamente para a plataforma *Uber*, portanto, os gráficos na seção 4.2.2 são baseados nessa amostra, enquanto os da seção 4.2.1 e 4.2.3 são baseados nos motoristas atuais de todas as plataformas (110 respostas). Grande parte dos respondentes são homens (81%) e 18% são mulheres, onde 10% das pessoas pesquisadas correspondem exclusivamente a estrangeiros residentes no Chile. A faixa etária é heterogênea, correspondendo sujeitos entre 18 e 65 anos, concentrando sua maior porção no setor de 26 a 35 anos. Quase 30% dos respondentes possuem Ensino Médio completo e 5% são mulheres. Por outro lado, quase 40% dos motoristas concluíram o Ensino Superior e, no Chile, 16% são profissionais da área de engenharia. Conforme a Tabela 14 a seguir, encontram-se destacadas as principais características do perfil dos respondentes da pesquisa.

Tabela 14 – Perfil dos respondentes da pesquisa

Variável perfil respondentes	Nº de respostas	%
Sexo		
Masculino	89	81
Feminino	20	18
Nacionalidade		
Brasileira	54	49
Chilena	45	41
Outra	11	10
Cidade onde trabalha		
Santiago	51	46
São Paulo	46	42
Outras cidades	13	12
Faixa etária		
Entre 18 – 25 anos	10	9
Entre 26 – 35 anos	48	44
Entre 36 – 45 anos	28	25
Entre 46 – 55 anos	18	16
Entre 56 – 65 anos	6	5
Nível de escolaridade		
Ensino Fundamental Incompleto	2	2
Ensino Médio Completo	32	29
Ensino Médio Incompleto	4	4
Ensino Superior Completo	43	39
Ensino Superior Incompleto	29	26

Fonte: O autor (2020)

¹⁷ Quando falamos de Santiago, nos referimos à Região Metropolitana de Santiago e, quando nos referimos a São Paulo, corresponde ao Estado de São Paulo, que para os fins desta pesquisa, é onde os motoristas de aplicativos estão concentrados.

A partir do resultado dos questionários e com a contribuição das entrevistas semiestruturadas foi possível abordar as respostas de acordo com três elementos:

4.2.1 Rotinas de trabalho (s)

Um dos elementos relevantes para se analisar diz respeito a rotinas de trabalho, as quais podem ser expressas por meio de questões relacionadas ao quantitativo de horas trabalhadas por dia, o tempo de atuação, a conciliação com outros empregos, entre outros.

Considerando que existem diferentes alternativas de empresas de aplicativos de transporte para trabalhar, uma seção de 87% dos respondentes declara trabalhar na *Uber*, e, 63% na empresa *Didi* (a plataforma 99 foi originalmente brasileira e logo comprada pela *Didi Chuxing* em 2017, que também atua no Chile sob o nome *Didi* desde 2019 e, para os fins desta análise foi considerada uma única empresa), assim *Uber* e *Didi* são as empresas que atuam em ambos países. De acordo com os respondentes, existe uma clara preferência de trabalhar na *Uber* em relação a outros aplicativos devido à sua posição no mercado, formalidade, valorização e suporte aos motoristas, ou seja, em média 63% preferem trabalhar na *Uber* por segurança, confiança e pela maior demanda que este aplicativo apresenta. Observa-se que 45% dos pesquisados trabalham atualmente em pelo menos 2 aplicativos de transporte e, destes, 32% tem entre 1 e 2 anos de serviço à plataforma (considerado o tempo médio que uma pessoa trabalha para essas empresas). Destaca-se também que 21% dos respondentes se limita a trabalhar em um aplicativo (15% trabalha na *Uber*), já que esses motoristas são os mais dedicados, preferindo oferecer uma melhor qualidade de serviço e manter os benefícios como motorista ativo de uma empresa, evitando assim as penalidades que se aplicam por trabalhar em mais de um aplicativo.

Ao escolher entre diferentes alternativas de rotinas e horários de trabalho, 55% dos motoristas afirmam que trabalham todos os finais de semana do mês seguindo uma rotina relativamente fixa, inclusive durante a semana, ou seja, trabalhando em horários estáveis. A opinião do motorista a seguir representa aquela porcentagem que não trabalha todo final de semana:

“... o final de semana...então eu gosto de trabalhar até sábado não concordo trabalhar domingo porque já trabalhei de segunda a sábado... domingo pra mim é um dia especial... mas

tenho total consciência que nos finais de semana o lucro é maior” (ME_11; 16/02/2020).

Uma seção de 65% dos respondentes assegura não ter outro trabalho e, o restante, o faz para complementar suas atividades normais, entre os que se destaca o serviço de motorista particular, engenheiro e até advogado; existem também estudantes. Uma quantia semelhante à mencionada (51%) garante que não se encontram à procura de outro tipo de trabalho, ou seja, estão trabalhando como motoristas de aplicativo de forma indefinida.

Há diferentes razões pelas quais os motoristas não estão procurando outro tipo de trabalho e isto é exemplificado por alguns entrevistados:

“Eu tô de férias sabe, já tô até na última semana. Aí resolvi fazer a Uber nesse período pra ter um dinheiro a mais, só que tô gostando demais, não tenho meu chefe enchendo o saco, faço meu horário e tô tirando até mais. Voltando vou até pedir pra fazer um acordo pra eu sair e ficar só de motorista” (ME_13; 15/03/2020).

“Ah cara, faz um mês que me mandaram embora do trabalho, tava trabalhando de carteira assinada, já fazia um tempo. Vou receber seguro certinho, mas como tô com o tempo livre, resolvi arriscar de Uber, daí faço uma graninha nesses meses e se gostar, vou continuar... nem vou procurar trabalho fixo não” (ME_03; 05/01/2020).

“...não, não estou [a procura de trabalho]...tô estudando pra montar uma loja virtual pra mim... não sou muito de procurar emprego não eu tento criar mesmo meus empregos... porque eu gosto de trabalhar como autônomo mesmo” (ME_09; 13/02/2020).

“No momento eu não estou, porém não corro atrás também, porque eu e minha esposa já temos um negócio e acredito que não precisarei de um ‘3º emprego’... então complemento minhas atividades” (ME_14; 17/03/2020).

Um elemento fundamental para estudar a qualidade do trabalho, bem como a segurança de motoristas e passageiros, são as horas de trabalho dos motoristas. Para isso, usaremos duas fontes de dados: por um lado, podemos analisar a soma da quantidade de horas semanais trabalhadas como motorista e em outros trabalhos, e a quantidade de horas trabalhadas por dia. A pesquisa compreendeu seis faixas de horas de trabalho diárias, portanto, com relação ao total de horas semanais trabalhadas, obtém-se uma média de 60 horas, o que excede a jornada de trabalho de 44 horas no Chile e no Brasil. De fato, 25% dos motoristas trabalham em média 66 horas por semana e 10% declaram que trabalham em média 78 horas por semana. Esses dados preocupantes são corroborados ao analisar as horas de trabalho por dia dos motoristas que responderam à pesquisa, dos quais 43% dos pesquisados no Brasil declaram dirigir entre 10 e 12 horas por dia e 15% declaram dirigir por 12 horas ou mais; por outro lado, 27% dos pesquisados no Chile declaram dirigir entre 8 e 10 horas por dia e 14% afirmam dirigir por 12 horas ou mais, quer dizer que em ambos países, os motoristas estão dirigindo mais de uma jornada de trabalho regular.

Os próprios motoristas entrevistados comentam que este trabalho exige uma alta demanda de horas de trabalho para ter um ganho bom, não deixa tempo para fazer outras coisas e efetivamente já chegaram a dirigir mais de uma jornada regular de trabalho:

“...nunca gostei de trabalhar pra ninguém ou seja autônomo, sempre gostei de ser autônomo, sempre tive isso desde criança... é claro que as horas minhas destinadas ao trabalho de motorista de aplicativo são altas né pra gerar um ganho bom entendeu... bom assim até ter um lucro satisfatório vamos dizer entendeu... mas eu acho muito longa as horas destinadas para motorista de aplicativo entendeu... eu acho que uma sete horas trabalhadas seria eeee um horário ideal... eu já cheguei trabalhar 12, 11... eu acho um pouco altíssimo e eu não estou conseguindo fazer outras coisas devido esse número alto de horas trabalhadas entendeu... eu gostaria de diminuir muito minhas horas trabalhadas porque tenho outros planos vamos dizer assim” (ME_04; 12/01/2020).

“...pois é, eu trabalho na faixa de 12hrs por dia, não tenho exatamente um horário específico pra iniciar o dia e nem

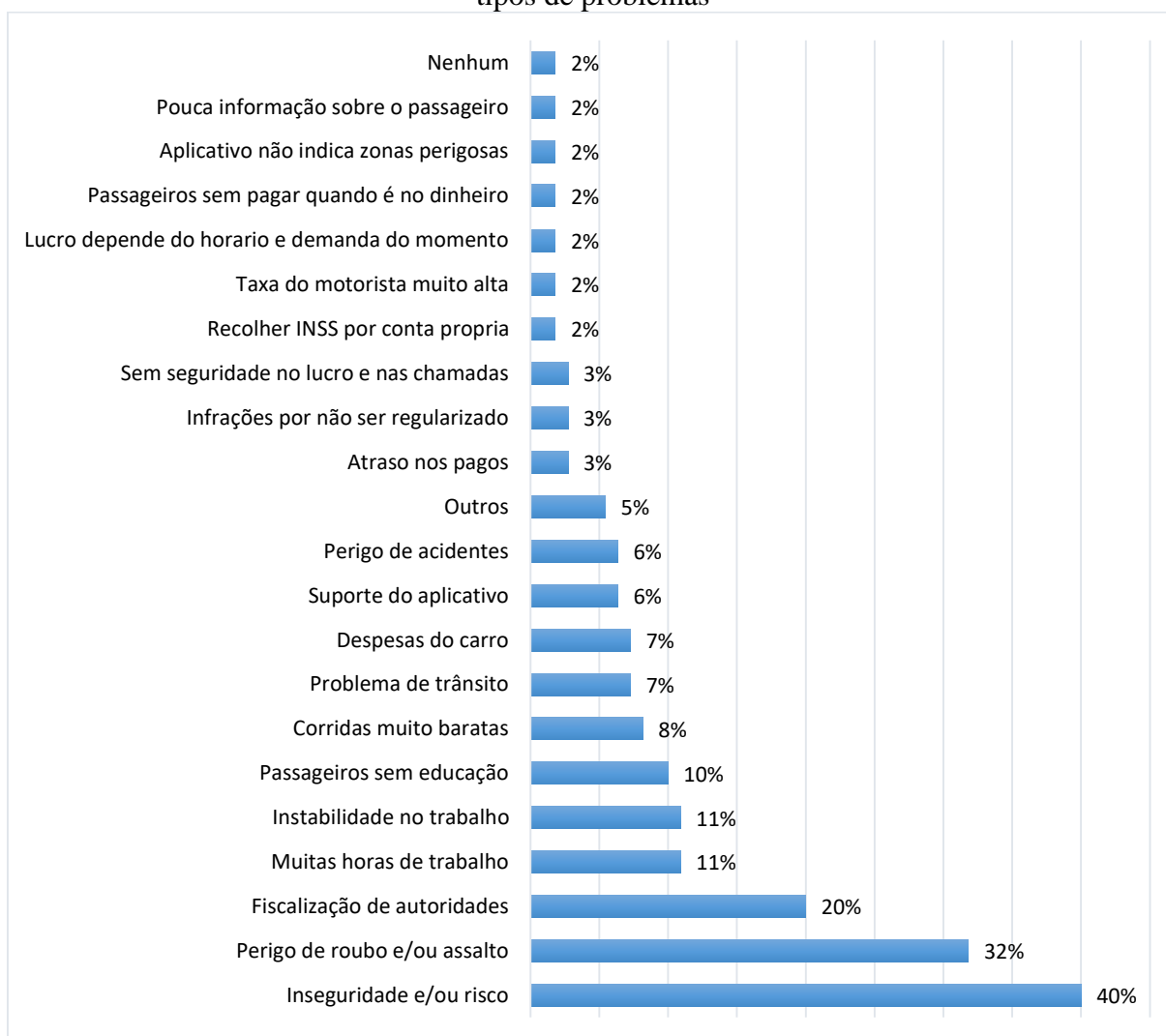
horário pra dar fim... se eu início 7 horas da manhã eu fico até 7 horas da noite” (ME_08; 30/01/2020).

Cabe acrescentar que foram consultados os problemas com os quais os motoristas coexistem diariamente, sendo observado que apenas 2% declara não ter problemas trabalhando como motorista de aplicativo (veja o Gráfico 4): “(...) *acredito que todo trabalho tem seus defeitos/problemas, mas acho que trabalhar como motorista de aplicativo não tem muito problema*” (ME_02; 05/01/2020). As situações mais comuns são a insegurança e/ou risco a que os motoristas estão expostos devido à violência nas cidades e os falsos cadastros de usuários, o que leva ao medo e à incerteza de trabalhar como motorista (40%); o risco de ser assaltado e/ou agredido por passageiros, o que implica a perda de pertences de trabalho e perante o qual a empresa não se responsabiliza (32%); a fiscalização das autoridades por não ser um trabalho regularizado (20%); e até mesmo muitas horas de trabalho que, em definitivo, produz desconforto físico e psicológico (11%), entre outros. A generalidade destes resultados depende da representatividade dos respondentes, o que não pode ser garantida, por se tratar de um questionário *on-line*. Dito isto, os resultados apresentados no Gráfico 4 (na íntegra no Apêndice B) apontam que os problemas com que se deparam os motoristas de aplicativos são comuns.

Dentro dos problemas observa-se que o 6% dos motoristas diz sentir falta de suporte por parte do aplicativo:

“...a maior dificuldade eee assim você tem dificuldade de falar com o pessoal do App sabe... vc tem sua opinião respeito dos valores, salários corridas eee você sente uma falta de participação embora eles mandam algumas mensagens aqui pra mim mas não me sinto confortável em forma de participar... então eu preferia uma coisa assim... mmmm... como que posso dizer... ah! Uma forma de estar mais próximos deles pra gente estar podendo melhorar o trabalho” (ME_06; 21/01/2020).

Gráfico 4 – Porcentagem de motoristas de aplicativos que relatam ter experimentado distintos tipos de problemas



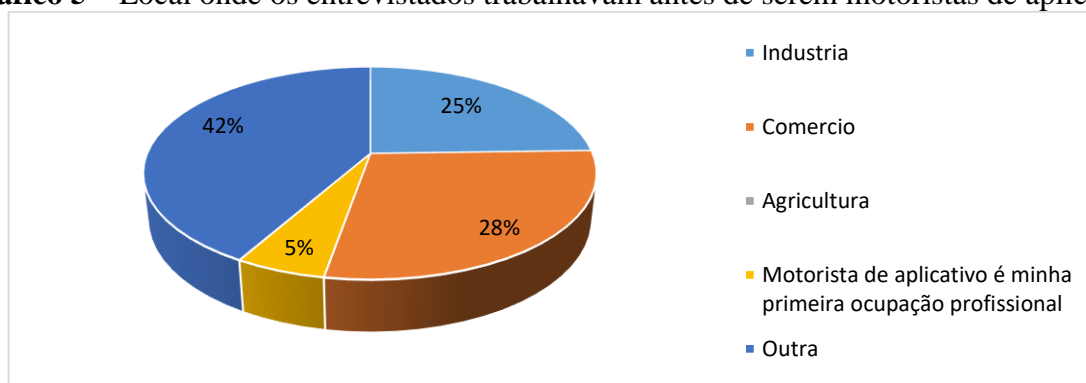
Fonte: O autor (2020)

Observou-se que apenas 5% dos pesquisados declarou que ser motorista de aplicativo é sua primeira ocupação profissional (ver Gráfico 5). Assim, 28% dos respondentes declara ter trabalhado no comércio com contrato antes de ser motorista de aplicativo, e uma quantidade semelhante afirma que trabalhava na indústria. As principais funções que desempenhavam eram relacionadas a vendas (12%), motoristas de diversas áreas (9%) e outras relacionadas diretamente a cargos administrativos (7%). Cabe destacar que, ao trabalhar como motorista de aplicativo, há custos de manutenção do veículo que incluem troca de óleo do motor, troca de pastilhas de freio, a troca de pneus e outros gastos de uso, baseados em Bennet e Zahler (2018), ou seja, o motorista proprietário do veículo incorre nessas despesas. Assim, um 64% dos motoristas relatam usar seu próprio veículo. No caso de motoristas que alugam um veículo (36%) para trabalhar como motorista de aplicativo, é comum que eles suportem apenas os

custos de combustível e locação, sendo os custos de manutenção de responsabilidade do locatário.

Porém, conforme foi apresentado na Figura 6 (compensação de despesas), para que o motorista possa fazer parte da plataforma, ele deve possuir bens não consumíveis que não devem ser pagos pelas empresas de aplicativo de transporte. Mas, estas empresas deveriam pagar pelos bens consumíveis necessários para a execução do serviço de motorista, bem como quaisquer despesas relacionada exclusivamente à prestação do serviço.

Gráfico 5 – Local onde os entrevistados trabalhavam antes de serem motoristas de aplicativo



Fonte: O autor (2020)

Por último, é preciso acrescentar que 41% dos motoristas pesquisados dizem trabalhar de vez em quando como motoristas particulares e 38% dizem que nunca o fizeram. As respostas no Chile indicam que 45% nunca o fizeram e se justificam em questões de segurança e confiança; por outro lado, o cenário do Brasil indica que 39% o fazem de vez em quando, superando aqueles que nunca o fazem (31%). Finalmente, 50% do total de pesquisados nunca tirou férias desde que começou a trabalhar como motorista de aplicativo:

“...é complicado tirar férias, é complicado... eu não tiro férias não... eu tiro folgas, folgas mesmo entendeu... férias já é complicado, é difícil mas é necessário... más é difícil... eu tiro folgas, as vezes tiro 2 ou 3 dias de folga quando estou muito cansado, quando não quero saber de carro... quero saber de nada... férias é difícil mas gostaria de tirar sim” (ME_12; 15/02/2020).

“...cara eu acho que o dinheiro faz a cabeça das pessoas, infelizmente... eu por exemplo não tiro férias, porque sei que

quanto mais eu trabalho mais eu ganho...” (ME_05; 20/01/2020).

4.2.2 Percepções e lógicas de justificação dos motoristas de plataformas digitais de transporte

Na pesquisa foram feitas perguntas sobre qual foi o motivo para trabalhar como motorista e as vantagens de ser motorista de aplicativo, em geral. E com aspectos específicos deste trabalho, como a opinião dos motoristas em relação ao salário, o nível de eficiência no direcionamento das viagens e a preferência em trabalhar com carteira assinada ou continuar como motorista de aplicativo, entre outros. Foi solicitado aos pesquisados identificarem os motivos para trabalhar como motorista de aplicativo entre cinco opções específicas. O resultado mostra que o desemprego é motivo mais relevante considerado pelos motoristas (45%), seguido por considerá-lo um trabalho que complementa a renda e também por ser um trabalho com melhor remuneração (veja o Gráfico 6). E por outro lado, apenas 13% considera que este tipo de trabalho é flexível em relação aos horários.

A sensação de não conseguir um emprego deixa milhões de pessoas em situação de insegurança, sejam elas profissionais ou não, o desemprego está presente e é o motivo para trabalhar nestas plataformas:

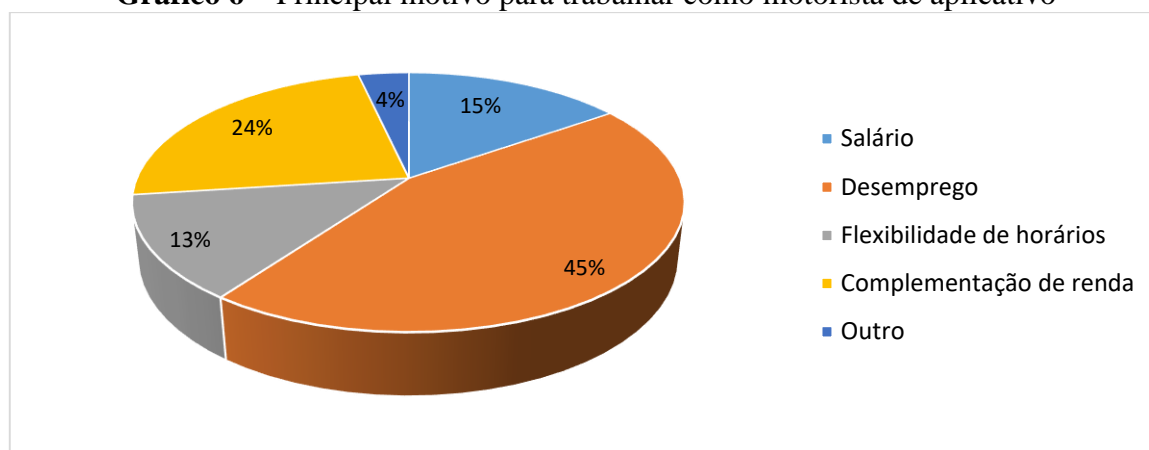
“Eu optei em trabalhar de Uber, porque já faziam dois anos que tinha me formado em direito e... não conseguia trabalho na área, fora que não gosto da profissão... ah formei pra ter um diploma e minha mãe ficar feliz. Aí apareceu a Uber, não pensei duas vezes e me cadastrei” (ME_07; 21/01/2020).

E pelo contrário, alguns motoristas realmente sentem este serviço como um trabalho profissional:

“...cara eu gosto de trabalhar como motorista e segundo eu sempre fui autônomo então por mais que o ganho seja menos eu sempre gostei de trabalhar como autônomo, então autônomo pra mim ele me faz trabalhar assim como motoristas o como qualquer outro tipo de serviço desde que seja autônomo... mesmo que eu ganho menos um pouquinho mas a liberdade de

eu trabalhar como autônomo e essa coisa de ter contato com as pessoas ne... cada hora um tipo de pessoa eeee conversa, simpatia então isso me ajuda bastante... como trabalhei 8 anos com vendas então eu sempre tive essa facilidade de trabalhar com pessoas, tem isso também” (ME_16; 28/03/2020).

Gráfico 6 – Principal motivo para trabalhar como motorista de aplicativo



Fonte: O autor (2020)

Também, é essencial saber quais são as vantagens que os motoristas identificaram ao trabalhar na empresa de aplicativo. Ao fazer as correlações correspondentes entre as diferentes percepções dos motoristas, observa-se que a variável mais relevante para expressar as vantagens é a flexibilidade do horário de trabalho (60%), seguida pela opinião sobre a comodidade e liberdade que outorga este tipo de trabalho (24%), pelo salário obtido (16%), o fato de ser o seu próprio chefe (14%) e a possibilidade de ganhos progressivos (9%). As demais variáveis podem ser observadas no Apêndice B.

As vantagens de trabalhar em aplicativos para alguns motoristas vêm do fato de que eles podem conhecer muitas pessoas, podendo assim: *“vender minha ideia e aprender coisas incríveis com pessoas incríveis” (MR_26; 21/11/2019)* e poder expandir seu *network* *“85% do resultado de uma pessoa vem de network.. O aplicativo me proporciona expandir meu network todos os dias e no final do dia ainda ganhei dinheiro por fazer isso” (MR_26; 21/11/2019)*. Sobre este último ponto detalhado pelo motorista MR_26, vários outros o consideram também como uma fonte de renda, onde *“é fácil obter autorização para fornecer serviços de motorista de aplicativo (MR_74; 08/01/2020)*.

Mas, por outro lado, há aqueles motoristas que dizem *“não vejo nenhuma vantagem... você só está sendo explorado ilegalmente” (MR_110; 09/02/2020)* e chegam ao ponto de se sentirem obrigados a trabalhar por causa do desemprego.

Essa informação é confirmada ao se observar a Figura 7, em que a principal vantagem dos motoristas que trabalham em aplicativo – a raiz do desemprego – é o horário flexível (20%), no qual a dependência absoluta do tempo e a flexibilidade para decidir quando trabalhar é o fator mais sinalizado, mas que muitas vezes é ofuscado pela alta quantidade de horas trabalhadas. Com 9% é seguido pela vantagem de ser seu próprio chefe, ou seja, os motoristas julgam ter controle absoluto de seu trabalho, sem depender de ninguém e sua renda varia de acordo com o trabalho realizado; e 7% garantem que este trabalho é uma alternativa necessária ao desemprego, entre outros.

Apesar da flexibilidade ser recorrentemente apontada como uma das “grandes vantagens” das quais muitos motoristas se vangloriam, quando perguntados se caso houvesse a possibilidade de retornarem ao modelo CLT, muitos afirmaram que abririam mão instantaneamente da flexibilidade pela jornada “inflexível”, porém mais segura desse outro sistema:

“Vixe!!! Eu trocava na hora...prefiro mil vezes voltar a bater cartão e ter o meu garantido no fim do mês do que continuar assim e não saber se consigo pagar minhas contas no fim do mês...tem mês que dá, outros, que não dá...é muito stress...essa insegurança...é bom porque não tenho alternativa, mas eu trocaria sim, até prá ganhar menos, mas ganhar todo mês certinho ali...melhor, né? ” (ME_18; 04/11/2019).

Já outros afirmaram com convicção que não abririam mão da comodidade provida pela flexibilidade:

“Eu?!?!? Ter patrão chato de novo?!?!? Mas, nunca!!! Não quero não...prefiro assim, eu trabalho, eu ganho, eu não trabalho, não ganho...tudo bem...já sofri muito na mão de patrão... eu sou meu chefe hoje...se eu não quiser trabalhar, não vou... claro que depois eu acabo trabalhando mais em outro horário... fim de semana... sábado de madrugada que tem bastante dinâmica...aí consigo compensar... mas voltar prá fábrica, não volto não...” (ME_10; 15/10/2019).

Ainda foi possível perceber que muitos justificam a opção da inserção profissional via aplicativo associando à liberdade e à flexibilidade resultante da ausência de hierarquia; outros

ainda, se percebem como *empreendedores* reais, ou seja, suas opções não se ancoram em “desculpas” como hordas de chefes malvados, horários rígidos ou rotinas engessadas, mas sim em um conjunto de valores e crenças de que esta seja uma opção inovadora em si, potencializadora de novas oportunidades, tendo o termo “*self-made man*” surgido em uma fala e variantes dessa em outras:

“Eu? Eu me considero um aventureiro... já fiz de tudo nessa vida... e agora tô aqui, alçando um novo voo... eu leio muito, já escrevi um livro também, depois eu posso te passar... eu acho que esse trabalho me ajuda nesse lado... tem como ganhar dinheiro e ao mesmo tempo, eu consigo investir em mim, na minha formação. Já fiz duas faculdades... isso aqui pode me trazer muitos contatos, até... eu me considero um self-made man... há quantos anos eu trabalho como Uber? Aqui ou em Nova York você quer saber?” (ME_26; 30/09/2019).

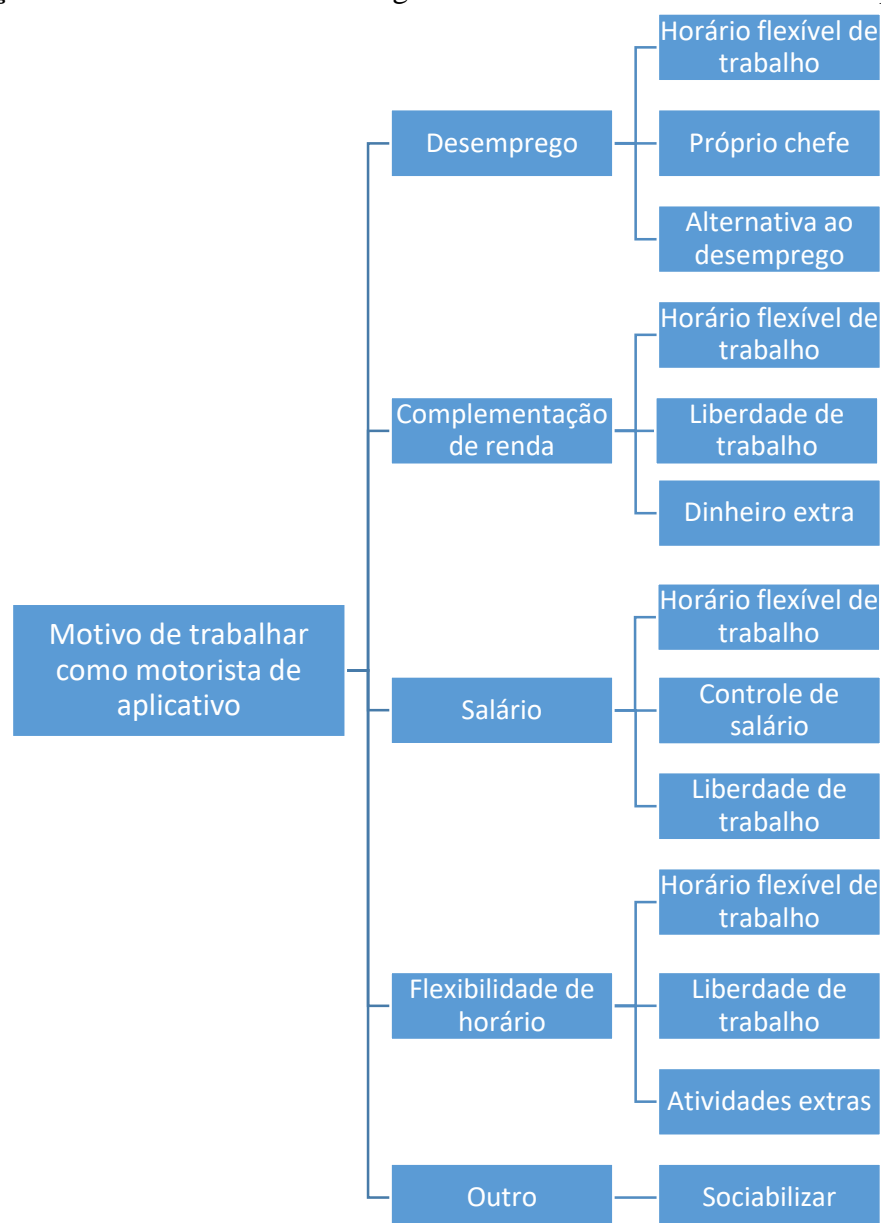
Durante a pesquisa a participação do pesquisador em grupos de *WhatsApp*, possibilitou uma visão mais ampla e diferenciada de um grupo de 192 motoristas. Eram frequentes as postagens de títulos e trechos de autoajuda, técnicas de *Coaching* e de *PNL – Programação Neurolinguística*, semelhante à resposta entregue pelo motorista ME_26 acima.

Dos motoristas que trabalham com o aplicativo por considerá-lo um complemento de renda, a maior vantagem continua sendo o horário flexível (18%); com 5% segue a comodidade de trabalhar em aplicativos, já que consideram que possuem a faculdade e o direito de escolher de forma responsável a sua própria maneira de agir na sociedade (autonomia laboral e pessoal); e 4% consideram este trabalho vantajoso por se tratar de um complemento de renda, entre outros.

Aqueles que consideram que o salário é um dos motivos para trabalhar como motorista de aplicativo, indicam que a principal vantagem é efetivamente o horário flexível (9%); seguido por aqueles que consideram vantajoso fazer seu próprio salário sem existir um limite, além de ter uma fonte de renda diária praticamente garantida (6%); e 4% pela comodidade e liberdade do trabalho, entre outros.

Finalmente, os motoristas que consideram a flexibilidade como o seu motivo de trabalho, também possuem como maior vantagem a flexibilidade de horário (11%); seguido pela comodidade (6%); e 2% pela possibilidade de realizar atividades extras durante o dia, entre outras vantagens.

Figura 7 – Relação entre os motivos e as vantagens de trabalhar como motorista de aplicativo



Fonte: O autor (2020)

Ao consultar os motoristas sobre a opção de escolher entre trabalhar com carteira assinada ou continuar como motoristas de aplicativo, em geral 48% preferem trabalhar com carteira assinada especificamente na área industrial, devido ao direito aos benefícios trabalhistas que são atribuídos em ter um contrato de trabalho. Por outro lado, 45% dos respondentes ainda preferem continuar trabalhando como motoristas de aplicativo:

“...eu prefiro trabalhar como motorista do que com carteira assinada, mas se a proposta for muito decente, muito boa e se for pra trabalhar no que eu gosto eu aceitaria também numa

boa pra trabalhar com carteira assinada sem problema nenhum” (ME_15; 21/03/2020).

Outro aspecto relevante a ser estudado é o nível de renda associado ao trabalho como motorista de aplicativo. Para isso, cada motorista respondeu a uma pergunta sobre sua renda diária, após descontar a comissão paga à plataforma, mas sem considerar as despesas associadas à manutenção do veículo. Os resultados, com base nas estimativas dos próprios motoristas, mostram que 25% deles tem uma renda diária entre R\$101,0 e R\$150,0 e da mesma forma outros 25% dizem ter uma renda acima de R\$250,0 por dia. Deste modo, podemos especular que a renda média diária dos motoristas em Santiago e São Paulo que trabalham exclusivamente para a plataforma *Uber* é de R\$153,3 e a renda mensal é em média de R\$4.600,0.

Em relação ao valor da corrida os motoristas acham o valor muito baixo, porém exigem que deve ser aumentado:

“...eu acho pouco... acho não tenho certeza que é pouco... por exemplo, eles cobram a mínima de um carro R\$5,95 isso pra mim não existe... a mínima de um carro pra mim é R\$8,00... e não é só isso, pra eu manter um equilíbrio aqui do carro... manutenção, óleo, tudo no geral a limpeza do carro, etcetera, o mínimo do carro tem que ser R\$8,00 não dá pra ser R\$5,95, embora algumas corridas elas são quase ligadas umas com as outras, o que quero dizer com isso... cê pega uma de R\$5,95 aqui... a um quilometro e meio você pega mais um R\$5,95 ou até mesmo a um quilometro... então eles dão rotas pra compensar mas nem sempre é assim... então eu acredito que R\$8,00 seria uma mínima ótima para um carro... então acho muito pouco... então aí tem que trabalhar muito pra ganhar e gerar um valor suficiente no final do dia” (ME_11; 16/02/2020).

Em contraste com as horas de trabalho que os motoristas realizam, eles ganham em média R\$75,0 por dia e R\$2.250,0 por mês. Segundo informações da empresa, um motorista da *Uber* pode ganhar entre R\$4.300,0 e R\$7.000,0 por mês, mas os motoristas entrevistados estão ganhando apenas entre R\$250,0 e R\$4.870,0 por mês. Estes valores se encontram abaixo do estipulado pela empresa e são estimados dependendo do número de horas trabalhadas por dia e

semana. O menor valor de renda é baseado em uma média de 5 horas por dia de trabalho com um dia de folga por semana, e o maior ingresso é destinado para aqueles chamados melhores motoristas, ou seja, aqueles que têm uma excelente reputação e avaliação dos usuários e trabalham mais de 14 horas por dia, também com um dia de folga semanal já descontando todas as taxas de serviço.

Apesar dos baixos ganhos, alguns motoristas indicam que o valor deve ser maior porque o conforto entre o transporte público e os aplicativos de transporte não é comparável:

“Acho o valor de uma corrida muito barato comparado ao transporte público, pois nem se compara a comodidade que o passageiro tem quando pega um ‘Uber’, porém acho que se fosse mais caro teria muito mais motorista e não teria tanta corrida pra todos os motoristas” (ME_11; 16/02/2020).

Ao fazer as correlações correspondentes à renda dos motoristas e, posteriormente, às percepções sobre o salário, se observa no Gráfico 7 que a variável mais expressiva, explicada pelos pesquisados é o baixo nível de renda que obtêm trabalhando como motorista de aplicativo (28%). Uma das sete áreas de potencial insegurança no trabalho apresentadas na Figura 5 se refere à insegurança de renda em virtude de os ganhos serem tão baixos que não proporcionam um salário mínimo de subsistência. É relatado um desgaste físico produzido pelo fato de dirigir muitas horas por dia, ou seja, a quantidade de horas necessárias para trabalhar não é alinhada com o esforço e o salário recebido. É importante acrescentar também as despesas produzidas pelo uso do veículo, o estresse causado pelo trânsito existente nas cidades e muitas vezes passageiros mal-educados ou intencionados. Tudo isso é mais despesa do que realmente ganho, inclusive 2% consideram precário este tipo de trabalho. No entanto, 24% considera que o seu salário como motorista de aplicativo é bom. Cabe ressaltar que estas estimativas foram baseadas nos comentários idênticos encontrado no questionário aplicado no Chile e no Brasil.

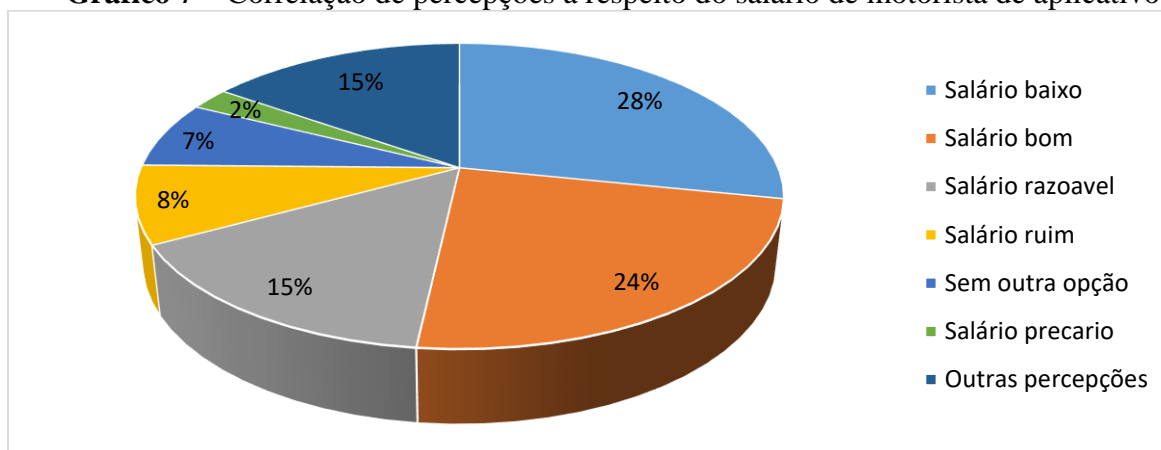
Realmente a maioria dos motoristas entrevistados reconhece que o salário é muito baixo ou puxado:

“...eee o salário poderia ser melhor um pouco entendeu devido as horas trabalhadas... eu não concordo com o salário que ganho não... eu nunca fui de concordar assim com pouca coisa... então não concordo não com o salário maaas não

reclamo porque é o que me sustenta até o momento” (ME_02; 05/01/2020).

“Eu acho bem puxado, principalmente pra quem aluga carro, porém acho que dá pra trabalhar 8hrs por dia e tirar um pouco mais que um salário mínimo” (ME_17; 29/03/2020).

Gráfico 7 – Correlação de percepções a respeito do salário de motorista de aplicativo



Fonte: O autor (2020)

Os respondentes afirmam que o sistema que direciona as viagens para os motoristas é bom (51%), mas poderia melhorar fornecendo mais informação sobre o passageiro, oferecer mais de uma rota para que o próprio motorista possa escolher por onde prestar o serviço e, além disso, mostrar o destino final do passageiro antes de aceitar a corrida. Por outro lado, 20% comentam que o sistema é ruim, porque às vezes, o aplicativo apresenta falhas de interface, o que desabilita a continuidade de uma viagem que já foi aceita.

Realmente os comentários dos motoristas entrevistados dão conta desta grande diferença, primeiramente mostrando o lado ruim do sistema:

“...então esse tipo de sistemas que direciona as viagens do motorista é horrível... porque o aplicativo só cobra ida, não cobra volta entendeu... então assim esse tipo de interpretação do aplicativo é horrível... péssimo e ninguém gosta de fazer viagens... isso também induz o cliente achar que o valor né é baixo para fazer uma viagem... acessível... e que de fato é não funciona dessa forma entendeu... e o aplicativo também não passa nenhum tipo de de de detalhe tanto pro motorista quanto

para o passageiro... é horrível é horrível!!” (ME_01; 04/01/2020).

E outros, assim como a maioria dos respondentes, concordam com o sistema:

“...nossa acho muito bom, pois pega o motorista que estiver mais próximo ao passageiro, tendo assim uma maior flexibilidade” (ME_16; 28/03/2020).

Complementando a resposta anterior dos motoristas em relação ao sistema de direcionamento, 26% comentam que o sistema de notas que a empresa usa para avaliar aos motoristas é boa, mas os passageiros precisam ser melhor orientados sobre como usá-lo. No entanto, 33% consideram que o sistema é ruim e injusto, porque na maioria das vezes as notas não são compatíveis com a atenção prestada, os motoristas oferecem um serviço de qualidade (boa direção, carro limpo, educados, etc.) e um trajeto sem problema, mas mesmo assim os passageiros avaliam negativamente (nota mínima) por motivos banais, motivos que não podem ser controlados pelo motorista (trânsito ou erro no GPS) ou com a má-intenção de ganhar um cupom de desconto da *Uber* para a próxima viagem¹⁸.

Na opinião do presidente da AMASP, “(...) o motorista sempre teve acesso a reportar algum problema que aconteceu dentro do veículo... e se o motorista ele se depara com alguma situação a obrigação dele é reportar o que aconteceu (...)”. Isso deve ser feito para “(...) a plataforma ouvir o relato do passageiro e confrontar o relato do passageiro com o relato do motorista tá, ela faz ali o juízo e verifica quem tá certo quem tá errado (...). No caso que o motorista não se atenta em fazer esse relato “(...) acontece que o passageiro sempre vai passar como o que tem razão né, porque ele reclamou, mas o motorista não se posicionou (...)”.

Alguns motoristas da *Uber* comentam que “as avaliações deveriam ser feitas por tópicos e não por notas” (MR_12; 16/11/2019), já que o sistema atual deixa o motorista na defensiva e com baixa autoestima, é por isso que o consideram ruim e/ou horrível:

“Meu ponto de vista respeito cara das notas dos aplicativos... horrível! Do meu ponto de vista... Por que? Não dá para definir nenhuma, nenhum tipo de pessoa.... eeh não dá para definir um tipo de pessoa ou observar uma pessoa durante 5 ou 10

¹⁸ Ver <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/03/02/dar-nota-ruim-para-motoristas-gera-desconto-na-uber-e-outros-apps.htm>

minutos... não dá! Não dá pra definir se ela é 5 ou 10 ou 1 estrela... não existe isso entendeu... talvez eu não tenha oportunidade de conhecer a pessoa direito... como que vou definir uma pessoa por 5 ou 1 estrela, não dá! É horrível isso aí... é umas das coisas assim que eu não vejo graça e não sinto nem prazer... eu coloco 5 estrelas pra todo mundo pra você ter ideia porque eu aprendi a ter pouco nas coisas e meu foco não é nas estrelas... eu reparo na na no que dá pra extrair da pessoa... então tem muito... 90% das pessoas são muito boa... são pessoas que vão trabalhar, são pessoas que estão na correria, são pessoas que precisam de alguma coisa entendeu... então assim... já carreguei pessoas bêbadas mas muito engraçada entendeu... já carreguei pessoas muito bonitas, cheirosa mas tem dificuldade até de falar Oi... então assim... esse negócio de de notas dos aplicativo assim... nas estrelinhas... não vejo muita graça, sinceramente não vejo muita graça” (ME_08; 30/01/2020).

“Acho muito importante, porém acho que deveria ser melhor interpretado, acho um absurdo passageiro avaliar com 1 estrela só pelo carro estar pouco organizado, sendo que lavamos o carro todo dia, mas infelizmente os próprios passageiros não conserva” (ME_12; 15/02/2020).

Seguindo a mesma linha e sobre como as empresas podem melhorar as condições de trabalho dos motoristas, os motivos são diversos, mas a maioria indica que a tarifa deve ser melhorada, que nas palavras do presidente da AMASP: “(...) a nossa luta maior hoje é que as plataformas melhorassem a tarifa tá, eu vejo uma precarização nas tarifas (...) porque desde 2015 até hoje nossa tarifa continua a mesma... a gente está trabalhando pelo valor congelado desde 2015 (...)” ou bem a taxa de administração cobrada pelo aplicativo aos motoristas deve ser reduzida (lembrando que é de 25% na categoria mais baixa do serviço da Uber). Esta taxa é considerada pelos mesmos muito alta, o que significa mais prejuízo do que ganho, portanto se entende que deve ser cobrado um valor por passageiro ou um valor adicional quando a quantidade de pessoas a transportar excede as duas:

“...acho que deveriam se pôr no lugar do motorista, para ver como é o dia a dia, na rua, as vezes você leva quatro pessoas e a corrida fica seis reais... alguns saem do carro rindo da sua cara. Acho que quando passasse de dois passageiros pagar um adicional” (MR_05; 21/11/2019)

Existem vários comentários feitos pelos motoristas, entre eles diversos pontos de vista, mas mesmo assim o valor das corridas é o ponto principal:

“...uma delas já começa pelos valores entendeu... a tarifa mínima de um carro não dá pra ser R\$5,95 entendeu... a mínima de um carro aqui... a mínima mesmo é R\$8,0 reais... meu ponto de vista tá... então eu acho que devia melhorar isso aí.” (ME_11; 16/02/2020).

“...são muitas coisas que nos ajudariam a nos sentir mais seguros, mas o valor das corridas deveria aumentar pois não se compara com a taxa cobrada pela plataforma” (MR_15; 16/11/2019).

As opiniões indicadas pelos motoristas são variadas, mas é necessário um investimento em segurança em favor do motorista. O que consistiria nas empresas terem um melhor controle no registro de passageiros (foto, informações pessoais, documento de identificação); que o trabalho como motorista de aplicativo seja regularizado (com contrato entre as partes); que a empresa preste mais atenção nas opiniões dos motoristas sobre os comentários dos passageiros, os quais muitas vezes sem justificativa no que dizem; acrescentar um seguro contra acidentes, de vida e contra assaltos, entre outros. Cabe destacar também, que seria interessante obrigar o passageiro a informar quando a viagem não seja para ele, de preferência que o passageiro não possa solicitar viagens para outra pessoa e que os pagamentos sejam apenas com cartão, ou seja, retirando a opção de pago com dinheiro, porque muitas vezes os passageiros simplesmente não pagam. A seguir são citados alguns dos depoimentos dos motoristas pesquisados:

“...exigindo um rigor maior no cadastro de passageiro mostrando a foto pra gente ver” (MR_14; 20/11/2019);

“...Pedir mais informações do passageiro, documentação, assim como pedem aos motoristas quando somos cadastrados,

pedir selfie de confirmação do passageiro assim como exigem do motorista” (MR_15; 16/11/2019);

“Com um contrato de trabalho e pagamento de contribuições e também incluir a saúde” (MR_98; 21/01/2020);

“Dando mais ouvidos aos motoristas do que aos passageiros” (MR_18; 21/11/2019);

“Outorgando seguros tanto de vida como de acidentes” (MR_64; 21/01/2020);

“...que o passageiro seja obrigado a avisar quando a viagem não for para ele, de preferência que ele não possa pedir para outra pessoa, apenas se for no cartão de crédito. Após as 20h da noite aceitar viagens só no cartão. São muitas coisas que nos ajudariam a nos sentir mais seguros” (MR_15; 16/11/2019).

Assim, outro ponto que foi resgatado dos entrevistados faz relação com o controle do registro dos passageiros:

“...poderia melhorar um pouco a comunicação com a empresa né... mas acho que o principal seria a confirmação de documentos e ficha criminal dos passageiros, pois isso são coisas que não temos o controle e isso pode ser prejudicial ao motorista que está trabalhando” (ME_09; 13/02/2020).

Diante de todas estas sugestões feitas pelos respondentes e entrevistados, é surpreendente que alguns comentem que a empresa de aplicativo de transporte não deveria forçar os motoristas a aceitar qualquer tipo de viagem: *“...não ter que ser obrigado a aceitar qualquer viagem só porque temos uma taxa de aceitação que precisa estar sempre alta (isso nos força a aceitar corridas em áreas de risco)” (MR_15; 16/11/2019).* Por conseguinte, eles trabalham mais horas do que as devidas por dia, o que acaba sendo um trabalho que os mantém escravizados, trabalhando sem parar.

Por fim, foi analisada a opinião sobre a regulação do trabalho como motorista de aplicativo, no qual 94% dos motoristas-parceiros que trabalham na *Uber* em Santiago e São Paulo declaram a favor da regulação (garantindo por contrato direitos como seguro de saúde, previdência social, férias, salários transparentes, etc.). Incluindo-se isso os obriga a ter como

condições os pedidos nas leis propostas em ambos países. Isso se reflete nos comentários dos entrevistados:

“...siiiim todo tipo de trabalho tem que ser regularizado não dá pra ser irregular.... tudo que é irregular não presta, é uma bagunça.... com trabalho regular você tem um controle do que está sendo feito então pra mim tem que ser regularizado sim... passa né mais credibilidade mais confiança tanto para o motorista como o passageiro... usuário” (ME_01; 04/01/2020).

“...claro, com certeza, pois ser motorista de aplicativo de transporte é um trabalho digno como outro qualquer... tem que ser regularizado assim podemos trabalhar com mais seguridade” (ME_14; 17/03/2020).

4.2.3 Os impactos do trabalho na saúde e na vida dos trabalhadores

Na pesquisa, os motoristas brasileiros e chilenos foram consultados a respeito do recolhimento de previdência social considerando uma futura aposentadoria, no caso do Brasil através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e no Chile por meio de alguma Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Em média apenas 28% dos respondentes confirma a prática, enquanto o restante não indica o pagamento do imposto citado.

É interessante notar que há uma diferença significativa ao observar as respostas dos entrevistados de cada país. Os respondentes que contribuem para a previdência social no Brasil são representados pelo 41% e no Chile apenas 14%. Esta diferença sucede porque, no caso do Brasil, a população tem consciência de que, quando atingirem a velhice, o padrão de vida se deteriorará substancialmente e não poderão continuar trabalhando da maneira que o fazem hoje, garantindo assim, um valor por mês para essa fase da velhice. Do ponto de vista dos entrevistados no Brasil, eles comentam:

“...recolho sim embora esteja atrasada recolho sim entendeu... eu pago meu INSS por quê?? Porque é necessário se eu sofrer um acidente eu tenho algum recurso, eu tenho de onde extrair um dinheiro então é necessário pagar o INSS né” (ME_05; 20/01/2020).

“...como motorista não recolho não, porque como eu já tenho uma pastelaria em meu nome, ou seja, eu já pago INSS pela pastelaria... como motorista nesse momento não preciso mas se não tivesse a pastelaria faria sim” (ME_13; 15/02/2020).

Agora, no caso do Chile, que também se baseia nesse fato, a diferença é que dada no momento de aposentar, acontece que a aposentadoria será um terço do que agora é um salário mínimo no país, de modo que o sujeito que trabalha autônomo, geralmente não contribui para a previdência social devido a uma questão cultural gerada pela desconfiança do sistema:

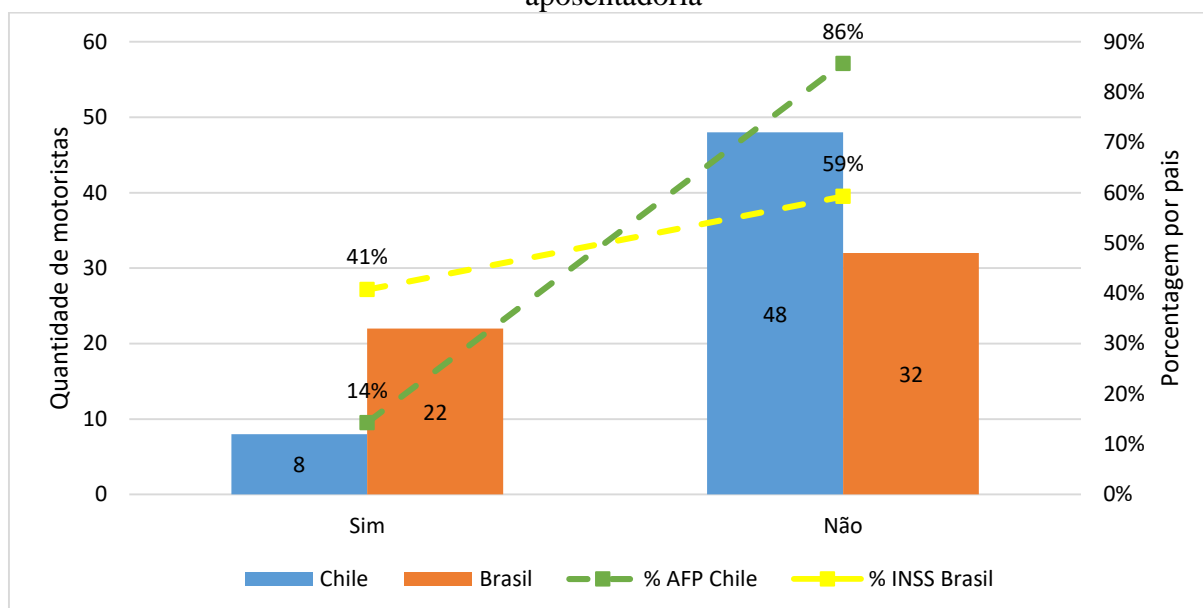
“...faz anos que não contribuo para a previdência social... tive um emprego estável por alguns anos e, na época em que fiquei desempregado, não voltei a contribuir... além disso, o modelo de previdência [do Chile] não me dá confiança... prefiro poupar por conta própria em minha conta poupança” (ME_03; 05/01/2020).

Por outro lado, observa-se o comentário de um motorista estrangeiro residente no Chile:

“...consegui este emprego informalmente, porque minha situação migratória não é clara... é por isso que eu também não contribuo, prefiro ganhar pra mim o 100%” (ME_19; 04/04/2020).

Normalmente, os países possuem sistemas públicos de previdência e os sistemas de previdência privada são complementares, mas em nenhum caso o substitui, como é o caso do Chile, onde o único sistema ao qual os trabalhadores têm a opção de ingressar é o da AFP. As baixas aposentadorias recebidas por este sistema de previdência aos trabalhadores chilenos atingem 38% da renda que obtiveram na vida profissional, e ainda mais dramático é o caso das mulheres, que representa apenas 28% da renda (MESINA, 2016). Evidentemente com o resultado dos pesquisados, aqueles que menos tendem a contribuir para a previdência social são as mulheres (ver Tabela 15) e no Chile isto se reflete apenas com o 2% dos respondentes.

Gráfico 8 – Motoristas que contribuem para a previdência social considerando uma futura aposentadoria



Fonte: O autor (2020)

Tabela 15 – Relação por gênero dos motoristas que contribuem para a previdência social

Recolhimento de previdência social considerando uma futura aposentadoria	Chile		Brasil	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Sim	2%	12%	13%	28%
Não	9%	77%	13%	46%

Fonte: O autor (2020)

O trabalho constitui uma atividade primordial para obter bem-estar e satisfação das necessidades da vida humana (FRANCO; ESCUDERO, 2019). Embora toda atividade de trabalho produza uma remuneração positiva para os trabalhadores, também os expõe a diferentes riscos específicos de cada processo e tarefa a ser realizada, eles podem ser de tipo físico, mental e social e tendem a desencadear na presença de doenças (JIMÉNEZ, 2011). Desta forma, os pesquisados foram consultados a respeito do impacto que o trabalho de motorista de aplicativo tem gerado sobre a saúde deles. A maioria dos respondentes (45%) indica que sua saúde não foi prejudicada com o trabalho exercido até o momento, seguido por aqueles que indicam que sim foram prejudicados (29%) e o restante diz que talvez:

“...graças a Deus eu nunca tive problemas de saúde como motorista de aplicativo, mas eee eu sinto um desconforto nas costas né por dirigir o dia inteiro e ficar numa posição só... esse

desconforto é normal... que é natural nos motoristas” (ME_07; 21/01/2020).

“...nos motoristas de aplicativo tomamos devidos cuidado em questão de doença e higiene para nosso próprio conforto e de nossos passageiros..., porém nunca me prejudicou” (ME_17; 29/03/2020).

Acrescentando, os motoristas foram consultados a respeito dos sintomas que já experimentaram enquanto trabalhavam, observando-se que o sintoma mais recorrente relatado por eles é o medo de serem assaltados e/ou roubados, pelo fato de ser um trabalho que coloca em risco a vida dos motoristas, como consequência das altas horas que estão expostos ao trabalho na rua. Além disso, no caso de serem roubados e/ou assaltados durante uma viagem mediada pelo aplicativo para o qual trabalham, estes eventos são considerados como casos fortuitos ou de força maior, ou seja, sem uma relação causal entre o dano sofrido e a empresa de aplicativo. As empresas de aplicativo de transporte não demonstram nenhuma responsabilidade, pois os motoristas são independente e fazem parte do risco da atividade de motorista.

O segundo sintoma mencionado pelos motoristas é o alto nível de ansiedade que este trabalho produz, pois como foi analisado anteriormente, muitos motoristas optam por este trabalho por motivos de desemprego, por ser um trabalho não regularizado, precário, e sem possibilidade de alcançar um reconhecimento ou promoção. Assim como o medo de serem assaltados, são temores ante os quais os motoristas se veem confrontados, seja por assédio dos taxistas, pela violência física e psicológica, e às vezes, conflitos devido à falta de compatibilidade entre o trabalho de motorista de aplicativo e a vida pessoal (horários extremos de entrada e saída, trabalho noturno ou em horas de maior demanda, trabalho no fim de semana, etc.). Tudo isso envolve uma perturbação no humor e provoca ansiedade, acresce-se a monotonia de estar dirigindo várias horas (FRANCO; ESCUDERO, 2019).

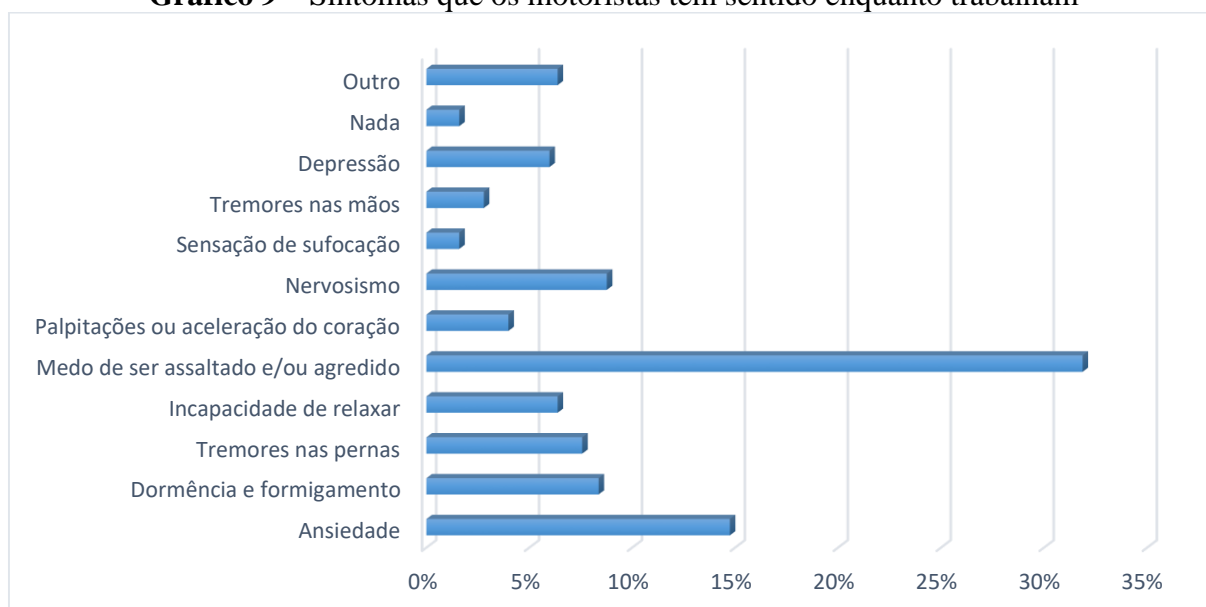
De modo geral, a ansiedade é uma emoção que aparece quando os motoristas se sentem ameaçados por um perigo externo ou interno e o medo é o sentimento predominante. É importante acrescentar que o nervosismo também foi indicado pelos motoristas e faz parte dos aspectos psicológicos e sociais já mencionados (FRANCO; ESCUDERO, 2019).

Por outro lado, alguns aspectos físicos mencionados pelos motoristas são a dormência e formigamento, tremores nas pernas, dores musculares, sobrepeso, tendinite, entre outros; estes

são os primeiros sinais de desgaste físico devido ao esforço repetitivo que significa dirigir como motorista de aplicativo. Segundo Chiang (2012), saúde, bem-estar e qualidade de vida no local de trabalho incluem a implementação de condições adequadas do ambiente físico, a fim de permitir que os motoristas desenvolvam plenamente suas atividades e levando em consideração a prevenção de riscos que possam ocorrer dentro da atividade profissional. Atualmente, os motoristas de aplicativo estão expostos a um cansaço físico, ou fadiga de trabalho, que retorna em contraturas musculares, por causa da sobrecarga de dirigir por tempo prolongado em uma mesma posição (VERUSKA NARCISO; DE MELLO, 2017).

Em menor medida, os motoristas expressam não sentir nenhum sintoma que prejudique sua saúde e seu desempenho como motorista de aplicativo exercido até o momento (Gráfico 9).

Gráfico 9 – Sintomas que os motoristas têm sentido enquanto trabalham



Fonte: O autor (2020)

5. DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Neste estudo foram analisadas as principais características do trabalho como motorista de empresas de aplicativo de transporte que funcionam através de plataformas digitais como *Uber*, *Didi* ou *Cabify*, no Chile e no Brasil. Para isso, foram analisadas as respostas fornecidas pelos motoristas em um questionário *on-line*, entrevistas semiestruturadas e, quando necessário, os dados foram analisados em conjunto, de maneira independentes e outros exclusivamente para quem trabalha na plataforma *Uber*. No quadro a seguir observa-se os principais dados comparativos entre ambos os países segundo os respondentes.

Quadro 5 – Dados comparativos entre Chile e Brasil

Perguntas	Chile (%)	Brasil (%)
Idade	Entre 25 e 26 (44,6%)	Entre 25 e 26 (41,1%)
Nacionalidade	Chilena (40,9%)	Brasileira (49,1%)
Sexo	Masculino (87,5%)	Masculino (74,1%)
Cor ou raça	Branca (76,8%)	Branca (48,1%)
Estado civil	Solteiro (50,0%)	Casado ou união estável (61,1%)
Filhos menores de idade	Sem filhos menores de idade (37,5%)	Sem filhos menores de idade (46,3%)
Nível de escolaridade	Ensino superior (39,3%)	Ensino superior (38,9%)
Empresas de aplicativo de trabalho	Uber (75,0%) e Didi (42,9%)	Uber (100%) e 99 (83,3%)
Tempo como motorista	Há mais de um mês (28,6%)	Há mais de um ano (29,6%)
Tipo de veículo	Próprio (69,6%)	Próprio (57,4%)
Melhor empresa para trabalhar como motorista	Uber (50,0%)	Uber (75,9%)
Horas de trabalho por dia	Entre 8 a 10 horas (26,8%)	Entre 10 e 12 horas (42,6%)
Ganho por dia trabalhado	Entre 101 e 150 reais (37,5%)	Mais de 250 reais (27,8%)
Opinião sobre salário	Salário bom (21,4%)	Salário bom (16,7%)
Trabalho praticado antes de ser motorista	Outra atividade (33,9%)	Outra atividade (50,0%)

Função exercida antes de ser motorista	Outras (21,4%)	Outras (37,0%)
Exerce alguma outra atividade	Não (71,4%)	Não (59,3%)
Procura emprego atualmente	Não (51,8%)	Sim (50,0%)
Faz corridas particulares	Nunca (44,6%)	De vez em quando (38,9%)
Motivo para ser motorista	Desemprego (42,9%)	Desemprego (53,7%)
Vantagens de ser motoristas	Horário flexível de trabalho (35,5%)	Horário flexível de trabalho (30,0%)
Problemas de ser motorista	Perigo de roubo e/ou ser assaltado (41,1%)	Insegurança e/ou risco de trabalhar na rua (46,3%)
Contribuição para previdência social	Não (85,7%)	Não (59,3%)
Frequência de férias	Nunca tirei férias desde que comecei a trabalhar como motorista de aplicativo (41,1%)	Nunca tirei férias desde que comecei a trabalhar como motorista de aplicativo (59,3%)
Frequência de trabalho aos finais de semana	Todo fim de semana do mês (53,6%)	Todo fim de semana do mês (55,6%)
Sistema de notas do aplicativo	Bom (26,8%)	Ruim (25,9%)
Ser motorista prejudica a saúde	Não (44,6%)	Não (44,4%)
Sintomas experimentados	Medo de ser assaltado e/ou agredido (28,2%)	Medo de ser assaltado e/ou agredido (37,3%)
Carteira assinada ou continuar como motorista de aplicativo	Trabalhar na indústria com carteira assinada (58,9%)	Continuar trabalhando como motorista de aplicativo (48,1%)
Sistema que direciona as viagens	Bom (pode melhorar) (46,4%)	Bom (pode melhorar) (51,9%)

Como melhorar as condições de trabalho	Melhor tarifa para os motoristas (redução de comissão) (29,9%)	Melhor tarifa para os motoristas (redução de comissão) (24,4%)
Regulamentação do trabalho	Sim (92,3%)	Sim (95,7%)
Principais cidades de trabalho	Santiago (91,1%)	São Paulo (85,2%)

Fonte: O autor (2020)

Nesta tabela constata-se que houve uma coincidência de 70% nas respostas entre os motoristas de ambos países. Os 30% remanescente é onde as discrepâncias ocorrem por nacionalidade, pelas cidades onde trabalham, pelo estado civil, tempo de serviço na plataforma, horário de trabalho, remuneração, serviço de motorista particular, bem como pela procura de outro tipo de trabalho, sistema de notas e a opção de continuar trabalhando como motorista ou mediante um contrato.

Como foi mencionada na fase de revisão da literatura, as empresas estão cada vez mais interagindo com o *marketing digital* para se diferenciar de seus concorrentes (ALIANZARED, 2019). Assim, a rápida ascensão da empresa *Uber* por meio de sua estratégia de *marketing*, tem levado o posicionamento da marca a um reconhecimento mundial em comparação com o resto de seus concorrentes. É por esse motivo que mais de 80% dos motoristas-parceiros entrevistados nesta pesquisa trabalham para essa empresa e a preferem por sua diferenciação, levando em consideração as dimensões de segurança (das informações e atenção com os motoristas), confiança (seguro no pagamento) e maior demanda. Agora, pelo contrário, Cabify e Didi, entre outras aplicações de transporte de passageiros, não as consideram tanto como Uber, principalmente devido à segurança oferecida no momento do registro. Esta segurança é oferecida principalmente pelos vários filtros de documentação, por exemplo, que são solicitados no momento do registro. Embora vários condutores comentem que devem ser acrescentadas outras medidas para aumentar a sua segurança. Por exemplo no Chile, 39% trabalham na Cabify e Didi, e no Brasil 19%. Além disso, do número total de participantes nesta investigação, 45% trabalham nestas três principais aplicações de transporte. Esta é uma das principais justificativas simbólicas identificadas entre ambos países, uma vez que a segurança e formalidade entregue aos motoristas-parceiros cria a confiança e credibilidade apropriada, para proporcionar a lealdade que eles terão com o serviço e a empresa.

Porém é detectado que grande parte do trabalho realizado pelos motoristas-parceiros se trata de trabalho não pago. Aliás, a maioria dos entrevistados trabalha com veículo próprio e tem inúmeros custos atrelados ao trabalho como combustível, seguro, manutenção, *internet*, entre outros. Isso é evidente, porque, como os veículos percorrem muitos quilômetros, o desgaste é intenso e a manutenção é muito alta, enquanto o benefício diminui cada vez mais. Quanto mais deteriorado ficar o veículo, maior será a manutenção; portanto, o sistema e a forma como tudo isso funciona vão levar ao desgaste do veículo.

No Quadro 5, é importante observar que um em cada dois entrevistados diz trabalhar como motorista de aplicativo por tempo indefinido, em virtude do 51,8% de motoristas que não estão à procura de trabalho no Chile por exemplo, pelo fato de não possuir, nem encontrar outra possibilidade de trabalho imediata. Eles acreditam que a chegada das empresas de aplicativo de transporte ajudou a melhorar a vida daqueles que não tinham opção de trabalho, e como prestadores de serviço agradecem essa maneira de ganhar dinheiro (AMASP, 09/02/2019). Embora ainda seja uma opção para os motoristas, essa situação mudou drasticamente com a entrada indiscriminada de mais motoristas-parceiros no serviço dos aplicativos. Gera-se uma aglomeração de motoristas cadastrados nas empresas, onde o regime de serviço sob demanda leva uma redução dos ganhos individuais dos mesmos. O crescimento da frota dos aplicativos é um dos fatores que preocupa os motoristas, pois eles passaram a ter menos corridas disponíveis. Como a política da empresa não pressupõe limite para o número de motoristas, a oferta destes anula a demanda.

As respostas dão conta de várias situações de risco: por um lado, dentro do novo método de organização do trabalho são comuns as jornadas de trabalho extremamente longas; e por outro lado, a insegurança e os riscos a que os motoristas-parceiros ficam expostos por não possuir uma legislação e por se tratar de um trabalho sob demanda. Deste modo, a discussão dos resultados é analisada e apresentada em seguida conforme a Figura 4.

5.1 Situações de insegurança laboral

É importante levar em consideração a justificativa simbólica que representa o tempo diário utilizado como padrão pela empresa. Nas estimativas enviadas aos motoristas o tempo é de 10 horas diárias. Nesta pesquisa foi demonstrado que quase um sexto dos motoristas-parceiros dirigem mais de 12 horas diárias, ou seja, mais de uma jornada de trabalho regular. Isto explica, por exemplo, o que é mostrado no Quadro 5 com relação à discrepância entre as 8 a 10 horas que os motoristas trabalham no Chile contra as 10 a 12 horas de maior trabalho no

Brasil. De qualquer modo observa-se que 14% e 17% dos respondentes – respectivamente em ambos países – trabalham mais de 12 horas por dia. Nesse sentido, a carga horária excessiva praticada pelos motoristas, é decorrente dos baixos ganhos obtidos com esta atividade, gerando uma potencial insegurança no trabalho (Figura 5). Obviamente, esta situação coloca em risco o próprio motorista, seus passageiros e o resto dos veículos nas ruas. Levando-se em consideração que a segurança no trabalho pode ser propiciada através de normas ou regulação deste tipo de serviço, estabelecendo limite de tempo de trabalho, de acordo com Todolí-Signes (2017a), infere-se que toda empresa de motoristas de aplicativo carece desta garantia e não brinda a segurança.

A partir daí é possível verificar as consequências do trabalho precarizado, flexível e informal descrito por Antunes (2018). Os motoristas de aplicativo de transporte enfrentam o grande problema da precarização das condições de trabalho na relação entre as empresas e os motoristas-parceiros; no que tange à carga horária com base na jornada de trabalho excessiva, sob o argumento de que o motorista tem a liberdade de escolher o seu horário de trabalho; além da pressão dos custos de manutenção do veículo, que a longo prazo, dificultam a atividade e os investimentos necessários para manter o veículo em boas condições.

Ficou evidente nas respostas dadas que a insegurança e a insatisfação dominam a maioria dos entrevistados. A insegurança laboral surgiu com impacto na literatura e foi corroborada diante dos respondentes da pesquisa. Segundo Muntaner (2018) essa insegurança é gerada pela ausência de qualquer contrato, com base na qual Ticona e Mateescu (2018) criaram o termo economia cinza, pelo fato de privação de direitos decorrentes de acordos informais do trabalho de motorista. Nesse sentido, os motoristas-parceiros além de não terem direito a benefícios, ficam à mercê de decisões que tornam o seu trabalho instável. Tal insegurança reflete na saúde dos trabalhadores. A precariedade do trabalho, deve-se ao trabalho mal remunerado, incerto, sem direitos e sem proteção (COCKAYNE, 2016; PETRIGLIERI; ASHFORD; WRZESNIEWSKI, 2019).

Dessa forma, a *Uber* se refere aos motoristas com a expressão “motoristas-parceiros”, desassociando a empresa de uma relação empregador-empregado. Isso indica que não estabelece nenhum tipo de relação com o motorista, considerando-os pessoas dispensáveis e ocultando assim o controle que eles devem ter sobre os processos laborais e salariais dos mesmos. É importante destacar que a relação entre a tecnologia e a força de trabalho parece ser o ponto central para esta empresa, porque os motoristas que atualmente trabalham na *Uber*,

seriam, na estratégia da empresa, apenas uma dimensão do trabalho humano que pode ser removido mais tarde.

Resgatando Muntaner (2018) e Van Doorn (2017) infere-se que uma das características do trabalho precário é não ter um vínculo empregatício, por se tratar de um trabalho sem contrato, com duração determinada, sem direitos trabalhistas e sem exclusividade corporativa. Os motoristas-parceiros comentam que a baixa remuneração, a carência de garantias e segurança não justificam o esforço de trabalho excessivo e a quantidade de horas trabalhadas. Sob esse ponto de vista, o trabalho dos motoristas da *Uber* mais uma vez pode ser entendido como precário, pois o único vínculo estabelecido entre os motoristas e a empresa é o cadastro no aplicativo. Portanto, gera-se o debate sobre a liberdade de trabalho e consumo “(...) *existe aqueles [motoristas] que falam que é precarizado né mas existe aquele que agradece né, aquele prestador de serviço que encontrou através dos aplicativos a forma de ganhar o seu dinheiro, então ele já vê por outra maneira (...)*” (AMASP, 09/02/2019). A partir daí a empresa *Uber* é vista por muitos como uma “grande oportunidade” e parece ser um bom trabalho para algumas pessoas, talvez pela formalidade da empresa frente à concorrência.

O trabalho que os motoristas de empresas de aplicativo de transporte realizam é moldado pela implantação das decisões de design e assimetrias de informação, por meio do aplicativo, para realizar um controle sobre as rotinas dos trabalhadores. Nesse sentido, o controle da *Uber* envolve a avaliação dos motoristas por parte dos usuários, realizados ao final de cada viagem. Como indica o Quadro 5, a discrepância tem origem nos 26,5% dos motoristas chilenos que dizem ser um bom sistema. Sem abdicar de um pelo outro, as empresas mapeiam a região, observam e punem os motoristas, criando sofisticados bancos de dados sobre a urbanização (em ambos países). Apesar disso, a disputa sobre o sistema de direcionamento de viagens é considerada boa pelos entrevistados.

Já o sistema de notas é considerado um dos aspectos mais negativos destacados pelos motoristas participantes (74%) e está diretamente relacionado com o processo de avaliação da empresa, o que pode levar à expulsão do condutor. Estas avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, são a faceta do controle na organização do capitalismo de plataforma. Os mesmo se queixam da impossibilidade do motorista de ter acesso à pontuação feita pelo usuário. Tendo em conta estes aspectos, o processo de avaliação, que em si mesmo conduz à possibilidade de exclusão da empresa, é o fator que recebeu mais críticas por parte dos participantes. Os motoristas são avaliados pelos clientes no final das suas viagens, onde lhes pode ser atribuída uma pontuação de 1 a 5 estrelas pelo desempenho do trabalhador. Portanto, é evidente que não

existe autonomia do condutor, tal como proposto pela empresa, porque se o condutor cancela as corridas ou fecha a aplicação, é pressionado através de e-mails e mensagens, com a ameaça de exclusão da aplicação. Além disso, segundo os motoristas, estas formas de gestão e vigilância são óbvias, mas também contraditórias, porque não são empregados. São categorizados como um trabalhador autónomo, que deve trabalhar segundo as suas próprias determinações, mas o seu trabalho é gerido por um software que define as regras do jogo.

Isto cria situações estressantes e interrompem os ganhos dos motoristas, principalmente se considerarmos que o papel do motorista de aplicativo está diretamente relacionado ao desemprego e mais da metade dos entrevistados afirmam que essa é sua única ocupação. De forma que, há uma disputa dividida entre os entrevistados pela continuidade do trabalho como motorista de aplicativo e os que desejam trabalhar com carteira assinada. No entanto, esta última domina pelo fato de oferecer uma estabilidade laboral.

Cabe lembrar que os motoristas ainda precisam repassar para a empresa o percentual de 25% – categoria mais baixa do serviço da *Uber* – sobre todas as corridas realizadas. Esse cenário sinaliza para um trabalho marcado pela exploração, como foi indicado por Antunes (2018), que apesar de estabelecer regras e cobrar taxas pelo serviço executado, não oferece nenhum direito ao trabalhador (PAULINELLI RODRIGUES NUNES; ANTUNES GONÇALVES; MODESTO SOUZA, 2018; TODOLÍ-SIGNES, 2017a; ZOU, 2017). Contudo, do ponto de vista dos motoristas, eles são trabalhadores, mas ao mesmo tempo são consumidores. Por estarem vinculados ao capitalismo conexcionista, essas empresas parecem puni-los antes de beneficiá-los.

Além das disputas salariais, também foram geradas discussões devido a problemas de saúde física e psicológica causados pelas condições de trabalho (MUNTANER, 2018). O excesso de horas de trabalho cria riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, que podem gerar conflitos sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. É por isso que a segurança e saúde no trabalho é considerada uma potencial área de insegurança (Figura 5), pois os motoristas não têm ou não são suficientemente protegidos por uma legislação específica que os ampare e resguarde, protegendo-os de perigos, doenças e lesões, bem como garantindo que as condições gerais de trabalho de motorista não afetem a saúde e o bem-estar. A inexistência ou insuficiência de treinamento em segurança e saúde ocupacional agrava este risco.

Assim, a insegurança em relação à cobertura previdenciária constatada na Figura 5 se deve ao fato de que ela não está disponível ou é insuficiente. Isto devido a isenções na cobertura

ou exigências contributivas que são estabelecidas, de tal forma que alguns motoristas não terão acesso a benefícios. A saber, a empresa contratante se liberta das responsabilidades inerentes ao exercício da atividade laboral, pois transfere para o motorista todos os compromissos com a gestão do trabalho, tais como: aquisição de plano de saúde, adaptação de horários de trabalho e aposentadoria; e é neste último ponto que se observa que mais de 70% dos entrevistados não contribui para a previdência social considerando uma futura aposentadoria, um número preocupante de acordo com a análise apresentada na seção 4.2.3.

5.2 Conjunturas para uma legislação trabalhista

As empresas tipo *Uber* se dedicam a manter a sua hegemonia no mercado sobre os ganhos do motorista, aumentando significativamente os níveis de informalidade, trabalhos esporádicos em expansão, precariedade salarial e desemprego, originando níveis abismais de desigualdade e pobreza social. Como a porcentagem que lhes cabe é baseada nas viagens realizadas, o grande número de motoristas não interfere nos seus lucros, embora diminua os rendimentos individuais de cada um dos motoristas-parceiros. Estas empresas de plataformas digitais são as principais contribuintes para o processo de empobrecimento da classe trabalhadora, portanto, a fim de evitar o excesso de trabalho e diminuir o índice de desemprego, os motoristas devem definir seus horários de trabalho, da mesma forma que as empresas devem definir um máximo de horas de trabalho semanal, de modo que este limite considere todas as horas trabalhadas nas diferentes plataformas digitais (ver Figura 6). Naturalmente, a maioria dos entrevistados diz criar uma rotina de trabalho:

“...eu trabalho das 7 da manhã até 7 da noite, aí depois disso é perigoso andar na rua sabe, alguns bairros, você não sabe né! O aplicativo da Uber não mostra... embora se tem muita corrida continuo... e mais, você tem que pensar na deterioração do carro, nem todos estão cientes disso... da quilometragem percorrida né... com ajuda do grupo no zap a gente consegue trocar ideia e criar uma conscientização dentre os mais novos...” (ME_04;12/01/2020).

No que diz respeito às opiniões, os motoristas expressam um ponto favorável, a imperiosidade de legitimar o trabalho de motorista de aplicativo. Uma vez que, dentro do espírito do capitalismo, as empresas de aplicativo de transporte promovem o caráter individual do trabalho, gera-se uma insegurança laboral, porque efetivamente os direitos trabalhistas

básicos não são reconhecidos. Isso mostra como os motoristas vivem diariamente em uma modalidade de trabalho instável.

Como já foi mencionado antes, as disputas são gestadas nas supostas vantagens deste tipo de trabalho, o desemprego é o principal motivo e mais da metade dos entrevistados concordam que a flexibilidade é um dos principais motivadores para a participação no *Uber*, concordando assim com o estipulado na pesquisa de Rosenblat e Stark (2016). Destaca-se que a promessa salarial da *Uber* está muito acima dos níveis de renda que os motoristas-parceiros observam. A combinação destes dados mostra que, apesar da flexibilidade permitida por esta forma de trabalho, na sua aplicação prática, para muitas pessoas não está longe de um trabalho tradicional, embora com horários mais diversos. Srnicek (2017) afirma que a expansão do trabalho *uberizado*, por mais precário que seja, pode crescer diante do desemprego, por ser uma alternativa de fácil acesso. Como foi comprovado, quase 50% dos motoristas sinalizaram que entraram na *Uber* por estarem desempregados e 20% para complementar a renda. Leva-se em consideração que quase o 40% dos respondentes possuem ensino superior e não conseguiram oportunidades em suas carreiras. Isto indica que trabalhar em empresas de aplicativo de transporte é uma imposição e não uma opção, considerando que a única exigência para entrar na empresa é saber dirigir. No atual cenário econômico do Chile e do Brasil, os motoristas entendem que esta atividade é respeitada ante as exigências para se obter um trabalho com contrato.

Sem dúvida, essas manifestações de risco causadas pelo trabalho de motorista de aplicativo provocam sofrimento e insegurança na maioria dos trabalhadores. Portanto, segundo o estabelecido por Todolí-Signes (2017b) e registrado na Figura 6, uma regulamentação a ser empregada no sistema laboral, deve se adaptar às particularidades da economia de consumo colaborativa, uma vez que os trabalhadores de plataformas digitais são tão dignos de proteção quanto os trabalhadores assalariados com carteira assinada (Independência Técnica). Os respondentes e entrevistados se posicionaram a favor da regulamentação¹⁹ para diminuir a insegurança deste trabalho por meio de um salário mínimo e um contrato. O direito a um salário mínimo é uma das questões mais complexas para regularização (TODOLÍ-SIGNES, 2017b). A forma como as plataformas de aplicativo de transporte funcionam é caracterizada pelo fato de que o motorista escolhe quantas horas quer trabalhar e em qual horário, de modo que a

¹⁹ Segundo o presidente da AMASP: “a associação foi formada devido à falta de regulamentação, tanto municipal quanto federal, foi daí onde nasceu... a importância de ter uma entidade representadora da categoria dos motoristas de aplicativo por que como se trata de uma categoria nova, com os trabalhadores autônomos não vimos necessidade de montar um sindicato tá! sindicato na nossa categoria não tem relevância nenhuma, não é relevante”.

existência de um salário mínimo garantido poderia arruinar as previsões de custos de qualquer empresa do tipo. Por outro lado, estas empresas não teriam problemas para pagar um salário mínimo pelo tempo em que o serviço está sendo realmente prestado a um usuário. A controvérsia reside nos tempos de espera, pois para encontrar passageiros, os motoristas devem estar ativos e em movimento.

Não obstante, no que diz respeito aos direitos trabalhistas, na falta de subordinação na execução do trabalho de motorista de aplicativo, as empresas não poderiam ser responsabilizadas pelas ações destes. Por este motivo, o quarto ponto da proposta regulamentar apresentada na Figura 6 define que os motoristas devem ser responsabilizados por negligência cometida durante a prestação do serviço, incluindo aqui acidentes ocasionados na corrida, ou danos aos clientes e até mesmo danos à marca ou reputação da plataforma digital.

Deste modo, a falta de acesso a uma aposentadoria, seguro médico, veículo da empresa, seguro de desemprego, garantias de subsídio ou um salário digno, são sinais negativos para a falta de vínculo formal e características da escravidão digital (ANTUNES, 2018), pois a empresa não garante nada disso aos motoristas e os mesmos devem estar sempre *on-line* e prontos para trabalhar.

5.3 Efeito do trabalho sob demanda

Uberização, o trabalho *on-line*, o *crowdwork* ou a economia de plataforma – todos estes são termos para descrever as novas formas de trabalho. Embora atraíam muita atenção, são sintomas de algo mais fundamental: o crescimento da economia *on-demand*.

Portanto, isto é o que os autores Boltanski e Chiapello (2009) chamam de espírito do capitalismo nos quadros gerenciais, porque a *Uber* por exemplo, é uma empresa que segue o padrão da chamada cidade por projeto²⁰, uma vez que suas diretrizes centrais são de uma organização que funciona através de redes, chamando a atenção dos motoristas por oferecer um serviço flexível e permite que eles desenvolvam um trabalho que está em constante movimento. O indivíduo da cidade por projetos ou *managers* surge do ideal de ser empreendedor, com capacidade de assumir riscos, tomar decisões, resolver problemas complexos, preparado para enfrentar o estresse do trabalho diário, com inteligência cognitiva e emocional, capaz de lidar

²⁰ Expressão desenvolvida por Boltanski e Chiapello (1999) vinculada a um capitalismo conexcionista, que surgiu da análise de um conjunto de textos dirigidos aos quadros gerenciais, estabelecendo um debate sobre o novo espírito do capitalismo em que capitalistas e trabalhadores são inseridos em um projeto de acumulação que nunca acaba e condenados a uma situação interminável de expropriação e subordinação.

com todas as suas qualidades a serviço da rentabilidade (GAULEJAC, 2007). Assim, foi identificado que a *Uber* usa intencionalmente essa flexibilidade nominal para atrair e incentivar os motoristas, propagando seu modelo de negócios usando o *slogan* “*você é seu próprio chefe. Você decide quando trabalhar e por quanto tempo*”. Assim, a *Uber* anuncia sua oportunidade de trabalho caracterizada pela liberdade, flexibilidade e discricção para atrair mais motoristas. Por conseguinte, a empresa *Uber* entra na lógica connexionista e captura as expectativas do motorista-parceiro, fazendo-o acreditar que são donos do seu próprio negócio, mudando a visão deles para um sujeito flexível, maleável e com personalidade. Isso faz com que os sentimentos dos motoristas sejam usados a favor da empresa, fazendo com que se sintam à vontade e produzam mais, por exemplo.

Uber, considerando o motorista como o “proprietário do seu próprio negócio”, com sua liberdade de exercer a atividade da forma e no momento que desejar, informando que não emprega motoristas e não possui nenhum veículo, oferece apenas uma plataforma tecnológica para os motoristas aumentarem os seus rendimentos e para os utilizadores encontrarem motoristas que desfrutem de viagens confortáveis. Isto indica que os condutores não são contratados, mas registados no sistema. A atividade da empresa é, portanto, a gestão da informação e a intermediação entre condutores e passageiros, cobrando uma percentagem sobre cada pagamento efetuado pelo passageiro.

Sem dúvida, as percepções sobre o trabalho na *Uber* guerreiam entre si e muitos são os insatisfeitos; porém, um ponto bastante comum é a alta comissão cobrada pela plataforma, que gera muita insatisfação, mais até que o sistema de ratings ou o trabalho sob demanda. Alguns motoristas expuseram que seus horários de trabalho aumentam continuamente ao longo do tempo, pois o trabalho é restritivo, existe muita oferta de motoristas sendo necessário dirigir muito para ganhar algum dinheiro.

Efetivamente, o trabalho como motorista em plataforma digital tem adquirido grande relevância nos últimos anos, onde os motoristas buscam se desenvolver aceitando desafios, mobilizando sua inteligência prática e a sua capacidade inovadora, desde que o contexto de trabalho os deixe margem suficiente de autonomia para fazê-lo. Ao realizar essa atividade, o corpo e as dimensões psíquicas são mobilizadas para obter recursos para sobreviver, resultando em uma atividade executada sobre tensão.

Por trás da retórica do capitalismo de plataforma, do trabalho flexível e autônomo, existe um conjunto de riscos à saúde, no qual o trabalho *uberizado* impacta sobre a saúde do

trabalhador, o que pode ser prejudicial ou saudável, dependendo das condições em que é realizado (MUNTANER, 2018). Dessa forma, intrínseco às disputas simbólicas percebidas por esta pesquisa, saltam aos olhos os problemas que afetam a saúde dos trabalhadores no desempenho do trabalho de motorista de aplicativo, como o medo de ser assaltado, ansiedade, problemas musculares, entre outros. Os problemas mencionados ocorrem quando uma ou mais das seguintes situações ocorrem:

- A jornada de trabalho é longa e aumenta de forma excessiva o compromisso com o trabalho, o que pode dar origem a perturbações e induzir ao *workaholismo*.
- Dirigir à noite está vinculado a um risco aumentado de transtornos de ansiedade, associados ao estresse e depressão; ou quando o trabalho é realizado em horários de pico, o que prejudica a saúde dos motoristas e os predispõe a sofrer acidentes.
- Há perigos para a vida e a saúde como motorista de aplicativo devido às más condições do ambiente de trabalho, que estão associadas ao perigo de roubo, medo de ser assaltado ou agredido.
- Os motoristas trabalham submetidos a uma tensão porque há uma demanda excessiva e o volume de trabalho é elevado.
- O suporte social e técnico recebido pelas empresas de aplicativo de transporte é fraco, onde o reconhecimento moral ou simbólico é insuficiente e/ou nulo. Também há uma diminuição na recompensa monetária esperada, o que gera sofrimento.
- Há falta de coerência entre as notas dadas pelos usuários para os motoristas, o que aumenta os riscos de perturbações do humor.
- A existência de assédio por taxistas, dos usuários e a violência (verbal ou física) gera uma maior exigência emocional dos motoristas, que se relaciona com o aumento das perturbações de humor, ansiedade e depressão.
- A percepção de injustiça em relação à falta de informação dos usuários, a utilização do serviço por terceiros e os procedimentos utilizados pela empresa estão associados ao risco de aumentar as perturbações dos motoristas.
- Os conflitos devido à falta de compatibilidade entre a vida profissional e a vida privada estão relacionados ao aumento de *workaholismo*, perturbações de humor, ansiedade, entre outros, gerando problemas na vida familiar dos motoristas.
- O trabalho de motorista de aplicativo é motivado pelo desemprego, o qual é considerado um trabalho em tempo parcial, precário e não regularizado, portanto, as

ameaças à estabilidade ou à possibilidade de conseguir uma promoção por exemplo, estão associados a um aumento de perturbações da personalidade e da ansiedade.

5.4 Consequências nas novas formas de organização do trabalho

Empiricamente, as empresas de aplicativo de transporte têm um conhecimento detalhado dos locais de atuação e a produção de mapas de demanda, que revelam as áreas em que há maior número de solicitações de viagens. Para a *Uber*, por exemplo, os dias da semana são divididos por horas, de acordo com quatro categorias de demanda (baixa, média, alta e extremamente alta). A empresa ministra aos motoristas simulações e comparações do tempo gasto *on-line* (não em tempo de trabalho) e espalha a ideia de que a lucratividade do motorista depende da sua capacidade de escolher racionalmente os horários e locais com maior demanda. Assim, toma força o estipulado por Shapiro (2018) ao dizer que a maior flexibilidade e liberdade oferecida pelas empresas tipo *Uber* baseiam-se em suas estratégias, que são formas mais suaves e menos visíveis de vigilância e controle da força de trabalho.

Evidentemente, os motoristas-parceiros são informados dos locais e horários com maior demanda por meio do aplicativo que se concentram em períodos específicos do dia, em especial nas sextas-feiras, nos sábados e nos domingos; isso é corroborado por aproximadamente metade dos entrevistados ao responder que trabalham todos os finais de semana e os mesmos nunca tiraram férias desde que começaram a trabalhar como motoristas de aplicativo. Porém, eles não têm acesso à totalidade das informações, sendo assim um trabalho perturbador, pois, se os motoristas seguem as indicações da plataforma, a oferta deles em um mesmo lugar aumenta e a quantidade de viagens de cada um tende a diminuir. Perante esta situação, o conhecimento dos motoristas-parceiros sobre a ação da empresa é mínimo ou nulo.

Portanto, o trabalho via plataforma digital cria incerteza para os motoristas, pois terá sido duplamente lucrativo para a empresa: gerando ganhos e, ao mesmo tempo, fornecendo informações que serão essenciais para o trabalho dos motoristas, beneficiando apenas a empresa, o que é considerado como uma degradação da estabilidade das pessoas em nível pessoal, social e familiar. Apesar disso, o trabalho em empresas de aplicativo de transporte ainda pode parecer atraente, pois oferece um sentimento de autonomia e, portanto, os motoristas serão submetidos voluntariamente a este novo, mas insidioso processo de exploração capitalista.

A possibilidade de ter autonomia e tornar-se um empreendedor de si mesmo é uma das promessas do capitalismo de plataforma, que, significativamente, é difundido e influído pelas empresas de aplicativo de transporte como uma estratégia baseada na flexibilidade e no bem-estar. De acordo com Antunes (2018) o empreendedorismo seria um subterfúgio para amenizar o flagelo do desemprego, da precariedade e da eliminação de empregos. É importante mencionar que as normas de funcionamento das empresas de aplicativo de transporte são mantidas em baixos níveis de transparência e fora da lei. Isso se reflete na disputa causada pela estreita consonância da pejetização e pelo modo de justificação moral do terceiro espírito do capitalismo, onde o motorista de aplicativo é denominado empreendedor de si mesmo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

A insegurança que outorga este tipo de trabalho segundo o mencionado por Davies (2017) aumenta à medida em que os motoristas sabem que não conseguem oportunidades compatíveis com sua formação, e/ou quando possuem níveis mais baixos de escolaridade. Para obter uma visão do acima exposto, 61% dos participantes nesta investigação possuem formação superior, entre os quais se destacam as áreas da engenharia (16%) principalmente produção e tecnologias de informação, seguidas pela área da educação e carreiras técnicas (5%) como a eléctrica ou automotiva, administração (4%) e direito (2%), entre outras. Como mencionado por alguns motoristas, as oportunidades no mercado de trabalho como profissionais nas suas respectivas áreas estão num processo de estagnação e a única oportunidade que observam é serem motoristas de aplicação de transporte, mas não como uma opção. Certamente, o principal objetivo do capital é quebrar a estrutura político-institucional da regulamentação através do discurso de ser seu próprio chefe, da *tecnologização* pelo efeito daqueles que lutam para sobreviver em uma sociedade onde o desemprego é um dos maiores problemas.

Na discussão referente às novas formas de organização do trabalho, Gandini (2019) menciona que as plataformas tipo *Uber* tem a capacidade de extrair grandes quantidades de informação, considerando-a um recurso para coordenar atividades e serviços. Baseado nisso, através da pesquisa, foram identificadas três táticas que a empresa *Uber* implementa para atrair, motivar e reter seus motoristas, a saber: um sistema de pagamento de incentivos, sistema de avaliação e acordos de trabalho flexíveis. Estas táticas correspondem, respectivamente, às questões de controle econômico, trabalho emocional e consentimento derivado da teoria do processo de trabalho.

5.4.1 Sistema de pagamento de incentivos

O que faz a *Uber* lidar com uma linha de trabalho gratificante são os diversos bônus que a plataforma oferece a seus motoristas. A administração nas organizações empresariais contemporâneas costumam usar o pagamento de incentivos para promover um alto desempenho (GERHART; RYNES; SMITHEY, 2009) e, portanto, é importante que uma plataforma manipule ativamente o tempo *on-line* dos motoristas, para acomodar as demandas de viagens relativamente altas que se acumulam durante os horários de pico.

Nesse sistema de bônus, os motoristas acabam envolvidos em algo como um jogo, pelo qual muitas vezes se encontram inconscientemente aceitando mais viagens. Com efeito, esses bônus compõem uma proporção significativa da renda diária de um motorista da *Uber* e, para ganhar esses bônus, um motorista prolonga voluntariamente o tempo *on-line* e aumenta o número de viagens oferecidas além de suas preferências pessoais. Mais importante, os motoristas manobram seus horários de trabalho para acomodar as demandas vertiginosas das horas de pico induzidas pelo aplicativo. Portanto, 65% dos motoristas que afirmam não ter outra atividade profissional além de motorista, estão mais preocupados com o pagamento de incentivos da plataforma e com o sistema de avaliação, o que geralmente exige grande compromisso de uma extensa jornada de trabalho.

5.4.2 Sistema de avaliação do usuário

A satisfação do cliente é essencial para o sucesso de uma empresa de serviços e, por esse motivo, a satisfação do cliente costuma ser integrada às práticas de gerenciamento de muitas organizações. Especificamente para *Uber*, se outorga aos usuários o direito de monitorar o desempenho dos motoristas (ROSENBLAT; STARK, 2016). No entanto, este sistema de avaliação serve não apenas para aumentar a dependência do motorista, mas também para manipular o processo de trabalho do motorista.

O sistema de avaliação do usuário funciona como uma ferramenta eficaz para que a *Uber* possa monitorar os seus motoristas sob o mantra enganoso de que os passageiros são o melhor juiz da qualidade do serviço. Permitir que os usuários avaliem o serviço dos motoristas obscureceu o controle que a plataforma exerce sobre os motoristas, posto que, a *Uber* se tornou um empregador invisível e seus motoristas não se sentem diretamente supervisionados ou atendidos pela plataforma. Portanto, esse são os 33% dos motoristas que reclamam do sistema de avaliação e das notas recebidas invariavelmente pelos usuários. Daí que, em alguns casos, o

confronto entre usuários e motoristas acaba levando o caso diretamente para a *Uber*, e é aí que a empresa quase sempre pune o motorista e às vezes até compensa o passageiro.

5.4.3 Sistema de trabalho flexível

A plataforma *Uber* oferece aos motoristas um alto nível de flexibilidade e autonomia laboral, o que fomenta o sentimento de liberdade pessoal dos motoristas, fazendo com que se sintam e se considerem empreendedores de si mesmo, em vez de empregados. No entanto, esta flexibilidade de trabalho no capitalismo de plataforma é meramente nominal. As plataformas digitais reduzem a probabilidade de que os trabalhadores participem em ações coletivas (FINKIN, 2016) e também têm que enfrentar a arbitrariedade nas taxas de pagamento das plataformas (COCKAYNE, 2016). Portanto, eles se veem forçados a prolongar suas jornadas de trabalho, mesmo tendo grande liberdade e flexibilidade para definir seus próprios horários. Além disso, os trabalhadores frequentemente recorrem a horários de trabalho contínuos e prolongados para manter sua classificação em tais plataformas. Como concluí Aloisi (2015), o trabalho desenvolvido nessas plataformas digitais não libera nada, e, a chamada flexibilidade nominal destes trabalhos simplesmente se torna uma espécie de consolo.

Através dos questionários identificou-se que a maioria dos motoristas realmente mantém uma sensação de trabalhar por conta própria, sem se considerar explicitamente empregados da *Uber*. Desta forma, os acordos de trabalho flexíveis dão aos motoristas uma autonomia marginal para controlar os seus próprios horários. Como é detalhado na Figura 5, a insegurança que gera os horários imprevisíveis de trabalho, especialmente se os trabalhadores não puderem expressar suas preocupações sobre seu horário de trabalho ou influenciar o planejamento de seu horário de trabalho, também podem levar a conflitos na vida profissional e ter um impacto na segurança e saúde, bem como levar à insegurança de renda. Dito isso, os motoristas que possuem outras atividades profissionais mostram substancialmente o seu apreço pela flexibilidade de dirigir para a *Uber*, pois podem fazê-lo em seu tempo livre. Por outro lado, os motoristas que apenas exercem este trabalho não se importam tanto com a flexibilidade de trabalho que a plataforma oferece, pois ainda terão que dirigir mais de 14 horas por dia.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existe um crescente interesse acadêmico nos problemas que surgiram nos últimos anos envolvendo o capitalismo de plataforma sobre a organização do trabalho. Sua grande diversidade terminológica também é um aspecto de discussão, pois grande parte dos debates acadêmicos se têm centrado nas disputas sobre a relação laboral existente no trabalho realizado em plataformas digitais, se ela deve ser formalmente considerada como uma relação de trabalho ou não (ALOISI, 2015; FINKIN, 2016; STANFORD, 2017). Nessa seara, os acadêmicos parecem concordar que, embora a expansão das empresas de plataformas digitais tenha facilitado uma tendência global em direção à informalização do trabalho, o capitalismo reformulou seu controle sobre o processo de trabalho.

O principal desafio para qualquer empresa de plataforma digital se pauta sobre em garantir uma oferta laboral ao mesmo tempo em que se manipula o baixo custo da volumosa mão-de-obra dos trabalhadores *on-line*. Isso se tornou um desafio complexo ante à nova economia do capitalismo de plataforma, pois a ideia de contratação independente flexibilizou as ferramentas que o capitalismo tradicionalmente usa para o controle laboral (onde se destacam contratos de trabalho, sindicatos, benefícios, entre outros). Portanto, o alvo desta pesquisa foi baseado em uma investigação qualitativa para analisar os impactos do capitalismo de plataforma sobre a organização do trabalho e ao mesmo tempo, complementado com dados qualitativos de uma pesquisa *survey* sobre a justificativa do trabalho de motoristas em plataformas digitais tipo *Uber*. Dessa maneira, os diferentes conceitos relacionados ao capitalismo de plataforma foram explorados sistematicamente. Como as empresas de aplicativos de transporte têm desenvolvido estratégias para obter o controle laboral, ressaltando os poucos ganhos que este trabalho retorna (e ainda mais importante, causando impactos sobre a organização do trabalho), também foram pontos discutidos na presente pesquisa.

Como resultado da pesquisa qualitativa, as diferentes investigações relacionadas ao capitalismo de plataforma permitiram que fossem categorizadas por impacto (social e teórico) ou como uma nova tendência de pesquisa. Entre as pesquisas realizadas neste estudo, 53% se enquadram na categoria de impacto teórico, fornecendo uma maior compreensão do novo modelo de negócio relacionado à economia de consumo colaborativo. De acordo com a discussão obtida, foram identificadas quatro áreas de impacto que envolvem o capitalismo de plataforma sobre a organização do trabalho: (i) novas formas de organização do trabalho; (ii) insegurança no trabalho; (iii) legislação trabalhista e; (iv) trabalho *on-demand*. Também foram

detectadas questões financeiras críticas aos motoristas, uma vez que as empresas se libertam das responsabilidades inerentes à atividade laboral, considerando-os empreendedores de si mesmo e, ao mesmo tempo, deixando à tona a precariedade de tal tipo de serviço ao seu trabalhador.

Por outro lado, com a colaboração da pesquisa quantitativa, foram identificadas as táticas de controle laboral implementadas pela *Uber* para atrair, gerenciar e reter seus motoristas, o que leva a assumir o controle do trabalho. Especificamente, o sistema de pagamento de incentivos, o sistema de avaliação do usuário e o sistema de trabalho flexível. Foram discutidos os diferentes efeitos dessas táticas sobre os motoristas-parceiros que trabalham exclusivamente para a plataforma, e com aqueles que contam com outras formas regulares de renda. Segundo a percepção dos motoristas com mais de um trabalho, argumentou-se que a flexibilidade é um dos fatores mais valorizados, enquanto os motoristas que realizam esse trabalho exclusivamente são motivados pelo pagamento de incentivos da plataforma. No entanto, em ambos casos, esse trabalho os leva a passar mais horas *on-line* e os mantém trabalhando por mais tempo do que é permitido legalmente. A partir do cenário pesquisado, entende-se que a empresa *Uber* está equipada para prolongar com sucesso o tempo de permanência de trabalho de seus motoristas-parceiros, mas é neste ponto que se abre caminho para a discussão sobre a precarização laboral e para a execução de um serviço sem lucratividade. Isto se justifica com as condições dos veículos cada vez mais desgastados (custos incorridos em manutenção, combustível e afins) e pela baixa qualidade das viagens, devido à entrada indiscriminada de mais veículos no serviço de aplicativos de transporte.

As descobertas desta pesquisa contribuem para a compreensão do mecanismo interno do capitalismo de plataforma de várias maneiras. Nesta pesquisa, a literatura sobre o trabalho em plataformas digitais do ponto de vista da saúde fornece informações sobre como a presença tangível dos usuários foram introduzidas nos locais de trabalho como uma ferramenta para o controle laboral, que pode ter um impacto significativo sobre as relações laborais neste tipo de empresas. Isso se traduz em como as empresas levam em consideração o desenho dos processos de trabalho para garantir a qualidade e, às vezes, um serviço personalizado com base nas necessidades e preferências dos usuários. Desta forma, esta pesquisa revelou que o sistema de avaliação e o sistema de pagamento de incentivos se institucionalizaram no processo laboral dos motoristas, o que faz que controle o trabalho não apenas incentivando um serviço de qualidade, mas também para estender e manipular o tempo de trabalho dos motoristas na plataforma, o que se traduz na precarização do trabalho.

O trabalho precário significa que os trabalhadores assumem o risco de suas atividades em lugar das empresas, além de perder os benefícios sociais que o trabalho regulamentado proporciona, bem como as proteções sociais. Nessa linha, Boltanski e Chiapello (2009) afirmam que organizações inovadoras operam com um grupo restrito de trabalhadores precários, coexistindo com pessoas contratadas por políticas de fidelização. O fato de que as organizações adotaram uma maior flexibilidade externa lavou a mudanças na natureza precária do emprego (temporal, meio período ou variável) para todo um setor da população, ou em sua posição em empresas subcontratadas, que são mais prejudicadas por variações cíclicas e também são grandes usuárias de trabalho precário pela mesma razão (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). A prática atual dessas organizações é ocupar empregos permanentes utilizando um número reduzido de pessoas e utilizando o trabalho externo como complemento, tornando possível, em paralelo, o desenvolvimento do trabalho *on-demand*.

O trabalho flexível se deve principalmente aos movimentos do capital para uma flexibilidade generalizada e uma organização descentralizada e conexionalista. Isso significa que a desconstrução de grupos como sindicatos (no caso dos motoristas de aplicativo) deixou os indivíduos não apenas individualizados, mas também sem defesas contra o capitalismo flexível. A insegurança de representação (Figura 5) refere-se aos impedimentos que os motoristas enfrentam no exercício de seus direitos de serem representados por um sindicato e protegidos por acordos coletivos, incluindo a falta de proteção suficiente contra represálias por se associarem a um sindicato. No entanto, esse novo discurso é expresso usando as seis cidades definidas pelos autores: nenhuma delas parece capaz de explicar a valorização atual da atividade por si mesma, independentemente de sua eficácia ou da capacidade de adaptação como um atributo valioso. O que leva os autores a postular uma sétima cidade, é o que permite criar equivalências e justificar posições de grandeza relativa em um mundo em rede: a cidade por projetos. Nesta cidade, onde predominam a flexibilidade e mobilidade, é onde o espírito do capitalismo mais se dissemina pela predominância de indivíduos isolados, os quais difundem facilmente as ideias e valores associados ao ser empreendedor.

Não obstante, outros acadêmicos argumentaram que a flexibilidade laboral é uma estratégia comercial empregada para gerar um setor informal, fora dos ambientes formais da organização, bem como as relações de trabalho não tradicionais, que posteriormente desenvolvem uma força de trabalho precária (PAULINELLI RODRIGUES NUNES; ANTUNES GONÇALVES; MODESTO SOUZA, 2018). Além disso, foi demonstrado que os trabalhadores às vezes valorizam essa flexibilidade e estão dispostos a pagar o preço. Assim, se

conclui que o trabalho em aplicativos de transporte outorga um desejo de autonomia aos trabalhadores; no entanto, no caso da relação motorista-parceiro e *Uber*, a venda da força laboral é escamoteada por aquela falsa ideia de autonomia para o motorista. Na prática, uma das perversidades desse relacionamento é que os motoristas-parceiros assumem os mais diversos riscos, ao mesmo tempo que repassam mais valor à empresa.

Ainda, por meio dos questionários, se observa que os motoristas acabam sendo menos autônomos e seu trabalho se torna menos flexível ao longo do tempo. Este é o caso dos motoristas que trabalham exclusivamente em aplicativos de transporte e esta é sua única fonte de renda. Os motoristas pesquisados precisam se comprometer a períodos extremamente longos de trabalho *on-line*, tanto na espera quanto viajando, para receber uma renda relativamente realista. Portanto, em vez de conceder autonomia aos motoristas-parceiros, essa flexibilidade se tornou uma estratégia da *Uber* para ofuscar a relação laboral e, assim, extrair mais-valia.

Dito isto, essas estratégias utilizadas pelas empresas de aplicativo de transporte para controlar o trabalho têm seus efeitos na prática; no entanto, a contribuição deste estudo é sua descoberta ao exibir uma variação considerável entre trabalhadores com diferentes motivos para trabalhar nesta nova economia e seu nulo retorno econômico. Pesquisas anteriores já mostraram o modelo de negócio da *Uber*, por exemplo, e em geral se percebe como uma plataforma digital usa diferentes táticas para controlar seus trabalhadores (ALOISI, 2015; DE STEFANO, 2016; ROSENBLAT; STARK, 2016). No entanto, ao estudar seus efeitos, se descobriu neste estudo que essas estratégias de controle provavelmente demonstrem efeitos significativos apenas se as diferentes motivações dos motoristas forem consideradas. Sugere-se que existe um vínculo entre o motivo laboral e o comportamento do motorista em resposta às práticas de controle laboral impostas por estas empresas.

Em particular, se identificou que o desemprego é o principal motivo que contribui para a expansão desta atividade, pois coloca no mercado uma mão de obra que, embora qualificada, não possui a opção de um emprego formal. As empresas tipo *Uber* levam os indivíduos a se envolverem com o capitalismo de plataforma com o discurso de flexibilidade e autonomia, possibilitando a participação daqueles motoristas que desempenham outras atividades como fonte de renda, pois é melhor apreciada. Pelo contrário, os motoristas que trabalham exclusivamente a serviço destas plataformas mostram uma dependência do sistema de trabalho *on-line* aceitando as condições de cada empresa. É provável que os motoristas trabalhem de melhor maneira se o pagamento de incentivos da plataforma fosse melhor apreciado que o próprio sistema de avaliação dos usuários. A insegurança em relação ao treinamento (Figura 5)

reflete a preocupação dos motoristas de não terem acesso a oportunidades de treinamento oferecidas pelas empresas de aplicativo de transporte, o que ajudaria a promover o desenvolvimento profissional e a desenvolver habilidades tanto para motoristas quanto para usuários.

Surgiram vários debates entre acadêmicos, organizações de pesquisa e profissionais em direito laboral sobre como conceituar as diversas formas de relações laborais existentes no capitalismo de plataforma. Os tribunais de muitas nações do mundo estão recomendando ter em conta a questão do controle do trabalho ao analisar a natureza das relações laborais baseadas em plataformas digitais. Este estudo mostra que, embora as plataformas de aplicativo de transporte usem o mesmo conjunto de táticas de controle para gerenciar todos os seus motoristas, os efeitos dessas estratégias podem variar entre eles de acordo com suas motivações para trabalhar com essas plataformas. Cada indivíduo que ingressa na nova economia do trabalho em plataformas digitais espera algo diferente, de modo que a formulação de políticas ou regulamentação não deveria ser baseada apenas em como as plataformas serão afetadas, mas também em como os trabalhadores irão reagir perante estes mecanismos de controle, sabendo que quase a totalidade dos entrevistados o exigem. De acordo com a proposta de regulamentação apresentada na Figura 6, a regulação deve impedir acordos exclusivos entre motoristas e as empresas de aplicativo de transporte, já que, na ausência de regulamentação como a proposta, seria muito fácil para as empresas existentes no mercado monopolizar todos os trabalhadores de um setor, impedindo-os de prestar serviços em outras plataformas. Isto também afetaria os usuários ao limitar sua capacidade de encontrar um prestador de serviços.

Por todo o exposto, o objetivo geral e os objetivos específicos foram atingidos, afirmando que o trabalho dos motoristas de aplicativo é considerado um trabalho que segue a estratégia do capitalismo, apontando para um trabalho precário, combinando insegurança, incerteza, exploração e competição. Embora a empresa *Uber* possa ser considerada um caso importante para se investigar a precarização e controle laboral no capitalismo de plataforma, não é de forma alguma um caso representativo para todo o setor de serviços baseados em plataformas digitais. Porém, as limitações e oportunidades de pesquisa referente ao trabalho excessivo dos motoristas é um ponto que merece destaque e atenção. Nesse sentido, diversas são as possibilidades de pesquisas futuras especialmente no que diz respeito às doenças físicas ou psíquicas, por ser um trabalho relativamente desgastante além da insegurança dos motoristas por estarem expostos a todo tipo de violência.

Na etapa de RBS, utilizou-se como critério de busca todos os correlatos do termo “capitalismo de plataforma”. Assim, estudos futuros podem expandir a revisão por meio dessas palavras-chave e novas bases de dados, focadas no aprofundamento de outra empresa ou indústria específica que participam do capitalismo de plataforma, o que pode provocar situações variáveis em relação à organização do trabalho. Como sugestão, recomenda-se pesquisas teórico-empíricas que utilizem dados de entrevistas com trabalhadores *uberizados* e/ou sujeitos que seguem a orientação de contrato flexível. Sugere-se também a análise comparativa dos resultados ora analisados com os resultados advindos da aplicação do questionário em outras cidades brasileiras ou chilenas.

A discussão sobre a nova forma de trabalho realizada a partir dos autores Boltanski e Chiapello (2009) fornece uma base teórica nítida sobre as análises aqui realizadas. Estudos futuros poderão explorar outras teorias e conceitos de forma a reforçar ou melhorar esta pesquisa; ou então, analisar a relação entre *uberização* e financeirização da economia em plataformas digitais do setor financeiro por exemplo, visto que estão em evidência e poderão seguir a mesma lógica do trabalho investigado.

Finalmente, este estudo esclareceu que o capitalismo de plataforma é formado por um conjunto de outros conceitos relacionados à nova economia do consumo colaborativo e indica que os motoristas de aplicativo de transporte não veem este trabalho como um serviço lucrativo, devido aos argumentos aqui apresentados. Embora esta pesquisa tenha como objetivo explorar a temática do capitalismo de plataforma e seus impactos sobre a organização do trabalho no serviço de motoristas de aplicativos, os estudos futuros deverão fomentar novas análises que esclareçam os novos vínculos entre trabalhadores flexíveis, trabalho algorítmico, trabalho humano e inteligência artificial, regulação do trabalho, dentre outros, com as plataformas digitais, notando como repercute na organização do trabalho, pois certamente irá mudar à medida que a indústria crescer.

REFERÊNCIAS

- ACQUIER, A. Uberization Meets Organizational Theory: Platform Capitalism and the Rebirth of the Putting-out System. **The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy**, n. 2018, p. 77, 2018.
- ACQUIER, A.; DAUDIGEOS, T.; PINKSE, J. Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 125, n. July, p. 1–10, 2017.
- ADAPT, U. P. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. **enero-marzo**, p. 27, 2017.
- AFÈCHE, P.; LIU, Z.; MAGLARAS, C. Ride-Hailing Networks with Strategic Drivers : The Impact of Platform Control Capabilities on Performance. **SSRN eJournals**, p. 1–56, 2018.
- ALENCASTRE DE MATOS RAMOS, J. A. **A proteção de denunciantes de corrupção e criminalidade conexa**.
- ALIANZARED. **Digital Marketing Statistics**. Disponível em: <<https://www.alianzared.com/estadisticas-marketing-movil-2018/>>. Acesso em: 3 out. 2019.
- ALOISI, A. Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy" platforms. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, p. 653–690, 2015.
- ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- AROLAS, J.; MITEV, N.; DE VAUJANY, F.-X. Mapping themes in the study of new work practices. **New Technology, Work and Employment**, p. 1–15, 2019.
- ARRIETA IDIAKEZ, F. J. Digital cooperatives as channels for digital work in the context of the collaborative economy. **Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo**, p. 75–96, 2019.
- AYALA, M. L. **Finanzas: Uber deja su primer mercado en Latinoamérica**. Disponível em: <<https://www.america-retail.com/finanzas/finanzas-uber-deja-su-primer-mercado-en-latinoamerica/>>. Acesso em: 8 fev. 2020.
- BARDHI, F.; ECKHARDT, G. M. Access-Based Consumption: The Case of Car Sharing. **Journal of Consumer Research**, v. 39, n. 4, p. 881–898, 2012.
- BARNES, S. J.; MATTSSON, J. Understanding collaborative consumption: Test of a theoretical model. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 118, p. 281–292, 2017.
- BBC. **Uber had 6,000 US sexual assault reports in two years**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/business-50682175>>. Acesso em: 6 dez. 2019.
- BELK, R. You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. **Journal of Business Research**, v. 67, n. 8, p. 1595–1600, 2014.
- BELLACE, J. R. Back to the future: workplace relations and labour law in the 21st century in

the Asia Pacific context. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, p. 1–17, 2018.

BELLESIA, F. et al. Platforms as entrepreneurial incubators? How online labor markets shape work identity. **Journal of Managerial Psychology**, p. 1–23, 2019.

BENNETT, H.; ZAHLER, A. **Comparación de los Factores Tecnología y Regulación en los Costos de los Choferes De Taxi y Plataformas Digitales Tipo Uber**.

BOE, A. E. B. O. DEL E. **Reformas del Trabajo Autónomo**.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O Novo Espírito do Capitalismo**. Martins Fo ed. São Paulo: [s.n.].

BOLTANSKI, L.; THÉVENOT, L. **On Justification: economies of worth**. Princeton University Press, 2006.

BORDALLO, M. A. **Legislação simbólica do direito do trabalho no Brasil: caso do artigo 442-B da CLT**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/71191/legislacao-simbolica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-caso-do-artigo-442-b-da-clt/2>>. Acesso em: 22 out. 2019.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **What’s mine is yours: the rise of collaborative consumption** *Choice Reviews Online*, 2010.

BOUTANG, Y. **Capitalismo no século XXI e a força cerebral no cerne da cadeia do valor**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/581259-general-intellect-de-marx-no-capitalismo-do-seculo-xxi-entrevista-especial-com-yann-moulier-boutang>>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BRADLEY, K.; PARGMAN, D. The sharing economy as the commons of the 21st century. **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, v. 10, n. 2, p. 231–247, 2017.

BRINKLEY, I. In search of the Gig Economy. **The Work Foundation Part of Lancaster University**, p. 19, 2016.

BUCKLAND, H.; VAL, E.; MURILLO, D. We Share. Who Wins? Unravelling the controversies of the collaborative economy. **Institute for Social Innovation**, p. 39, 2016.

CARDOSO, W. et al. Digital manufacturing, industry 4.0, cloud computing and thing internet: Brazilian contextualization and reality. **Independent Journal of Management & Production**, v. 8, n. 2, p. 459, 2017.

CASAGRANDE, C. **A Reforma Trabalhista e o “sonho americano”**. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-10062017>. Acesso em: 22 out. 2019.

CAUTI, C. **Uber chega a US\$ 50 bilhões em corridas mas continua registrando prejuízo**. Disponível em: <<https://www.sunoresearch.com.br/noticias/uber-receita-continua-registrando-prejuizo/>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

CHAHUÁN, F. et al. **Proyecto de ley que establece el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio**. Disponível em: <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13021&prmB>>

oletin=12497-13>. Acesso em: 4 mar. 2020a.

CHAHUÁN, F. et al. **Boletín N° 12.497-13**.

CHEN, J. Y. Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. **New Media and Society**, v. 20, n. 8, p. 2691–2711, 2018.

CHEN, Y. Possession and Access: Consumer Desires and Value Perceptions Regarding Contemporary Art Collection and Exhibit Visits. **Journal of Consumer Research**, v. 35, n. 6, p. 925–940, 2009.

CHENG, M. Sharing economy: A review and agenda for future research. **International Journal of Hospitality Management**, v. 57, p. 60–70, 2016.

CHENG, X.; FU, S.; DE VREEDE, G. J. A mixed method investigation of sharing economy driven car-hailing services: Online and offline perspectives. **International Journal of Information Management**, v. 41, n. 10, p. 57–64, 2018.

CHIANG VEGA, M. M.; KRAUSSE MARTÍNEZ, K. A. Empirical Study of Quality of Labor Life, Four Indicators: Labor Satisfaction, Conditions and Environment of the Work, Organization and Global Indicator, Private and Public Sectors. Development, Application and Validation of the Instrument. **Horizontes Empresariales**, p. 23–50, 2012.

ČIARNIENĖ, R.; VIENAŽINDIENĖ, M.; ADAMONIENĖ, R. Implementation of Flexible Work Arrangements for Sustainable Development. **European Journal of Sustainable Development**, v. 7, n. 4, p. 11–21, 2018.

COCKAYNE, D. G. Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy. **Geoforum**, v. 77, p. 73–82, 1 dez. 2016.

CUSUMANO, M. A. How traditional firms must compete in the sharing economy. **Communications of the ACM**, v. 58, n. 1, p. 32–34, 2015.

DAL MASO, G.; ROBERSTON, S.; ROGERS, D. Cultural platform capitalism: extracting value from cultural asymmetries in RealTech. **Social and Cultural Geography**, v. 00, n. 00, p. 1–16, 2019.

DAVIES, A. R. et al. Sharing economies: Moving beyond binaries in a digital age. **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, v. 10, n. 2, p. 209–230, 2017.

DE DIEGO, J. **El estatuto del trabajador autónomo, desafío de la reforma laboral**. Disponível em: <<https://www.cronista.com/columnistas/El-estatuto-del-trabajador-autonomo-desafio-de-la-reforma-laboral-20170912-0006.html>>. Acesso em: 23 out. 2019.

DE STEFANO, V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”. **Conditions of Work and Employment**, n. 71, 2016.

DE VAUJANY, F. X. et al. Communities Versus Platforms: The Paradox in the Body of the Collaborative Economy. **Journal of Management Inquiry**, 2019.

DEMICHELIS, L. O novo fordismo individualizado. **Sinpermiso**, p. 1–7, 2016.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, C. **Código del Trabajo**, 2019.

DREDGE, D.; GYIMÓTHY, S. The collaborative economy and tourism: Critical perspectives, questionable claims and silenced voices. **Tourism Recreation Research**, p. 1–23, 2015.

DUBAL, V. B. Wage slave or entrepreneur?: Contesting the dualism of legal worker identities. **California Law Review**, v. 105, p. 65–123, 2017.

ECKHARDT, G. M.; BARDHI, F. The Relationship between Access Practices and Economic Systems. **Journal of the Association for Consumer Research**, v. 1, n. 2, p. 210–225, 2016.

EINAV, L.; FARRONATO, C.; LEVIN, J. Peer-to-Peer Markets. **Annual Review of Economics**, p. 615–637, 2016.

ENGEL GERHARDT, T.; TOLFO SILVEIRA, D. Métodos de pesquisa. **Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural**, v. 1, p. 1–120, 2009.

ERTZ, M.; DURIF, F.; ARCAND, M. Collaborative consumption: Conceptual snapshot at a buzzword. **Journal of Entrepreneurship Education**, v. 19, n. 2, p. 1–23, 2016.

ESPINOSA, M. **Senado despacha Ley Uber**. Disponível em:

<<https://www.df.cl/noticias/empresas/industria/senado-despacha-ley-uber-mantuvo-requisito-de-licencia-profesional-pero/2020-01-29/131211.html>>. Acesso em: 29 jan. 2020.

EUROPEAN COMMISSION. **Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights**.

FELSON, M.; SPAETH, J. L. Community Structure and Collaborative Consumption: A Routine Activity Approach. **American Behavioral Scientist**, v. 21, n. 4, p. 614–624, 1978.

FERNÁNDEZ, A. **Uber cerró 2018 con más de 3.000 asaltos sexuales en EE.UU.**

Disponível em:

<<https://www.larazon.es/internacional/20191206/gtpmxigw4bflrl6b5tb4uv3wpi.html>>.

Acesso em: 6 dez. 2019.

FERRELL, O. C.; FERRELL, L.; HUGGINS, K. Seismic Shifts in the Sharing Economy: Shaking Up Marketing Channels and Supply Chains. **Journal of Marketing Channels**, v. 24, n. 1–2, p. 3–12, 2017.

FINKIN, M. W. Beclouded Work In Historical Perspective. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, p. 578–603, 2016.

FLEMING, P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. **Organization Studies**, p. 1–19, 2017.

FRANCO, S.; ESCUDERO, E. **El presente del futuro del trabajo II**. Montevideo - Uruguay: Psicolibros Universitario, 2019.

FRENKEN, K.; SCHOR, J. Putting the sharing economy into perspective. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, v. 23, p. 3–10, 2017.

FRIEDMAN, G. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. **Review of Keynesian Economics**, v. 2, n. 2, p. 171–188, 2014.

FUMAGALLI, A. et al. Digital labour in the platform economy: The case of Facebook. **Sustainability (Switzerland)**, v. 10, n. 6, p. 1–16, 2018.

GANDINI, A. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, v. 72, n. 6, p. 1039–1056, 2019.

GATES, K. Policing as Digital Platform. **Surveillance & Society**, v. 17, n. 1/2, p. 63–68, 2019.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 1. ed. Brasil: Ideias e Letras, 2007.

GERHART, B.; RYNES, S. L.; SMITHEY, I. Pay and performance: Individuals, groups, and executives. **The Academy of Management Annals**, v. 3, n. 1, p. 251–315, 2009.

GINÉS, A. **Economía colaborativa y la precarización del trabajo**. Disponível em: <<https://es.weforum.org/agenda/2018/10/economia-colaborativa-y-la-precarizacion-del-trabajo/>>. Acesso em: 29 out. 2019.

GLOBO. **Valor de mercado da Uber pode chegar a US\$ 120 bilhões quando abrir capital**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/valor-de-mercado-da-uber-pode-chegar-us-120-bilhoes-quando-abrir-capital-23159316>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

GORZ, A. **Metamorphosis of work**. Galiléa ed. Madrid: Editorial Sistema, 1991.

GRAHAM, M.; HJORTH, I.; LEHDONVIRTA, V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. **Organization Studies**, p. 1–28, 2017.

GUIMARÃES, N. A. Por uma sociologia do desemprego. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 17, p. 103–183, 2002.

HARTL, B.; HOFMANN, E.; KIRCHLER, E. Do we need rules for “what’s mine is yours”? Governance in collaborative consumption communities. **Journal of Business Research**, v. 69, n. 8, p. 8, 2016.

HILL, D. The injuries of Platform Logistics. **Media Culture and Society**, p. 1–37, 2019.

HOWCROFT, D.; BERGVALL-KÅREBORN, B. A Typology of Crowdwork Platforms. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 21–38, 2019.

HUWS, U.; SPENCER, N. H.; SYRDAL, D. S. Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models. **New Technology, Work and Employment**, v. 33, n. 2, p. 113–129, 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Non-standard employment around the**

world: Understanding challenges, shaping prospects. [s.l: s.n.]. Disponível em: <www.ifro.org>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Políticas de Formalización en America Latina.**

JIMÉNEZ, B. M. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. **Medicina y Seguridad del trabajo**, v. 57, p. 4–19, 2011.

JOHN, N. A. **Sharing , Collaborative Consumption and Web 2.0Media@Lse Electronic Working Papers.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<http://www.lse.ac.uk/media@lse/research/mediaWorkingPapers/pdf/EWP26%5Cn-FINAL.pdf>>.

KAINE, S.; JOSSERAND, E. The organisation and experience of work in the gig economy. **Journal of Industrial Relations**, p. 1–23, 2019.

KENNEY, M.; ZYSMAN, J. The Rise of the Platform Economy. **Issues in Science and Technology**, v. 32, n. 3, p. 1–15, 2016.

KIRCHNER, S.; SCHÜSSLER, E. The Organization of Digital Marketplaces: Unmasking the Role of Internet Platforms in the Sharing Economy. **Organization Unbound.**, n. May, p. 1–19, 2019.

KORNBERGER, M.; PFLUEGER, D.; MOURITSEN, J. Evaluative infrastructures: Accounting for platform organization. **Accounting, Organizations and Society**, v. 60, p. 79–95, 2017.

KOSTAKIS, V.; BAUWENS, M. **Network society and future scenarios for a collaborative economy.**

LANGLEY, P.; LEYSHON, A. Platform capitalism: The intermediation and capitalization of digital economic circulation. **Finance and Society**, v. 3, n. 1, p. 11–31, 2018.

LARRAÍN BASCUÑAN, F.; LARRAÍN FERNÁNDEZ, H.; MONCKEBERG DÍAZ, N. **Boletín N° 12.618-13.**

LAURELL, C.; SANDSTRÖM, C. The sharing economy in social media: Analyzing tensions between market and non-market logics. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 125, n. May, p. 58–65, 2017.

LEHDONVIRTA, V. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. **New Technology Work and Employment**, 2018.

LEHTINIEMI, T. Personal data spaces: An intervention in surveillance capitalism? **Surveillance and Society**, v. 15, n. 5, p. 626–639, 2017.

LIMA, J. C. A sociologia das novas formas de trabalho no Brasil: olhares, temáticas e desafios. **LIMA, J. C. (Org.). Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades**, n. April, p. 357, 2013.

LINEA, M. EN. **Uber decide salir de Colombia en febrero por fallo “arbitrario”.**

Disponível em: <<https://mundoenlinea.cl/2020/01/16/uber-decide-salir-de-colombia-en-febrero-por-fallo-arbitrario/>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

MACIEL, R. **Saiba tudo sobre a lei que pode restringir a atuação da Uber e 99 em São Paulo**. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/governo/saiba-tudo-sobre-a-lei-que-pode-restringir-atuacao-de-uber-e-99-em-sao-paulo-158286/>>. Acesso em: 16 fev. 2020.

MAIR, J.; REISCHAUER, G. Capturing the dynamics of the sharing economy: Institutional research on the plural forms and practices of sharing economy organizations. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 125, n. May, p. 11–20, 2017.

MARTIN, C. J. The sharing economy: A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism? **Ecological Economics**, v. 121, p. 149–159, 2016.

MARTUCCI, M. **Uber deve pagar 13º e férias a motorista, determina Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/uber-deve-pagar-13o-e-ferias-a-motorista-determina-justica-do-trabalho/?utm_source=whatsapp>. Acesso em: 8 jul. 2020.

MAYER-SCHÖNBERGER, V.; CUKIER, K. **Big Data: A Revolution That Will Transform How We LiveWork and Think**, London: John Murray, 2013.

MEANS, A. J. Platform learning and on-demand labor: sociotechnical projections on the future of education and work. **Learning, Media and Technology**, v. 43, n. 3, p. 326–338, 2018.

MESINA, L. **Coordinación No mas AFP**. Disponível em: <http://www.nomasafp.cl/inicio/?page_id=8>. Acesso em: 15 abr. 2020.

MINTER, K. Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales. **Economic and Labour Relations Review**, v. 28, n. 3, p. 438–454, 2017.

MOLZ, E. **A parassubordinação como nova forma de qualificação do trabalho humano frente aos direitos sociais**.

MONCKEBERG DÍAZ, N.; LARRAÍN BASCUÑÁN, F.; SANTELICES CUEVAS, E. **LEY 21.133: Modifica las normas las normas para la incorporación de los trabajadores a honorarios del sector público y privado e independientes a los regímenes de protección social**. Disponível em: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1128420&tipoVersion=0>>. Acesso em: 6 mar. 2020.

MOSTRADOR, E. **Comisión de Transportes del Senado despacha la “Ley Uber”**. Disponível em: <<https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2020/01/30/comision-de-transportes-del-senado-despacha-la-ley-uber/>>. Acesso em: 30 jan. 2020.

MUNTANER, C. Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class. **International Journal of Health Services**, v. 48, n. 4, p. 597–600, 2018.

MURILLO, D.; BUCKLAND, H.; VAL, E. When the sharing economy becomes neoliberalism on steroids: Unravelling the controversies. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 125, n. May, p. 66–76, 2017.

NIELSEN. **The social media report.**

O'RYAN, F. **Uber, Cabify y Beat suman más de 200 mil conductores.** Disponível em: <<https://digital.lasegunda.com/2019/03/07/A/BG3IHKN7>>. Acesso em: 3 fev. 2020.

OBAMA, B. Artificial Intelligence, Automation and the Economy. **Executive Office of the President**, n. December, 2016.

ORELLANA, G. **Plataformas de movilidad y delivery reportan alza en inscripción de conductores.** Disponível em: <<https://www.latercera.com/pulso/noticia/plataformas-movilidad-delivery-reportan-alza-inscripcion-conductores/937113/>>. Acesso em: 13 dez. 2019.

ORSINI PASCAL, M. **Proyecto de ley mi jefe es una App.** Disponível em: <<https://www.camara.cl/transparencia/listadodeaudiencias.aspx>>. Acesso em: 2 mar. 2020.

PASSARO, J. **Uber: Justiça determina que companhia deve pagar 13º e férias a motorista.** Disponível em: <<https://www.sunoresearch.com.br/noticias/uber-justica-determina-companhia-pagar-13o-ferias/>>. Acesso em: 9 jul. 2020.

PAULINELLI RODRIGUES NUNES, A. F.; ANTUNES GONÇALVES, F.; MODESTO SOUZA, D. Working Relationships and Digital Platforms: between speeches and truths. **Revista do Curso de Direito do UNIFOR**, v. 9, n. 2, p. 74–92, 2018.

PELEGI, A. **Com 600 mil motoristas cadastrados e faturamento de R\$ 3,7 bilhões, Brasil é segundo maior mercado da Uber no mundo.** Disponível em: <<https://diariodotransporte.com.br/2019/04/22/com-600-mil-motoristas-cadastrados-e-faturamento-de-r-37-bilhoes-brasil-e-segundo-maior-mercado-da-uber-no-mundo/>>. Acesso em: 4 fev. 2020.

PÉREZ ARRIAGADA, J. **Boletín N° 12.475-13.**

PETRIGLIERI, G.; ASHFORD, S. J.; WRZESNIEWSKI, A. Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. **Administrative Science Quarterly**, v. 64, n. 1, p. 124–170, 2019.

PICHAULT, F.; MCKEOWN, T. Autonomy at work in the gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. **New Technology, Work and Employment**, v. 34, n. 1, p. 59–72, 2019.

PRL. **Prevención de Riesgos Laborales.** Disponível em: <<https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/mexico/>>. Acesso em: 23 out. 2019.

RAHMAN, K. S. The shape of things to come. **EUROPEAN JOURNAL OF RISK REGULATION**, v. 16, n. 12, p. 20–21, 2016.

REYES, E. **Uber seguirá sufriendo para conseguir ser rentable.** Disponível em: <<https://expansion.mx/tecnologia/2019/08/09/uber-seguira-perdiendo-si-sigue-teniendo-exito>>. Acesso em: 25 mar. 2020.

RIBEIRO, G. F. **Uber ficará mais caro? Câmara de SP pode limitar número de carros em apps.** Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/12/19/uber->

ficara-mais-carro-camara-de-sp-pode-limitar-numero-de-carros-em-apps.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

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

RUA, C. T. **A Luta Contra a Fuga ao Direito do Trabalho: Inspirações no Modelo Jurídico Francês**.

RUGGIERI, R. et al. The impact of Digital Platforms on Business Models: An empirical investigation on innovative start-ups. **Management and Marketing. Challenges for the Knowledge Society**, v. 13, n. 4, p. 1210–1225, 2018.

RUIZ RICO, M. A. **USA: Hyundai y Uber se asocian en el CES 2020, para la fabricación de taxis aéreos**. Disponível em: <<https://www.america-retail.com/usa/usa-hyundai-y-uber-se-asocian-en-el-ces-2020-para-la-fabricacion-de-taxis-aereos/>>. Acesso em: 14 jan. 2020.

SADOWSKI, J. When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. **Big Data & Society**, v. 6, n. 1, p. 205395171882054, 2019.

SANTANA, P. **Uber registra prejuízo de US\$ 8,51 bilhões, mas traz boas notícias**. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/uber-registra-prejuizo-de-us-851-bilhoes-mas-traz-boas-noticias/>>. Acesso em: 6 fev. 2020.

SANTINO, R. **Uber acumulou prejuízo de quase US\$ 2 bilhões em 2018**. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/pro/noticia/uber-acumulou-prejuizo-de-quase-us-2-bilhoes-em-2018/82905https://olhardigital.com.br/pro/noticia/uber-acumulou-prejuizo-de-quase-us-2-bilhoes-em-2018/82905>>. Acesso em: 29 jan. 2020.

SARGEANT, M. The Gig Economy and the Future of Work. **E-Journal of International and Comparative Labour Studies**, v. 6, n. 2, p. 1–12, 2017.

SCASSERRA, S. El despotismo de los algoritmos. **Nueva Sociedad**, v. 279, 2019.

SCHOLZ, T. Platform Cooperativism. **Rosa Luxemburg Stiftung**, p. 32, 2016.

SHAFIEI GOL, E.; STEIN, M. K.; AVITAL, M. Crowdwork platform governance toward organizational value creation. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 28, n. 2, p. 175–195, 2019.

SHAPIRO, A. Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. **New Media and Society**, v. 20, n. 8, p. 2954–2971, 2018.

SILVA BARBOSA, A. M.; ORBEM, J. V. Pejotização : O Ardil Jurídico do Empresário de Si Mesmo e o Novo Espírito do Capitalismo. **TOMO**, v. 33, n. July, p. 9–46, 2018.

SLEE, T. **What's yours is mine**. New York and London: OR Books, 2015.

SPREITZER, G. M.; CAMERON, L.; GARRETT, L. Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, n. 1, p. 473–499, 2017.

SRNICEK, N. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

STANFORD, J. The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. **Economic and Labour Relations Review**, v. 28, n. 3, p. 382–401, 2017.

STOKES, K. et al. Making sense of the UK collaborative economy. n. September, p. 121, 2014.

SUBTRANS, G. **Bases de datos de parques vehiculares**. Disponível em: <<https://usuarios.subtrans.gob.cl/estadisticas/parques-vehiculares.html>>. Acesso em: 9 ago. 2020.

SUN, L. et al. Comparing dynamic risk-based scheduling methods with MRP via simulation. **International Journal of Production Research**, v. 50, n. 4, p. 921–937, 2012.

SUNDARARAJAN, A. **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism**. Reprint ed. [s.l.] MIT Press, 2017. v. 21

SUTHERLAND, W.; JARRAHI, M. H. The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda. **International Journal of Information Management**, v. 43, p. 328–341, 2018.

SUTTO, G. **Uber lança “tuk-tuk” no Brasil nesta quarta-feira**. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/uber-lanca-tuk-tuk-no-brasil-nesta-quarta-feira/>>. Acesso em: 30 jan. 2020.

TASSINARI, A.; MACCARRONE, V. Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. **Work, Employment and Society**, p. 1–20, 2019.

TAVARES DA SILVA, J. C.; BARONI CECATO, M. Á. The uberization of the individual relationship of work in the digital age and the Brazilian labor law. **Cadernos de direito actual**, p. 257–271, 2017.

TAVARES, L. F.; RODRIGUES, M. S. CONDEMNED TO WIN: THE ACTING OF THE SEBRAE IN THE PRODUCTION DISCURSIVE OF THE ENTREPRENEUR OF THE HIMSELF. **ReAT**, v. 7, n. 4, p. 719–739, 2015.

TICONA, J.; MATEESCU, A. Trusted strangers: Carework platforms’ cultural entrepreneurship in the on-demand economy. **New Media and Society**, p. 1–21, 2018.

TIRACHINI, A.; GOMEZ-LOBO, A. Does ride-hailing increase or decrease vehicle kilometers traveled (VKT)? A simulation approach for Santiago de Chile. **International Journal of Sustainable Transportation**, n. September, p. 1–35, 2019.

TODOLÍ-SIGNES, A. The special regulation of the work in the “ Gig economy ”. **Redes.com**, v. 15, p. 68–97, 2017a.

TODOLÍ-SIGNES, A. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer-European Review of Labour and Research**, p. 1–13, 2017b.

TODOLÍ-SIGNES, A. **Tribunal de Brasil condena a UBER a reconhecer derechos labores**

a sus conductores. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/>>.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, v. 14, p. 207–222, 2003.

VAN DOORN, N. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information Communication and Society**, v. 20, n. 6, p. 898–914, 2017.

VELÁSQUEZ OJEDA, F. **Su carrera ha comenzado: El ojo Uber que vigila.** Disponível em: <[VERUSKA NARCISO, F.; DE MELLO, M. T. Segurança e saúde dos motoristas profissionais que trafegam nas rodovias do Brasil. **Revista Saúde Pública**, v. 51, n. 26, p. 1–7, 2017.](https://www.latercera.com/reportajes/noticia/carrera-ha-comenzado-ojo-uber-vigila/746960/#:~:text=Uber%2C%20por%20lejos%20la, trabaja con 50 mil conductores.>>. Acesso em: 21 jun. 2020.</p>
</div>
<div data-bbox=)

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** Companhia ed. São Paulo.

WEBER, T. A. Product Pricing in a Peer-to-Peer Economy. **Journal of Management Information Systems**, v. 33, n. 2, p. 573–596, 2016.

WINKLER, H. **¿Quién participa en la economía colaborativa en Europa?** Disponível em: <<https://es.weforum.org/agenda/2017/06/quien-participa-en-la-economia-colaborativa-en-europa/>>. Acesso em: 29 out. 2019.

WOOD, A. J. et al. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. **Work, Employment and Society**, p. 1–20, 2018.

ZANATTA, R. A biopolitização das plataformas: capitalismo de vigilância e resistências. 2018.

ZOU, M. The regulatory challenges of “Uberization” in China: Classifying ride-hailing drivers. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, p. 269–294, 2017.

ZUBOFF, S. Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization. **Journal of Information Technology**, p. 75–89, 2015.

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos motoristas de aplicativos**Encuesta Conductor de Aplicación (Chile)**

Hola, soy estudiante de maestría en Ingeniería de Producción en la Universidad Federal de San Carlos (UFSCar) – Brasil, y estoy desarrollando un proyecto de investigación que envuelve conocer de mejor manera las condiciones de trabajo de los conductores de aplicaciones chilenos y brasileños. Por lo tanto, fue elaborado este breve cuestionario anónimo (es decir, sin necesidad de identificarse) para que los conductores participen en esta encuesta.

Muchas gracias por su atención y participación.

1. ¿Cuál es su edad?
 - Entre 18 a 25 años
 - Entre 26 a 35 años
 - Entre 36 a 45 años
 - Entre 46 a 55 años
 - Entre 56 a 65 años
 - Más de 65 años
2. ¿Cuál es su nacionalidad?
3. ¿Cuál es su sexo?
 - Femenino
 - Masculino
 - Prefiero no declararlo
 - Otro
4. ¿Pertenece a alguna etnia, color o raza?
 - Blanca
 - Parda
 - Indígena
 - Negra
 - Amarilla
5. ¿Cuál es su estado civil?
 - Casado (a) o unión estable
 - Soltero (a)
 - Divorciado (a) o separado (a)
 - Viudo (a)

6. ¿Cuántos hijos menores de edad tiene?
 - 1
 - 2
 - 3
 - Más de 3
 - No tengo hijos menores de edad
7. ¿Cuál es su formación escolar?
 - Educación básica completa
 - Educación básica incompleta
 - Educación media completa
 - Educación media incompleta
 - Educación superior completa
 - Educación superior incompleta
8. Si usted posee educación superior ¿Cuál es su título profesional?
9. ¿Para cuales empresas de aplicaciones usted trabaja actualmente?
 - Uber
 - Cabify
 - Beat
 - Didi
 - Uber Eats
 - Rappi
 - Pedidos Ya
 - Airbnb
 - Booking
 - Otra
10. ¿Hace cuánto tiempo trabaja como conductor de aplicación?
 - Más de tres años
 - Más de dos años
 - Más de un año
 - Más de seis meses
 - Más de un mes
11. El vehículo que usted utiliza para trabajar como conductor de aplicación es:
 - Propio

- Arrendado
12. ¿Cuál es la mejor empresa para trabajar como conductor de aplicación? ¿Por qué?
13. ¿Cuántas horas por día usted trabaja como conductor de aplicación?
- Menos de 6 horas por día
 - Entre 6 y 8 horas por día
 - Entre 8 y 10 horas por día
 - Entre 10 y 12 horas por día
 - Entre 12 y 14 horas por día
 - Más de 14 horas por día
14. ¿Cuánto dinero gana trabajando como conductor de aplicación por día?
- Menos de 10.000 pesos por día
 - Entre 10.001 y 20.000 pesos por día
 - Entre 20.001 y 30.000 pesos por día
 - Entre 30.001 y 40.000 pesos por día
 - Entre 40.001 y 50.000 pesos por día
 - Más de 50.000 pesos por día
15. Considerando el tiempo que usted pasa conduciendo ¿Cuál es su opinión respecto a su salario?
16. ¿Dónde trabajaba usted antes de trabajar como conductor de aplicación?
- Industria
 - Comercio
 - Agricultura
 - Conductor de aplicación es mi primera ocupación profesional
 - Otra
17. ¿Cuál función ejercía antes de trabajar como conductor de aplicación?
18. ¿Usted ejerce otra actividad profesional además de trabajar como conductor de aplicación?
19. ¿Usted está buscando empleo actualmente?
- Sí
 - No
20. ¿Usted realiza el servicio de conductor particular cuando no está trabajando dentro de las aplicaciones?
- Frecuentemente

- De vez en cuando
 - Nunca
 - Prefiero no responder
21. ¿Cuál es el principal motivo que lo llevó a trabajar como conductor de aplicación?
- Salario
 - Desempleo
 - Horario flexible
 - Complementación de renda
 - Otra
22. ¿Cuáles son las mayores ventajas de trabajar como conductor de aplicación?
Mencione al menos 2
23. ¿Cuáles son los mayores problemas de trabajar como conductor de aplicación?
Mencione al menos 2
24. Como conductor de aplicación, ¿Usted cotiza para alguna Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)?
- Sí
 - No
25. Como conductor de aplicación, ¿Con qué frecuencia toma vacaciones?
- Nunca he tomado vacaciones desde que empecé a trabajar como conductor de aplicación
 - Tomo vacaciones con mi familia una vez al año
 - Los conductores de aplicaciones no toman vacaciones
 - Ninguna de las alternativas representa mi situación
26. ¿Con qué frecuencia trabaja los fines de semana como conductor de aplicación?
- Todos los fines de semana del mes
 - Al menos tres fines de semana del mes
 - Al menos dos fines de semana del mes
 - Un fin de semana sí y otro no
 - Nunca trabajo los fines de semana
27. ¿Qué opina del sistema de notas que utilizan las empresas de aplicaciones?
- Bueno
 - Justo
 - Razonable

- Cuestionable
 - Injusto
 - Malo
 - Sin opinión
28. ¿Usted cree que trabajar como conductor de aplicación ya perjudicó su salud?
- Sí
 - No
 - Tal vez
29. Señale a continuación los síntomas que ya sintió mientras estaba trabajando como conductor de aplicación (seleccione tantas alternativas como desee)
- Ansiedad
 - Entumecimiento y hormigueo
 - Temblores en las piernas
 - Incapacidad para relajarse
 - Miedo a ser robado y/o asaltado
 - Palpitación o aceleración del corazón
 - Nerviosismo
 - Sensación de asfixia
 - Temblores en las manos
 - Depresión
 - Otra
 - Nada
30. Si pudiese elegir entre trabajar con un contrato de trabajo o continuar como conductor de aplicación, usted preferiría:
- Continuar trabajando como conductor de aplicación
 - Trabajar en una empresa con un contrato de trabajo
 - Trabajar en el comercio con un contrato de trabajo
31. ¿Qué opina sobre el sistema que direcciona los viajes para los conductores?
32. ¿Cómo cree que las empresas de aplicaciones podrían mejorar las condiciones de trabajo de los conductores?
33. ¿Está de acuerdo en que exista una regulación para el trabajo realizado a través de plataformas digitales?
- Sí

- No

34. ¿En cuál(es) ciudad(es) trabaja como conductor de aplicaciones?

Questionário Motorista de Aplicativo (Brasil)

Olá, sou estudante de mestrado em Engenharia de Produção na Universidade Federal de San Carlos (UFSCar), e estou desenvolvendo um projeto de pesquisa que envolve uma melhor compreensão das condições de trabalho dos motoristas de aplicativos chilenos e brasileiros. Portanto, este pequeno questionário anônimo (ou seja, sem a necessidade de se identificar) foi preparado para os motoristas participarem desta pesquisa.

Muito obrigado por sua atenção e participação.

1. Qual a sua idade?
 - Entre 18 e 25 anos de idade
 - Entre 26 e 35 anos de idade
 - Entre 36 e 45 anos de idade
 - Entre 46 e 55 anos de idade
 - Entre 56 e 65 anos de idade
 - Mais de 65 anos de idade
2. Qual é a sua nacionalidade?
3. Qual é o seu sexo?
 - Feminino
 - Masculino
 - Prefiro não declarar
 - Outro
4. Qual a sua cor ou raça?
 - Branca
 - Parda
 - Indígena
 - Preta
 - Amarela
5. Qual é o seu estado civil?
 - Casado (a) ou união estável
 - Solteiro (a)
 - Divorciado (a) ou separado (a)

- Viúvo (a)
6. Quantos filhos menores de idade você tem?
- 1 filho
 - 2 filhos
 - 3 filhos
 - Mais de 3 filhos
 - Não tenho filhos menores de idade
7. Qual é a sua formação escolar?
- 1º Grau completo (Ensino Fundamental I e II)
 - 1º Grau incompleto
 - 2º Grau completo (Ensino Médio)
 - 2º Grau incompleto
 - 3º Grau completo (Ensino Superior)
 - 3º Grau incompleto
8. Se você tem ensino superior, qual é o seu título profissional?
9. Para quais empresas de aplicativo você trabalha atualmente?
- Uber
 - Cabify
 - 99
 - Uber Eats
 - iFood
 - Rappi
 - Airbnb
 - Outra
10. Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?
- Há mais de três anos
 - Há mais de dois anos
 - Há mais de um ano
 - Há mais de seis meses
 - Há mais de um mês
11. O veículo que você usa para trabalhar como motorista de aplicativo é:
- Próprio
 - Alugado

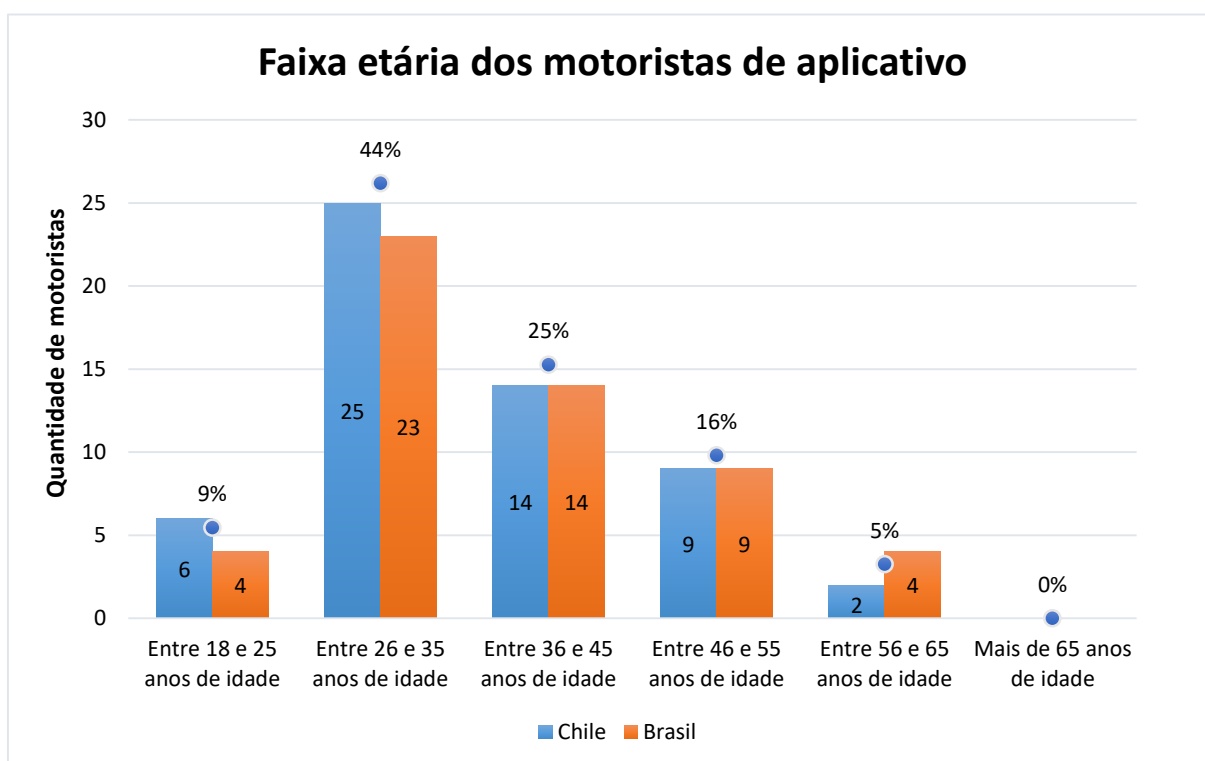
12. Qual é a melhor empresa para trabalhar como motorista de aplicativo? Porque?
13. Quantas horas por dia você trabalha como motorista de aplicativo?
 - Menos de 6 horas por dia
 - Entre 6 e 8 horas por dia
 - Entre 8 e 10 horas por dia
 - Entre 10 e 12 horas por dia
 - Entre 12 e 14 horas por dia
 - Mais de 14 horas por dia
14. Quanto você ganha por dia trabalhando como motorista de aplicativo?
 - Menos de 50 reais por dia
 - Entre 51 e 100 reais por dia
 - Entre 101 e 150 reais por dia
 - Entre 151 e 200 reais por dia
 - Entre 201 e 250 reais por dia
 - Mais de 250 reais por dia
15. Considerando o tempo que você passa dirigindo, qual a sua opinião sobre o seu salário?
16. Onde você trabalhava antes de trabalhar como motorista de aplicativo?
 - Indústria
 - Comércio
 - Agricultura
 - Motorista de aplicativo é minha primeira ocupação profissional
 - Outra
17. Qual função exercia antes de trabalhar como motorista de aplicativo?
18. Você exerce alguma outra atividade profissional além de trabalhar como motorista de aplicativo?
19. Você está procurando emprego atualmente?
 - Sim
 - Não
20. Você faz corridas como motorista particular quando não está trabalhando nos aplicativos?
 - Frequentemente
 - De vez em quando

- Nunca
 - Prefiro não responder
21. Qual o principal motivo que o levou a trabalhar como motorista de aplicativo?
- Salário
 - Desemprego
 - Flexibilidade de horários
 - Complementação de renda
 - Outro
22. Quais são as maiores vantagens de trabalhar como motorista de aplicativo?
Mencione pelo menos 2
23. Quais são os maiores problemas de trabalhar como motorista de aplicativo?
Mencione pelo menos 2
24. Você recolhe INSS pensando em uma futura aposentadoria?
- Sim
 - Não
25. Como motorista de aplicativo, com que frequência você tira férias?
- Nunca tirei férias desde que comecei a trabalhar como motorista de aplicativo
 - Tiro férias com minha família uma vez por ano
 - Motoristas de aplicativo não tiram férias
 - Nenhuma das alternativas acima representa minha situação
26. Com que frequência você trabalha aos finais de semana como motorista de aplicativo?
- Todo fim de semana do mês
 - Pelo menos três finais de semana do mês
 - Pelo menos dois finais de semana do mês
 - Um fim de semana sim e outro não
 - Eu nunca trabalho nos finais de semana
27. O que você acha do sistema de notas que as empresas de aplicativo usam?
- Bom
 - Justo
 - Razoável
 - Questionável
 - Injusto

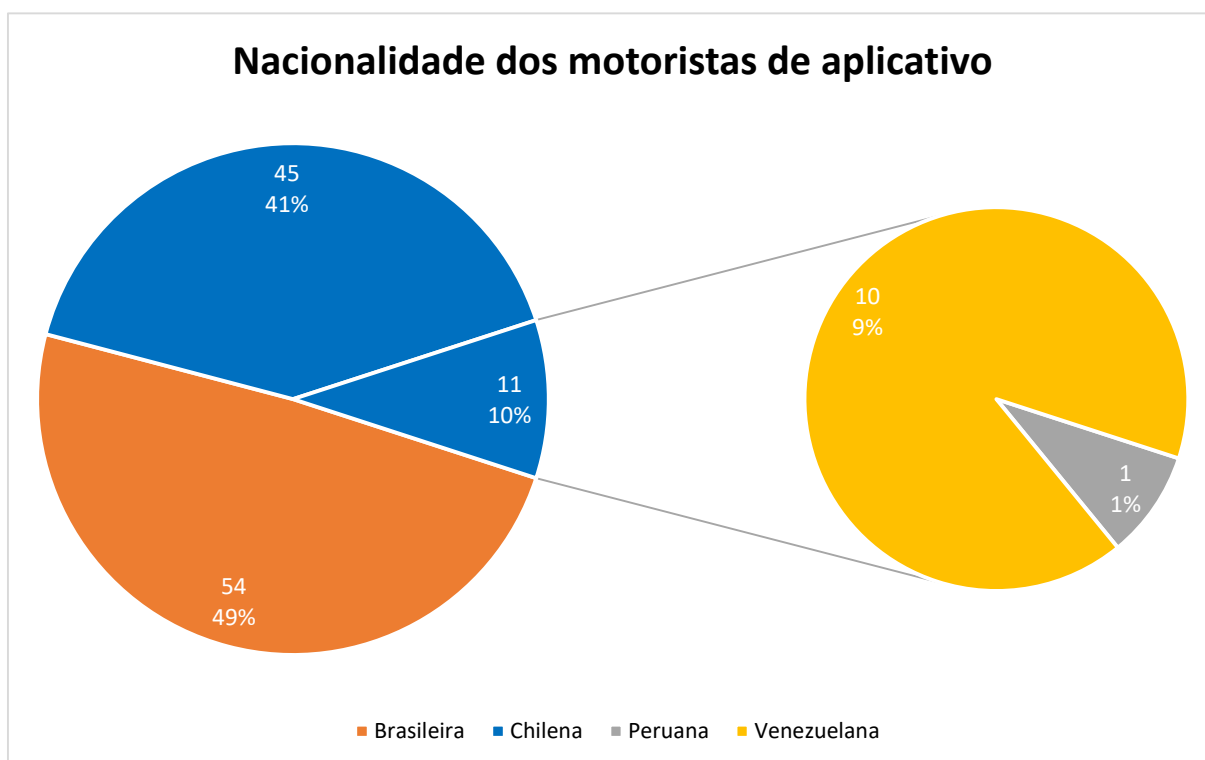
- Ruim
 - Sem opinião
28. Você acha que trabalhar como motorista de aplicativo já prejudicou sua saúde?
- Sim
 - Não
 - Talvez
29. Assinale abaixo os sintomas que você já experimentou enquanto trabalhava como motorista de aplicativo (selecione quantas alternativas desejar).
- Ansiedade
 - Dormência e formigamento
 - Tremores nas pernas
 - Incapacidade de relaxar
 - Medo de ser assaltado e / ou agredido
 - Palpitações ou aceleração do coração
 - Nervosismo
 - Sensação de sufocação
 - Tremores nas mãos
 - Depressão
 - Outro
 - Nada
30. Se você puder escolher entre trabalhar com carteira assinada ou continuar como motorista de aplicativo, você prefere:
- Continuar trabalhando como motorista de aplicativo
 - Trabalhar na indústria com carteira assinada
 - Trabalhar no comércio com carteira assinada
31. O que você acha do sistema que direciona as viagens para os motoristas?
32. Como você acha que as empresas de aplicativo poderiam melhorar as condições de trabalho dos motoristas?
33. Você concorda que deviesse existir um regulamento para o trabalho realizado como motorista de aplicativo?
- Sim
 - Não
34. Em qual cidade (s) você trabalha como motorista de aplicativo?

APÊNDICE B – Resultado dos questionários aplicados aos motoristas de aplicativo

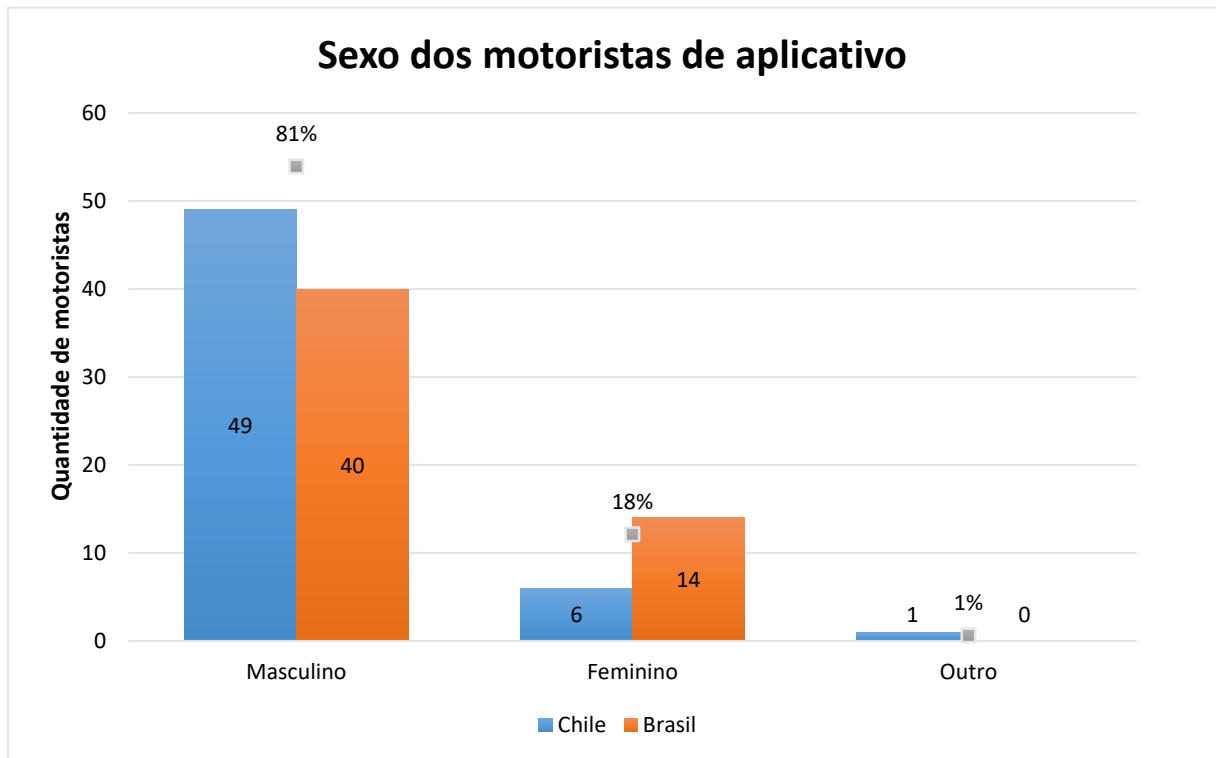
1. Qual a sua idade?



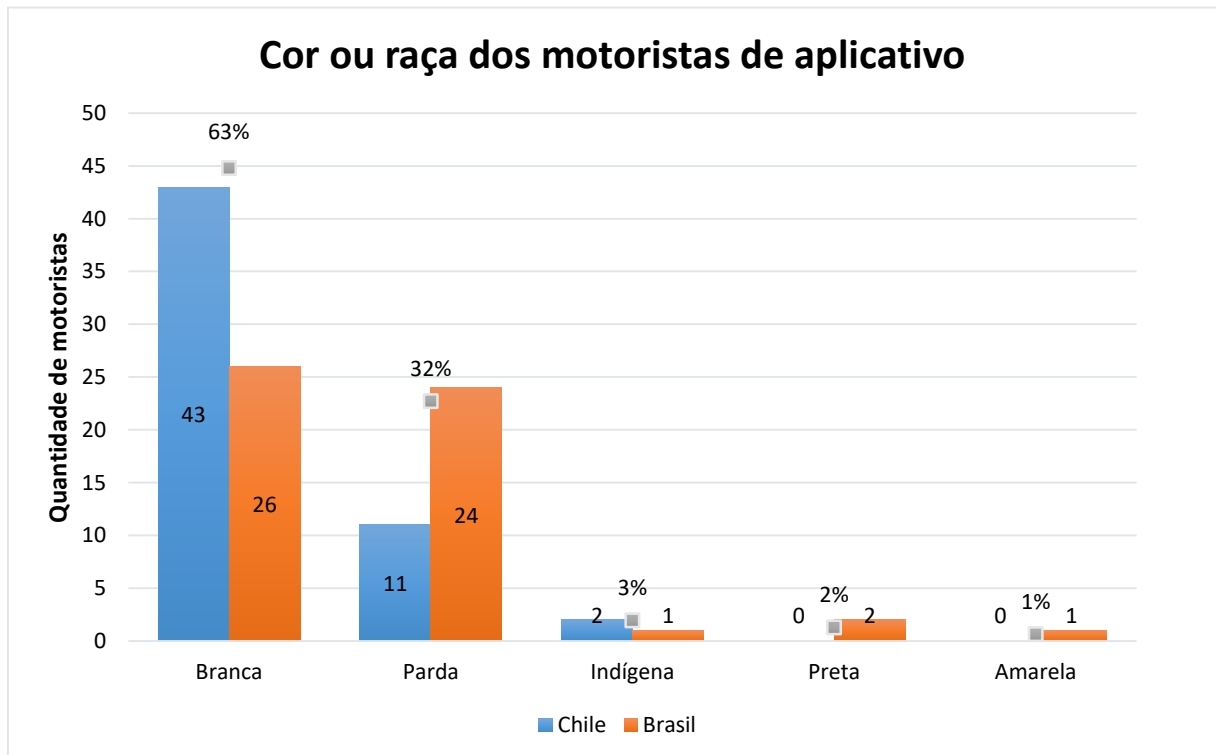
2. Qual é a sua nacionalidade?



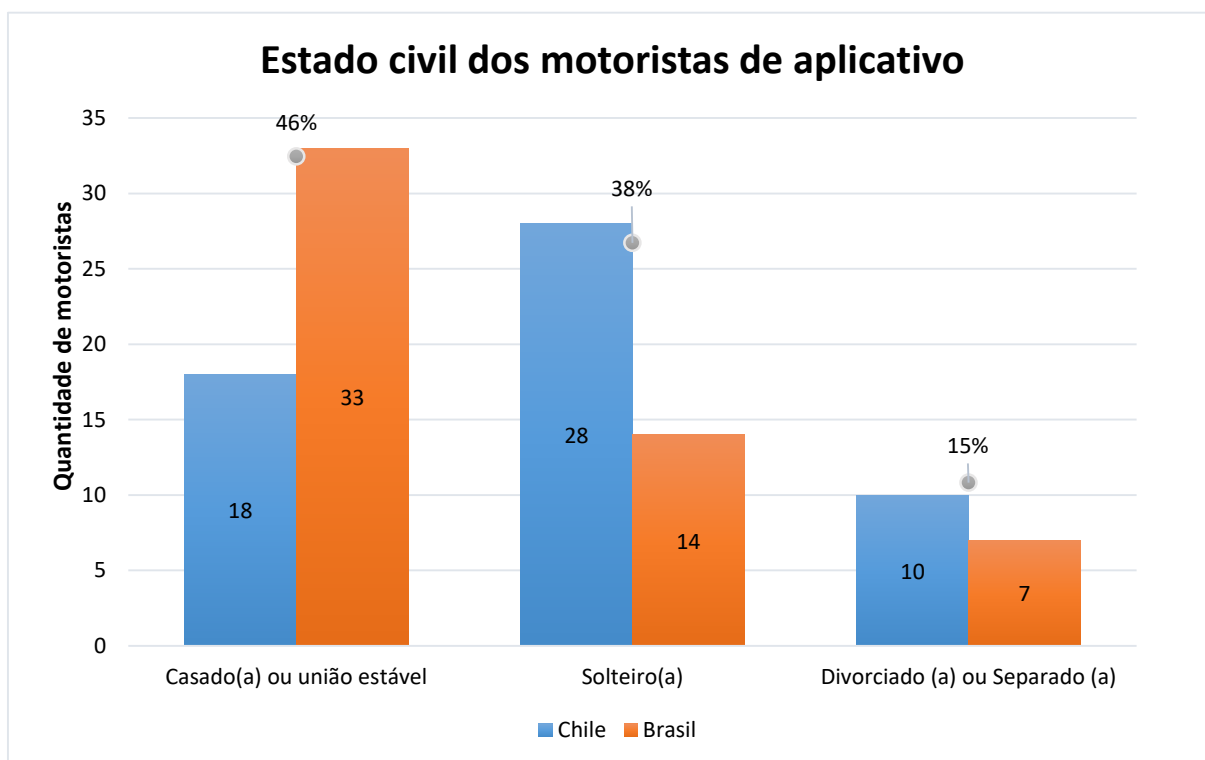
3. Qual é o seu sexo?



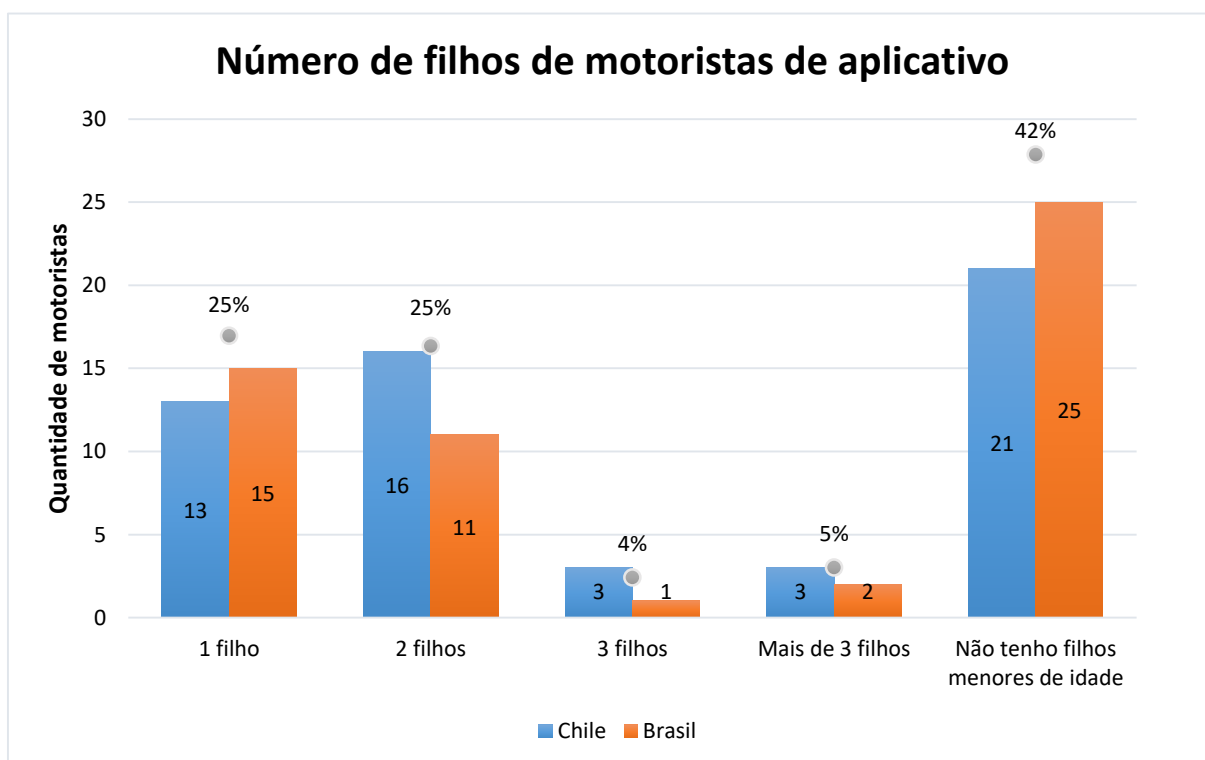
4. Qual a sua cor ou raça?



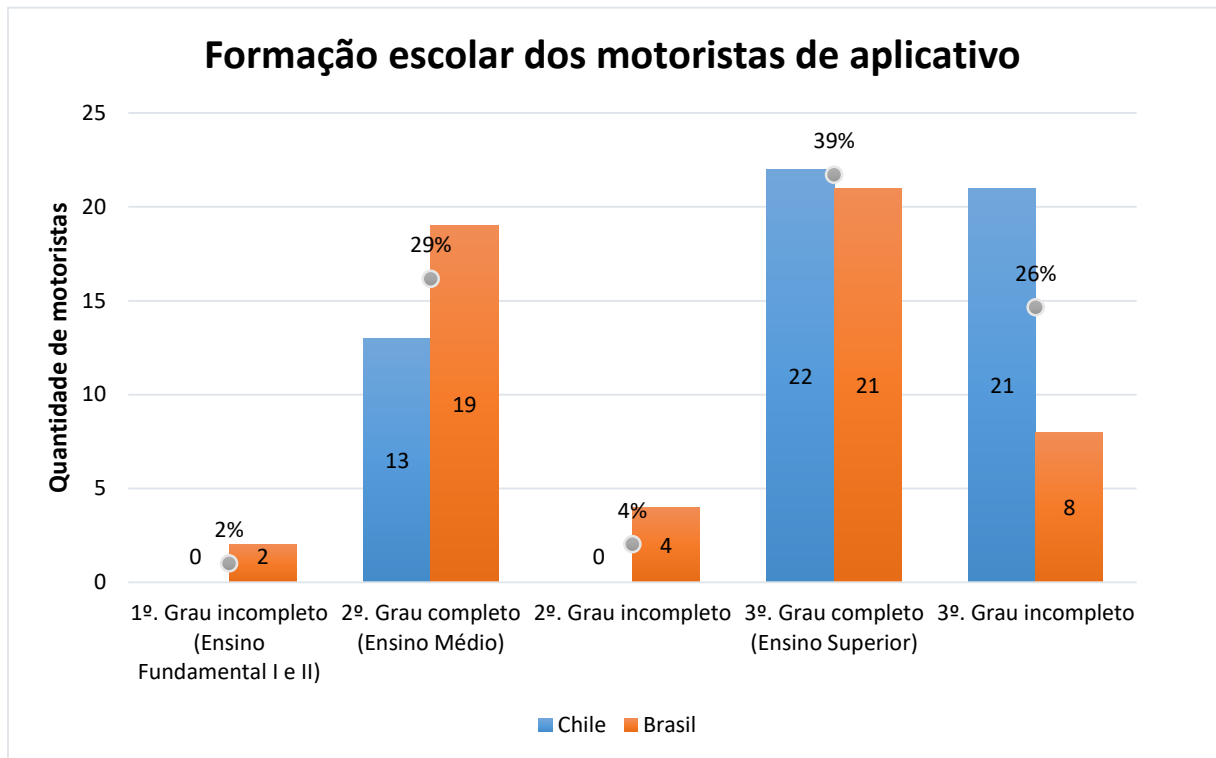
5. Qual é o seu estado civil?



6. Quantos filhos menores de idade você tem?



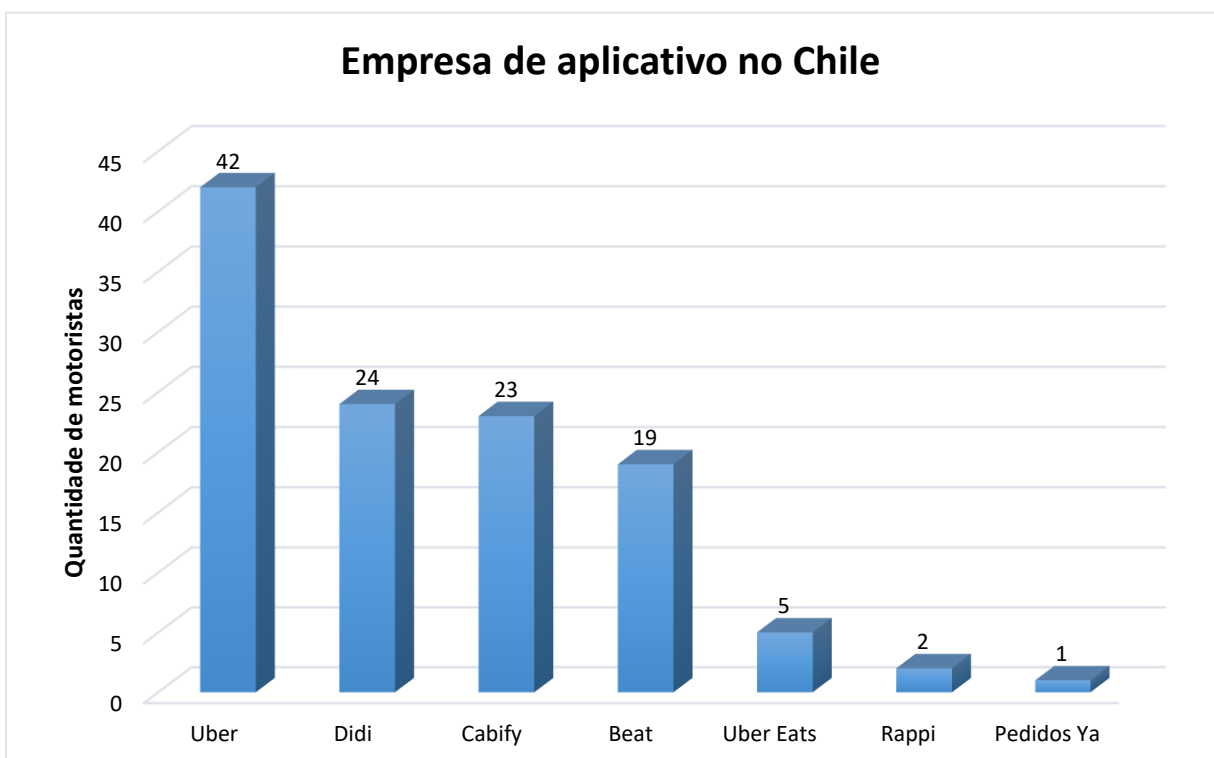
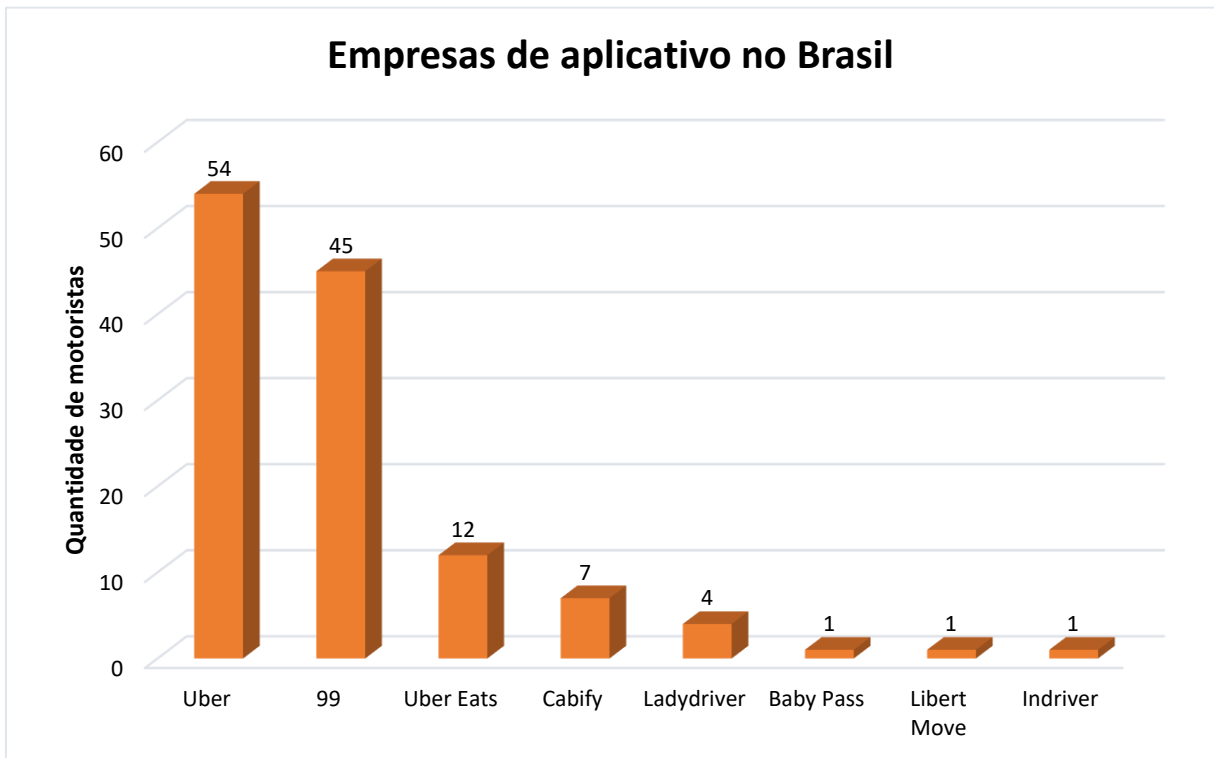
7. Qual é a sua formação escolar?



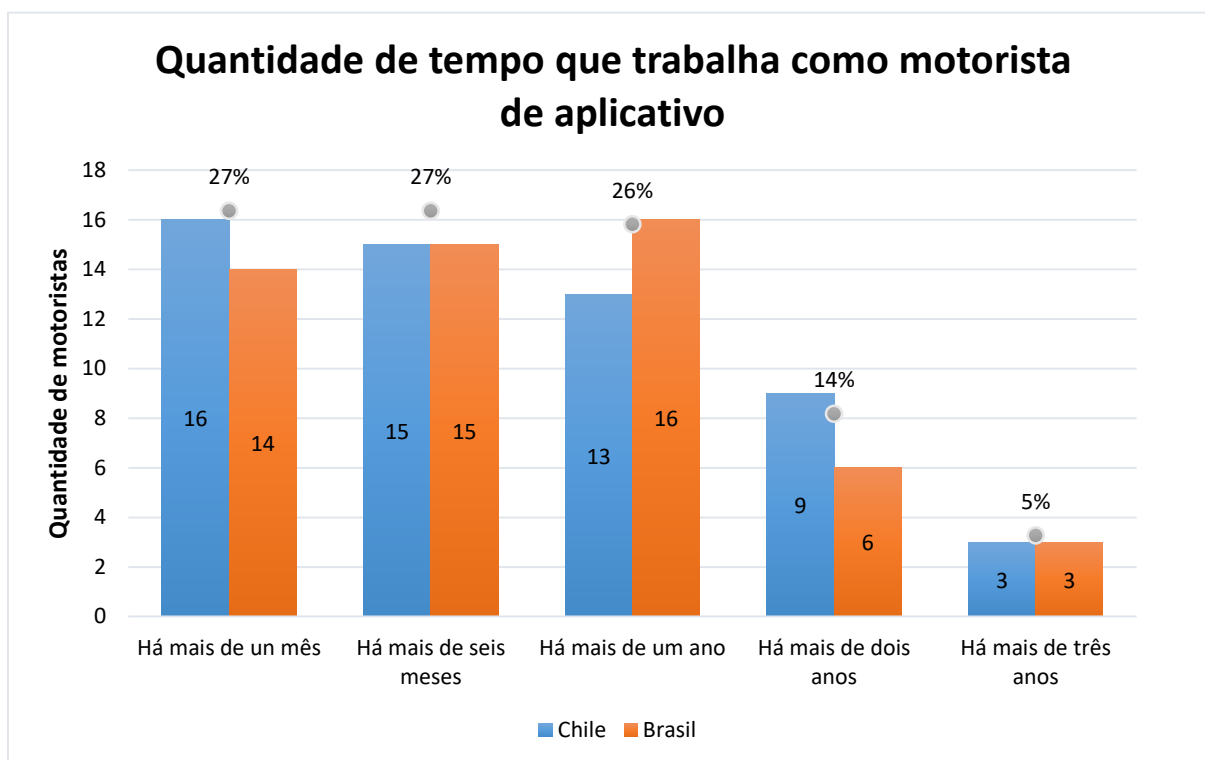
8. Se você tem ensino superior, qual é o seu título profissional?



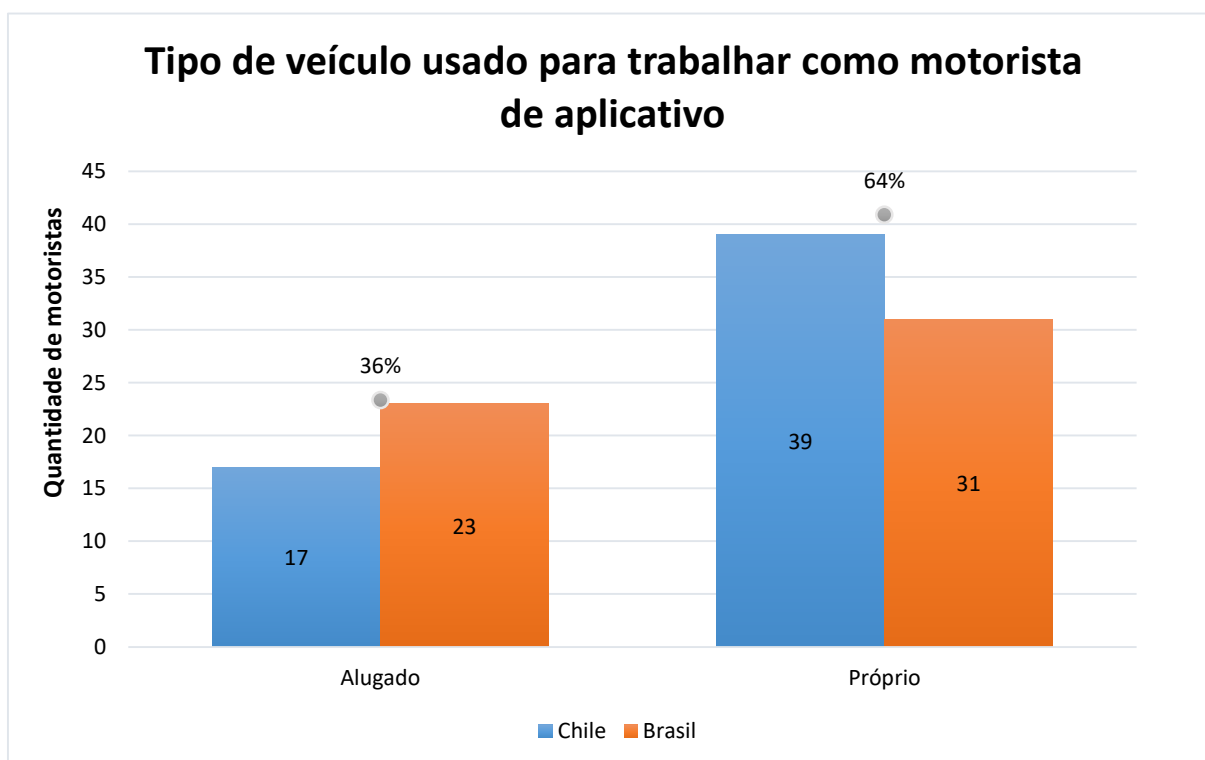
9. Para quais empresas de aplicativos você trabalha atualmente?



10. Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?



11. O veículo que você usa para trabalhar como motorista de aplicativo é:

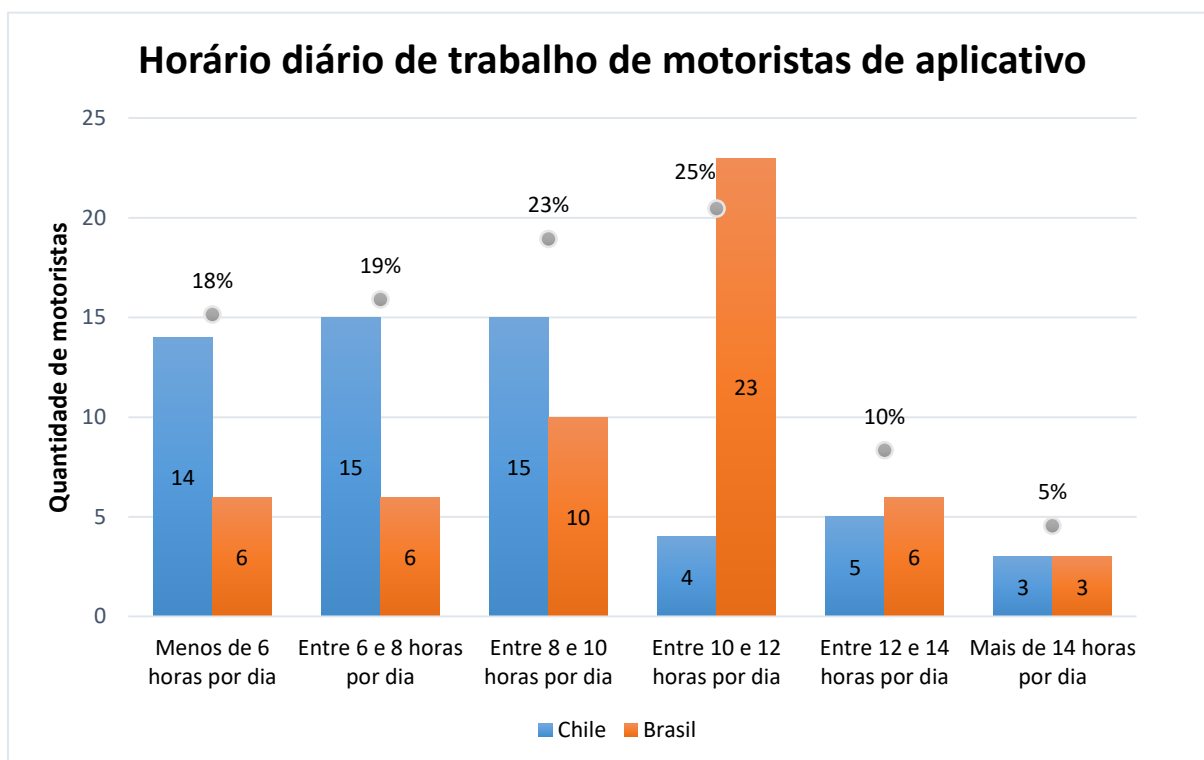


12. Qual é a melhor empresa para trabalhar como motorista de aplicativo? Porque?

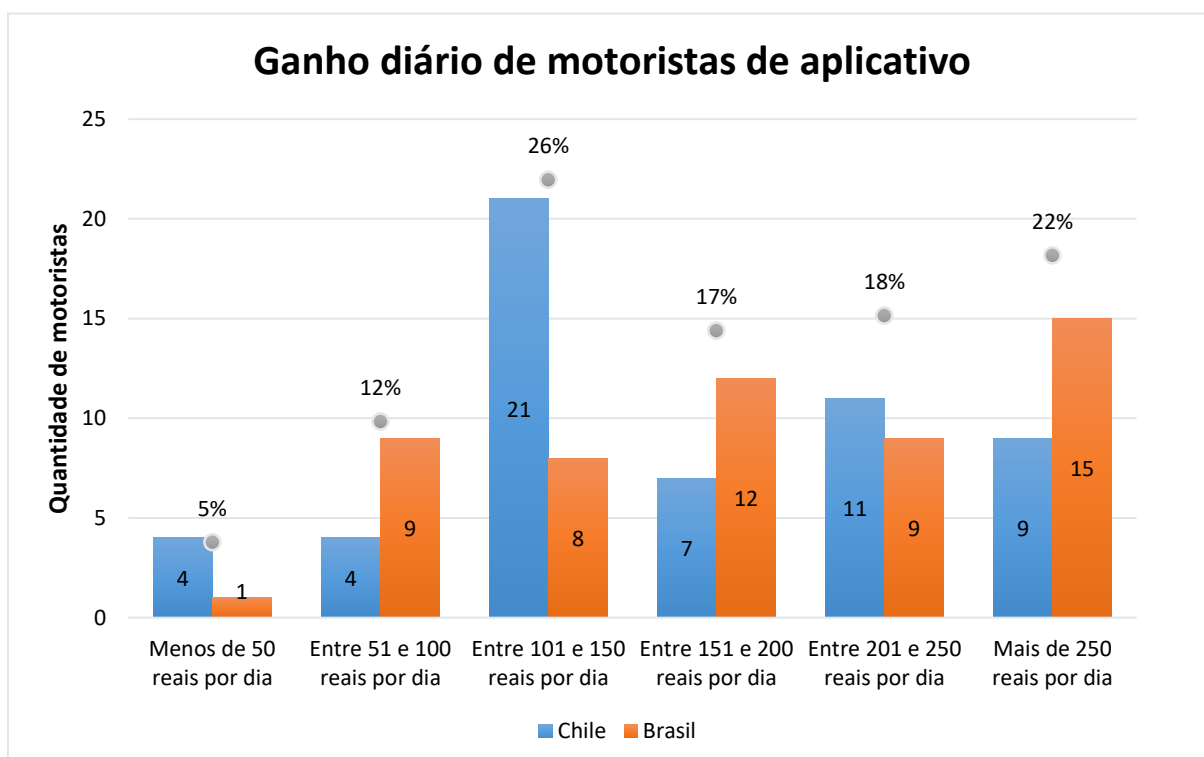
Empresa de aplicativo no Chile	Justificação	Pessoas que preferem esse aplicativo
Uber	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalidade da empresa. 2. Empresa que não paga melhor que outras, mas oferece segurança. 3. Alta demanda de corridas. 4. Melhores tarifas para motoristas. 5. Empresa confiável e rigorosa na hora de escolher aos motoristas. 	Uma em cada duas pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (28 respostas).
Cabify	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pontualidade com os pagos dos motoristas. 2. Segurança para os motoristas <ol style="list-style-type: none"> a) Seleciona de melhor maneira aos usuários, pois é orientado a outro grupo social da população. b) Permite ativar modo de pago somente com cartão. 3. Formalidade da empresa. 4. Melhor pago para motoristas (menor comissão). 5. Existe a opção de corporativo o qual significa maior ganho para motoristas. 	Uma em cada quatro pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (14 respostas).
Didi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taxa de 10% para o motorista (menor comissão que outras empresas de aplicativo de transporte). 2. Empresa incentiva com promoções aos motoristas. 3. As tarifas são boas em relação às distancias das corridas. 4. Possui uma demanda boa para trabalhar. 	Uma em cada sete pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (8 respostas).
Beat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicativo com muita demanda mas possui pouca segurança por parte da empresa para os motoristas. 2. Empresa incentiva com promoções aos motoristas. 3. As tarifas são boas em relação às distancias das corridas. 4. Antes de aceitar a corrida o motorista pode ver o destino do usuário. 	Uma em cada vinte pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (3 respostas).
Uber Eats	<ol style="list-style-type: none"> 1. O pagamento recebido para os motoristas é maior (empresa cobra menos comissão). 2. Empresa não oferece garantias para os motoristas. 	Uma em cada cinquenta pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (1 resposta).
Pedidos Ya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maior estabilidade para trabalhar fazendo entregas pela alta quantidade de pedidos solicitados pelo aplicativo (melhor marketing). 2. Empresa não oferece garantias para os motoristas. 	Uma em cada cinquenta pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (1 resposta).
Rappi	<ol style="list-style-type: none"> 1. O pagamento recebido para os motoristas é maior (empresa cobra menos comissão). 	Uma em cada cinquenta pessoas prefere trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (1 resposta).
Nenhuma	<ol style="list-style-type: none"> 1. O pagamento de todas as empresas de aplicativo de transportes é ruim. 2. Não importa para qual empresa você trabalha, em todas você sempre sacrifica alguma coisa. 	Uma em cada vinte e cinco pessoas prefere não trabalhar em nenhuma empresa de aplicativo de transporte (2 respostas).

Empresa de aplicativo no Brasil	Justificação	Pessoas que preferem esse aplicativo
Uber	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segurança em termos de pagamento, o passageiro pagando ou não o motorista recebe. 2. Valorização para o motorista. 3. Melhores tarifas e condições de trabalho para os motoristas. 4. Seriedade na segurança das informações. 5. Clareza e presteza no suporte ao motorista. 6. Segurança na hora do pago. 7. Opção de escolher o tipo de passageiro. 8. Empresa reconhecida a nível mundial pelos usuários. 	Três em cada quatro pessoas preferem trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (41 respostas).
99	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seriedade. 2. Antes de aceitar a corrida o motorista pode ver o destino do usuário. 3. A taxa para os motoristas é melhor dentre os aplicativos de transporte. 	Uma em cada cinco pessoas preferem trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (10 respostas).
Lady Driver	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melhor segurança com as mulheres, empresa desenvolvida por mulheres para mulheres. 2. O pagamento recebido para os motoristas é maior dentre os aplicativos de transporte. 3. Antes de aceitar a corrida o motorista pode ver o destino do usuário. 	Uma em cada dezesseis pessoas preferem trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (3 respostas).
Uber Eats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segurança em termos de pagamento, o passageiro pagando ou não o motorista recebe. 	Uma em cada cinquenta pessoas preferem trabalhar nesta empresa de aplicativo de transporte (1 resposta).
Nenhuma	<ol style="list-style-type: none"> 1. O pagamento de todas as empresas de aplicativo de transportes é uma miséria. 	Uma em cada cinquenta pessoas preferem não trabalhar em nenhuma empresa de aplicativo de transporte (1 resposta).

13. Quantas horas por dia você trabalha como motorista de aplicativo?



14. Quanto você ganha por dia trabalhando como motorista de aplicativo?



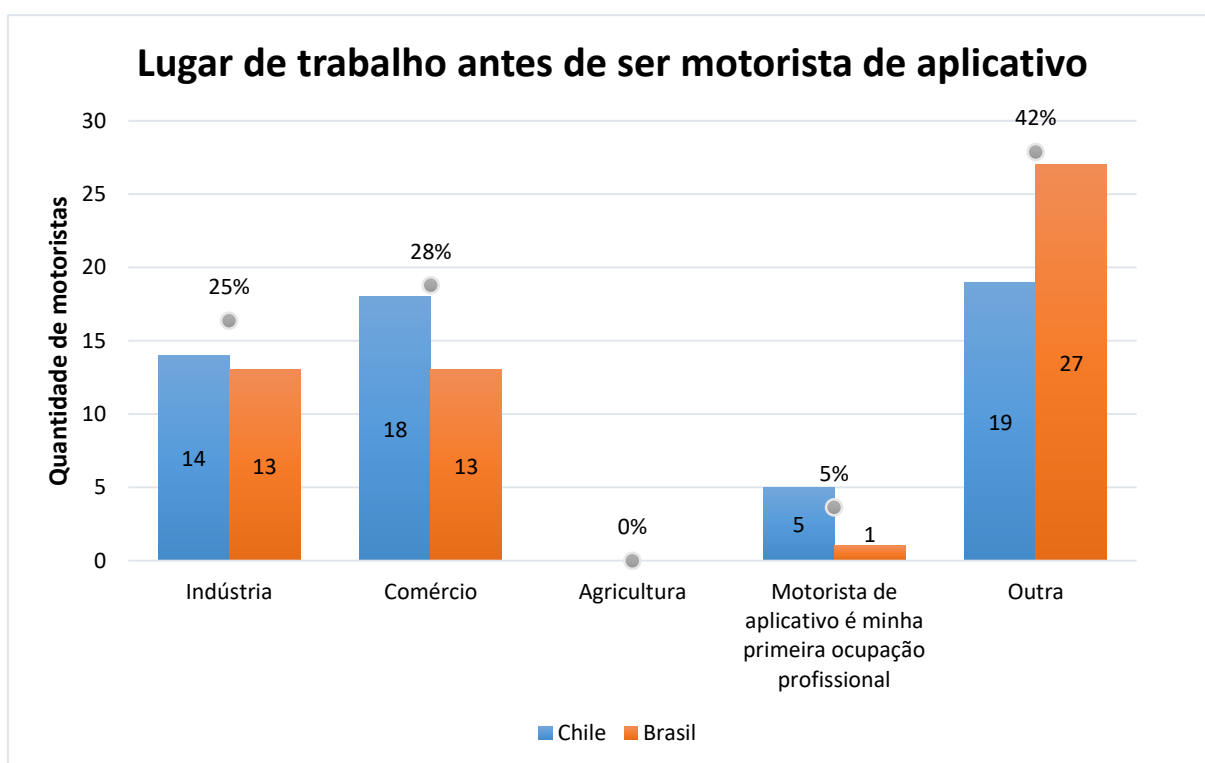
15. Considerando o tempo que você passa dirigindo, qual a sua opinião sobre o seu salário?

Opinião respeito ao salário (Motoristas de aplicativo no Chile)	Quantidade de motoristas que possuem similitude nas respostas
O salário é bom.	12
O salário é muito baixo de acordo com a quantidade de horas trabalhadas e o esforço aplicado.	10
O salário é bom de acordo ao tempo trabalhado (muitas vezes cansativo).	8
O salário é razoável.	5
O salário é ruim.	4
O salário é apenas o suficiente para cobrir os custos da gasolina, pedágios e o resto para poupar. Gasta mais do que realmente ganha.	3
O salário é precário.	2
Quando o carro é alugado os ganhos são poucos, conseqüentemente o salário é mínimo, não compensa.	1
O trabalho em aplicativos de transporte deveria ser regulado. Antigamente era melhor, hoje tem muita concorrência de aplicativos porém o preço cai consideravelmente afetando o salário.	1
O salário é baixo para um trabalho muito sacrificado.	1
O salário é bom pois trabalho quando tenho disponibilidade e só representa um ingresso adicional.	1
O salário do motorista do aplicativo é melhor pago do que um emprego normal.	1
O salário é pouco e as despesas são muito altas.	1
O trabalho é rentável, mas fisicamente cansativo.	1
O trabalho em aplicativos de transporte é uma medida desesperada para obter dinheiro pois é necessário dedicar o dia todo para obter aquele lucro esperado.	1
O salário está abaixo da média.	1
O salário é excelente.	1
O salário não é muito, um motorista pode ter uma boa renda mensal, mas exige mais horas de trabalho do que um emprego normal.	1
O salário poderia ser melhor.	1

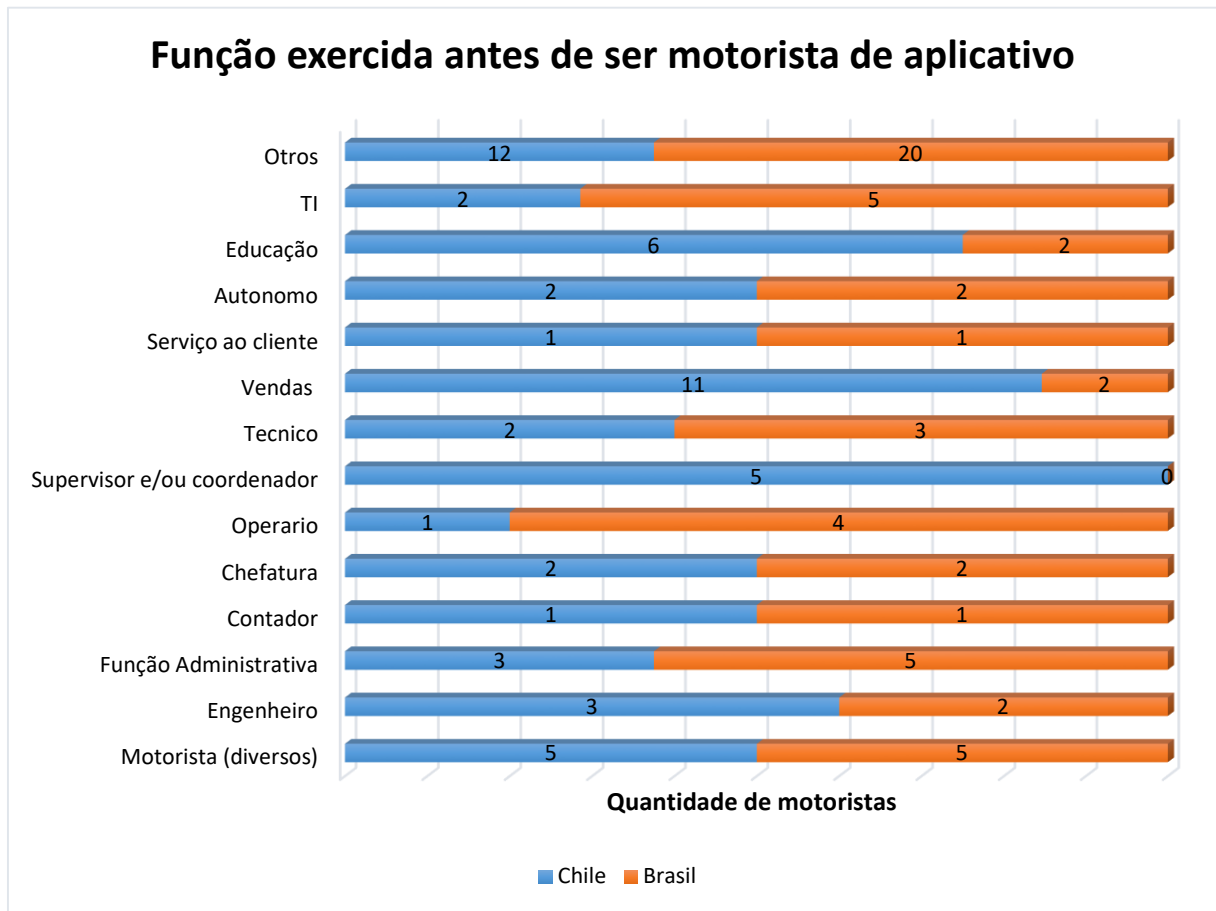
Opinião respeito ao salário (Motoristas de aplicativo no Brasil)	Quantidade de motoristas que possuem similitude nas respostas
O salário é bom (flexibilidade de horário e por escolher onde dirigir).	9
O salário é pouco e o desgaste do carro deixa muito prejuízo.	7
O salário poderia ser melhor.	7
O salário é baixo pois é um trabalho desgastante, existe muito estresse por causa do trânsito e muitas vezes passageiros mal-educados.	7
O salário é razoável.	6
O salário é ruim (muito prejuízo).	3
O salário é muito baixo frente a todas as despesas do carro que o motorista deve incorrer.	2
O salário é justo de acordo ao tempo trabalhado e por não ter outra opção de trabalho.	2
O mínimo a se ganhar é entre 15 e 25 reais por hora.	1
A taxa do aplicativo é muito alta.	1

O salário está abaixo da média.	1
O salário é baixo de acordo com a carga horaria muito alta em relação ao ganho.	1
O salário é injusto.	1
O salário de motorista de aplicativo é melhor que trabalhar com carteira assinada.	1
O salário é precário.	1
Para fazer um bom salário precisa trabalhar bem mais do que a carga horaria da CLT.	1
O salário é melhor do que se fosse pela CLT.	1
O retorno é pouco e o estresse é muito.	1
Sem resposta ou opinião.	1

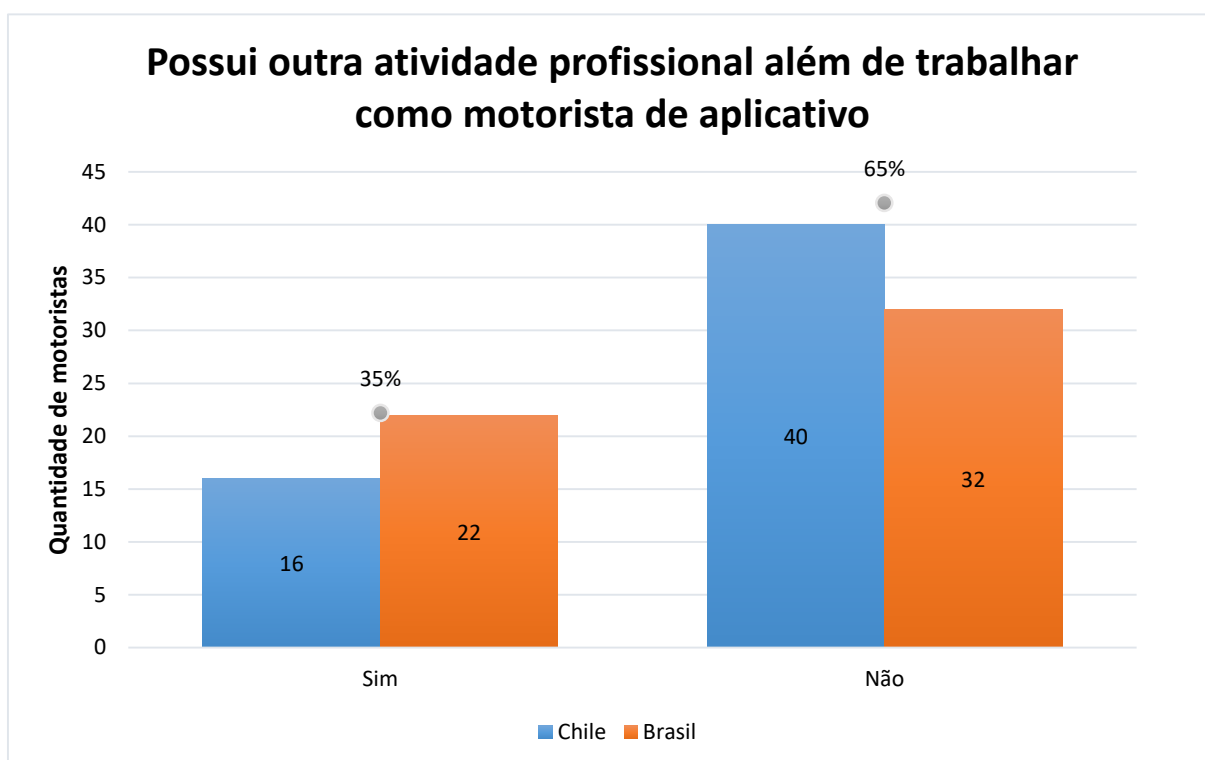
16. Onde você trabalhava antes de trabalhar como motorista de aplicativo?



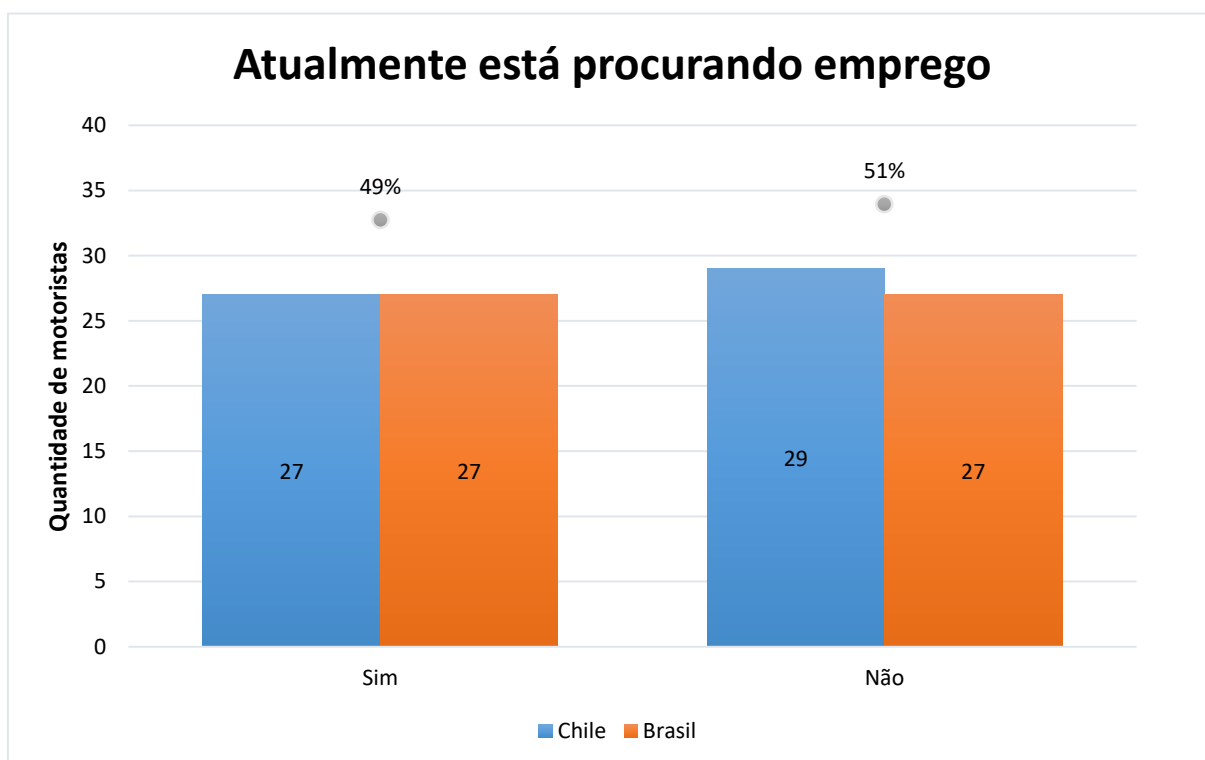
17. Qual função exercia antes de trabalhar como motorista de aplicativo?



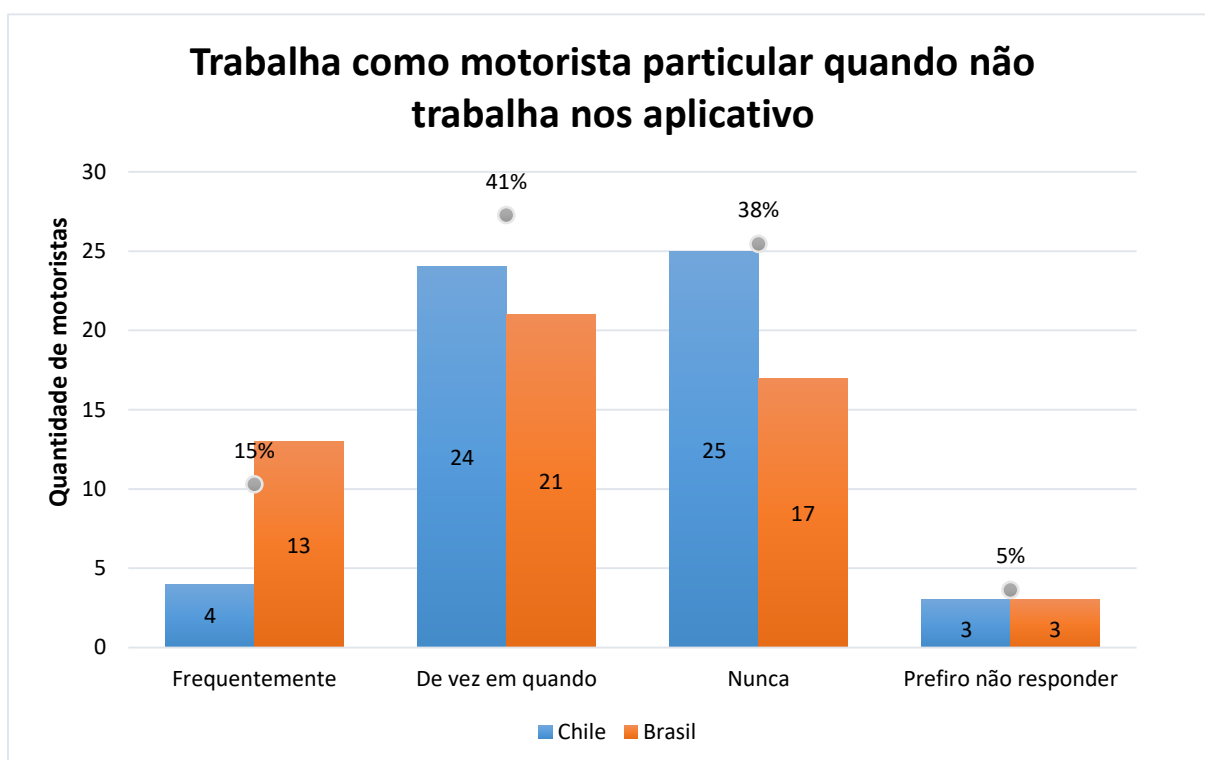
18. Você exerce alguma outra atividade profissional além de trabalhar como motorista de aplicativo?



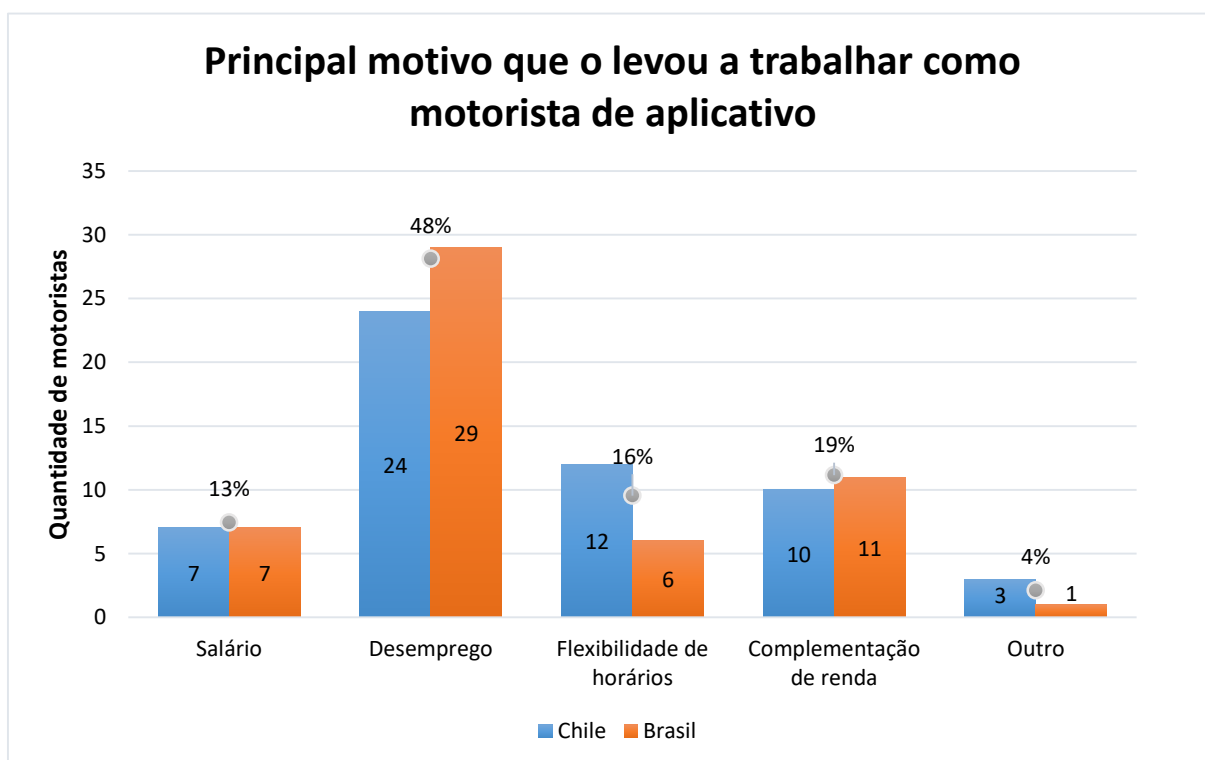
19. Você está procurando emprego atualmente?



20. Você faz corridas como motorista particular quando não está trabalhando nos aplicativos?



21. Qual o principal motivo que o levou a trabalhar como motorista de aplicativo?



22. Quais são as maiores vantagens de trabalhar como motorista de aplicativo?

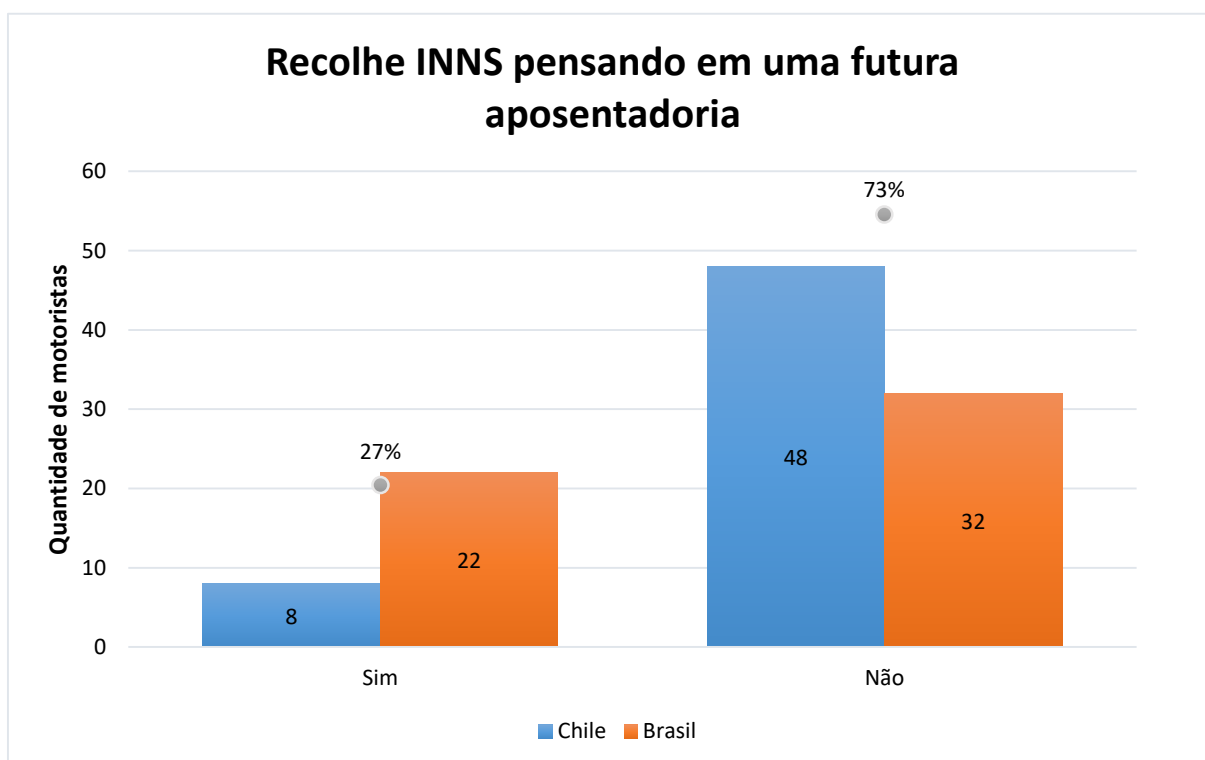
Maiores vantagens de trabalhar como motorista de aplicativo	Quantidade de motoristas que possuem similitude nas respostas	
	Chile	Brasil
Trabalhar como motorista de aplicativo não possui nenhuma vantagem.	4	3
Trabalhar como motorista de aplicativo oferece disponibilidade para passar mais tempo com a família.	1	0
Trabalhar como motorista de aplicativo permite ter um horário flexível de trabalho.	39	33
Trabalhar como motorista de aplicativo permite ter um dinheiro extra.	6	4
Trabalhar como motorista de aplicativo é flexível.	4	4
Trabalhar como motorista de aplicativo permite ter dinheiro diário.	8	3
Trabalhar como motorista de aplicativo é uma modalidade confortável de trabalho que possui liberdade.	12	5
Trabalhar como motorista de aplicativo permite ser “meu próprio chefe”.	9	4
Trabalhar como motorista de aplicativo permite controlar o salário.	9	5
Trabalhar como motorista de aplicativo é uma fonte de ingresso.	1	1
Trabalhar como motorista de aplicativo permite fazer outras atividades extras.	3	3
Trabalhar como motorista de aplicativo oferece segurança.	1	0
Trabalhar como motorista de aplicativo possui alta demanda.	1	0
Trabalhar como motorista de aplicativo é uma alternativa ao desemprego (trabalho por necessidade).	2	3
Trabalhar como motorista de aplicativo permite gerenciar tempo e dinheiro.	5	0
Trabalhar como motorista de aplicativo permite sociabilizar.	1	3

23. Quais são os maiores problemas de trabalhar como motorista de aplicativo?

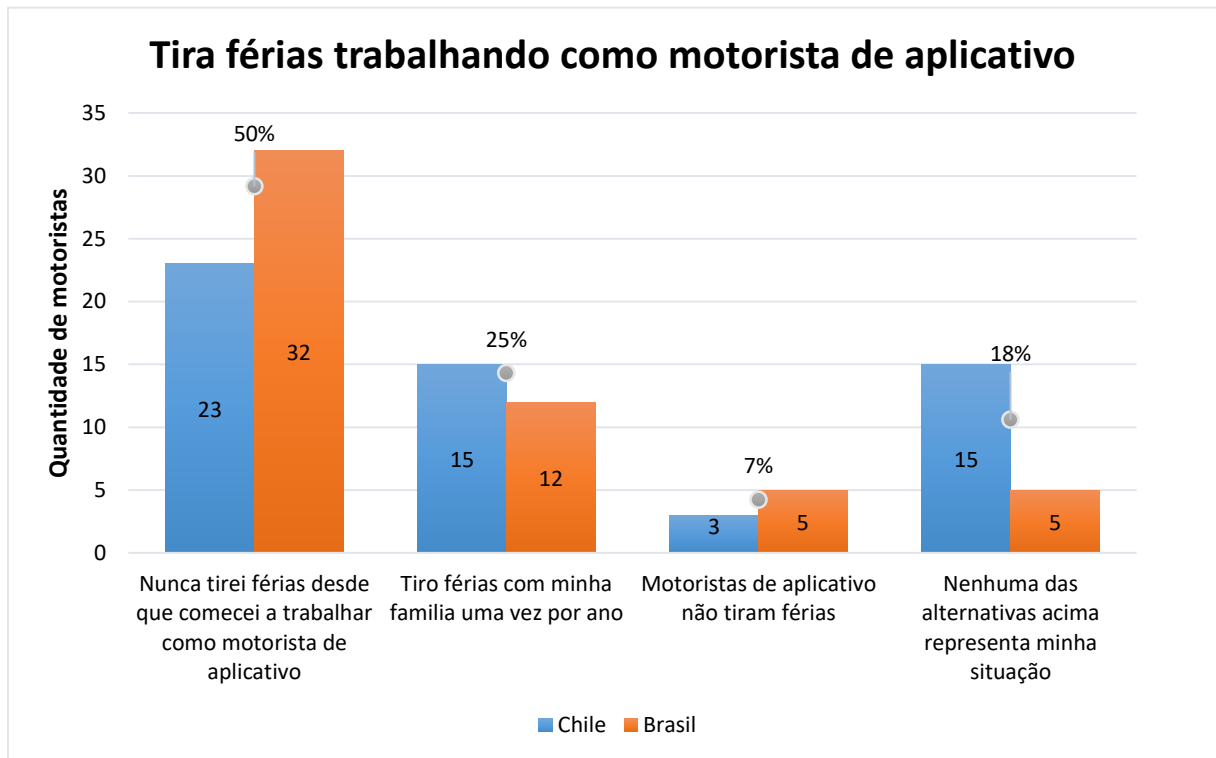
Maiores problemas de trabalhar como motorista de aplicativo	Quantidade de motoristas que possuem similitude nas respostas	
	Chile	Brasil
Insegurança e/ou risco trabalhando na rua.	19	25
Recolher INSS por conta própria.	2	0
Perigo de roubo e/ou ser assaltado.	23	12
Passageiros sem pagar quando o pago é em dinheiro.	1	1
Passageiros sem educação.	5	6
Passageiros com falta de higiene.	1	0
Fiscalização de autoridades (ministério de transporte ou polícia).	19	3
Muitas horas de trabalho (cansaço).	4	8
Perda de sinal de internet e/ou do aplicativo.	1	0
Taxa de desconto para motorista muito alta.	2	0
Obter lucro depende do horário e demanda do momento.	2	0
As empresas de aplicativo se atrasam nos pagamentos.	3	0

Instabilidade de trabalho (sem benefício; sem direitos trabalhistas; trabalho precário, ilegalidade por ser um trabalho não regularizado).	8	4
Infrações de trânsito por não ser uma empresa regularizada (multas).	2	1
Perigo de acidentes (sem seguro).	2	5
O suporte do aplicativo não atende aos problemas e não é ágil na solução de problemas.	3	4
Sem seguridade de ganhar dinheiro e nos chamados.	1	2
Conflito com taxistas.	1	0
Problema de trânsito.	4	4
Zonas denominadas perigosas não são indicadas pelo aplicativo.	1	1
Alguns aplicativos não ativam o pago exclusivo com cartão.	1	0
Despesas do carro por manutenção, deterioração, pedágio e combustível.	3	5
Todos são problema ao trabalhar como motorista de aplicativo.	1	0
Corridas muito baratas o que influencia na baixa remuneração.	3	6
O problema de não ter um valor fixo de salário.	0	1
O problema de não ter mais informação sobre o passageiro, apenas o nome.	1	1
Não existe nenhum problema.	0	2

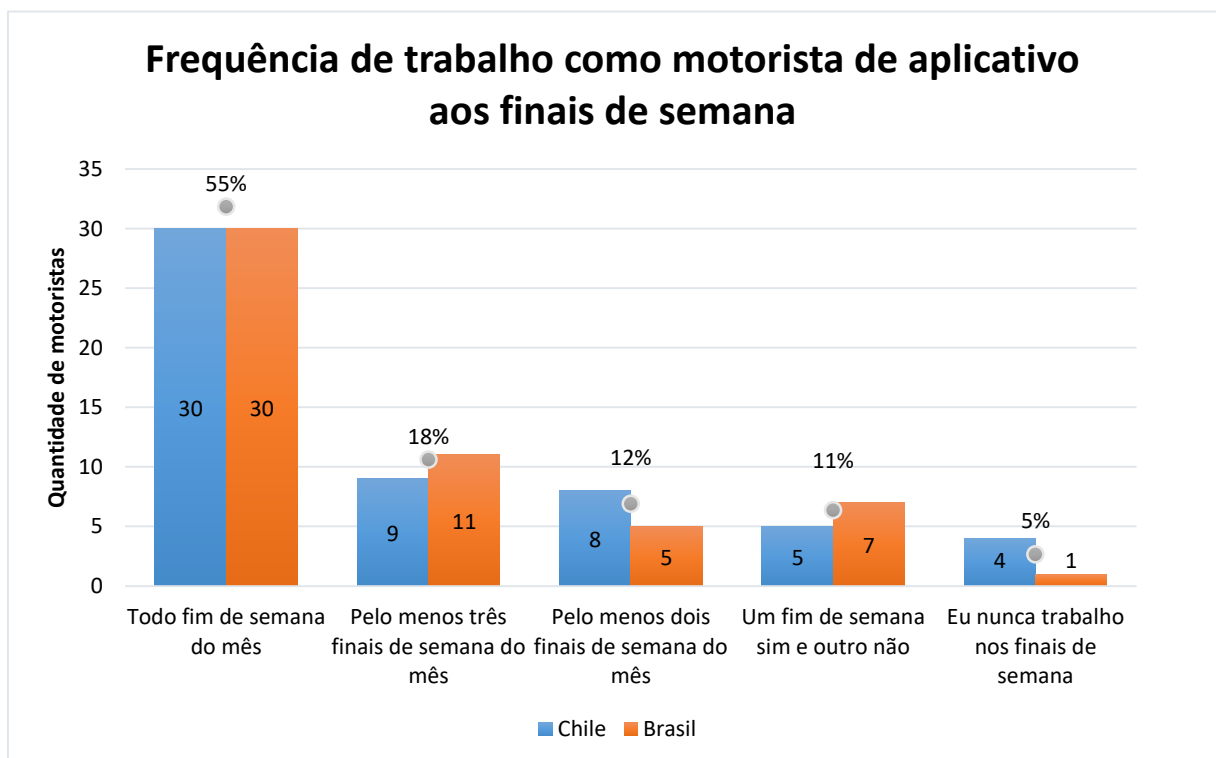
24. Você recolhe INSS pensando em uma futura aposentadoria?



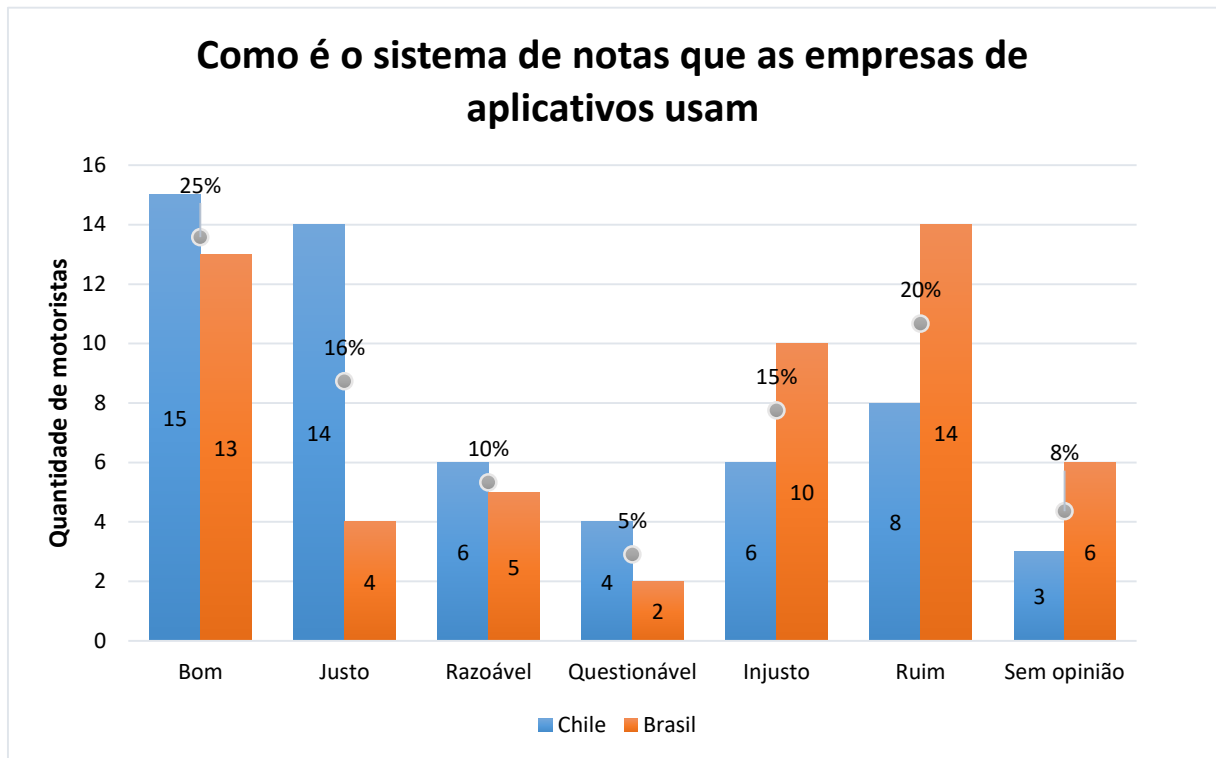
25. Como motorista de aplicativo, com que frequência você tira férias?



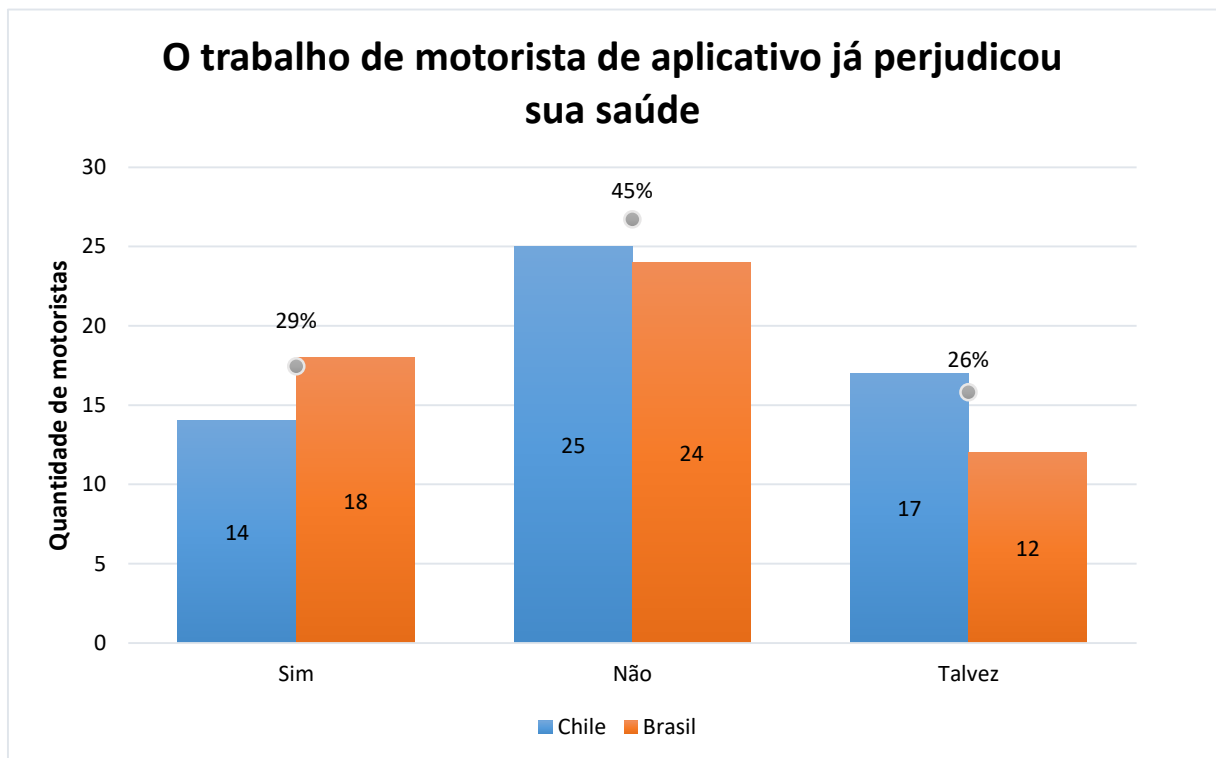
26. Com que frequência você trabalha aos finais de semana como motorista de aplicativo?



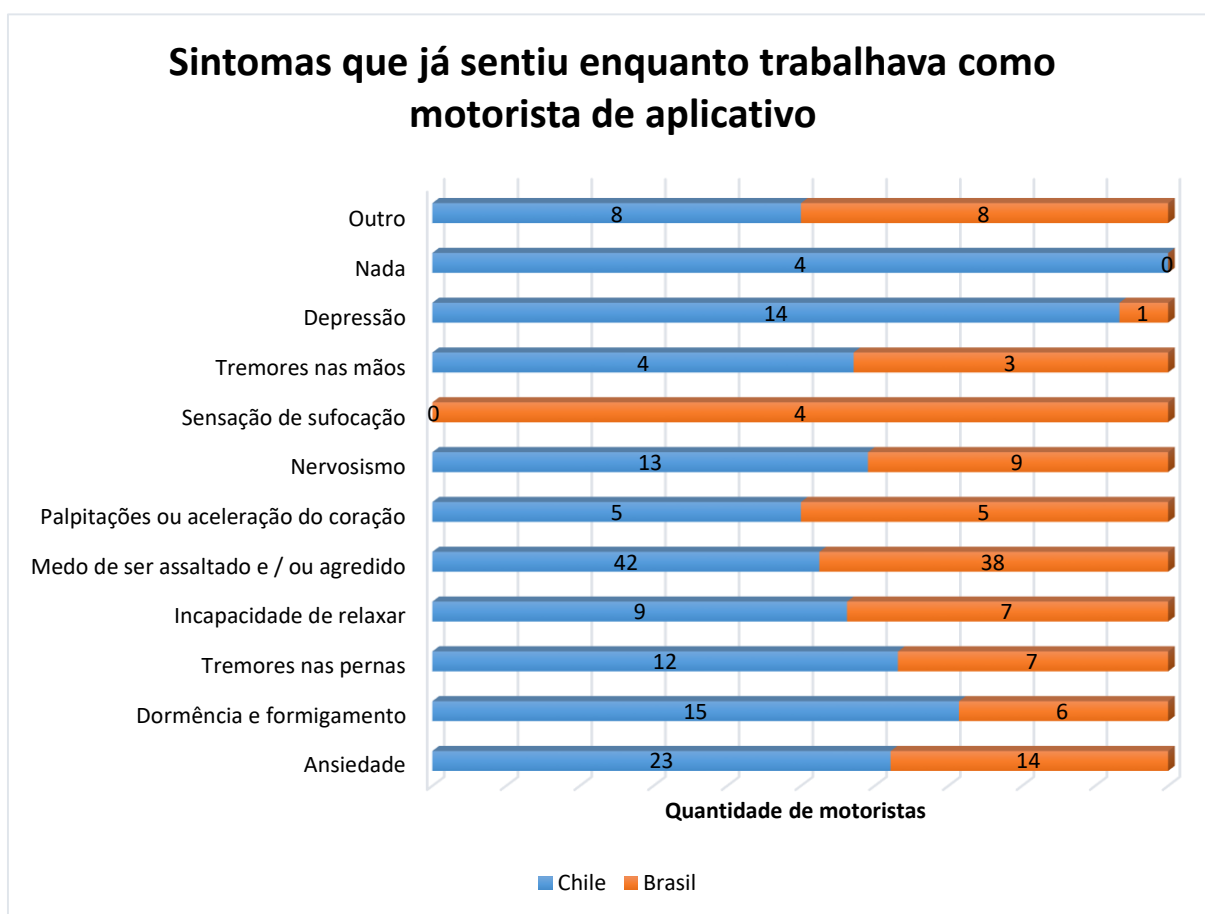
27. O que você acha do sistema de notas que as empresas de aplicativo usam?



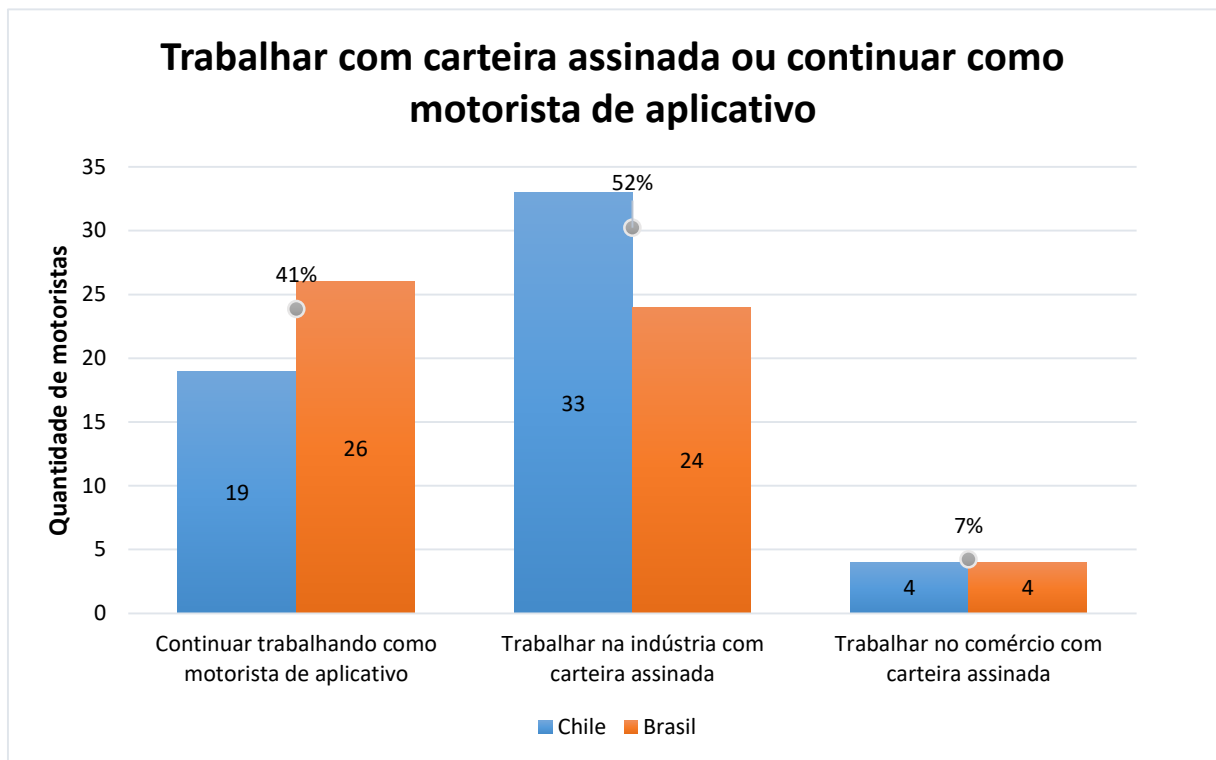
28. Você acha que trabalhar como motorista de aplicativo já prejudicou sua saúde?



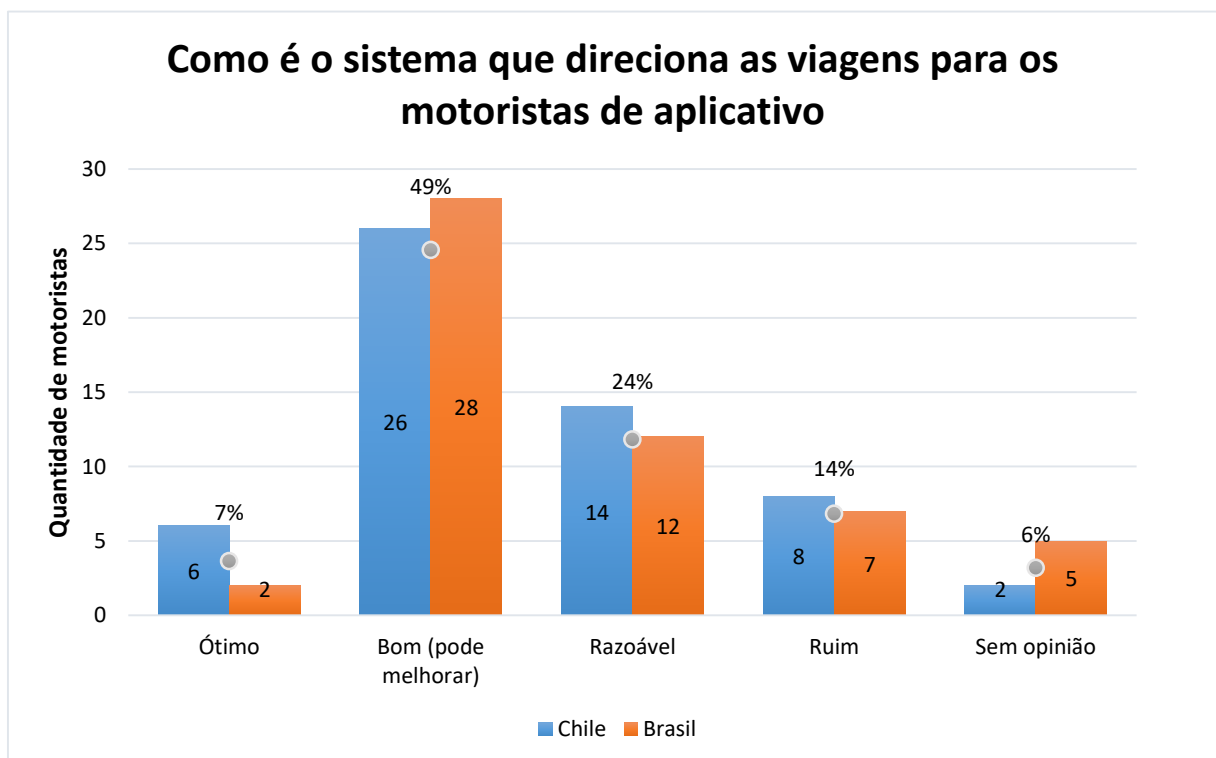
29. Assinale abaixo os sintomas que você já experimentou enquanto trabalhava como motorista de aplicativo (selecione quantas alternativas desejar).



30. Se você puder escolher entre trabalhar com carteira assinada ou continuar como motorista de aplicativo, você prefere:



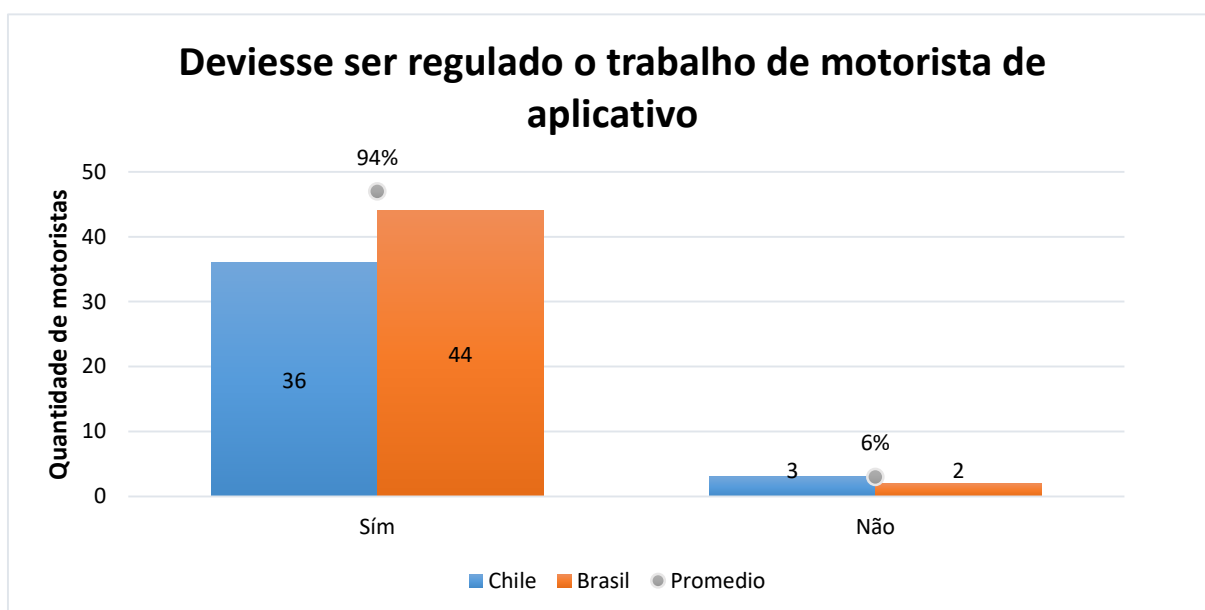
31. O que você acha do sistema que direciona as viagens para os motoristas?



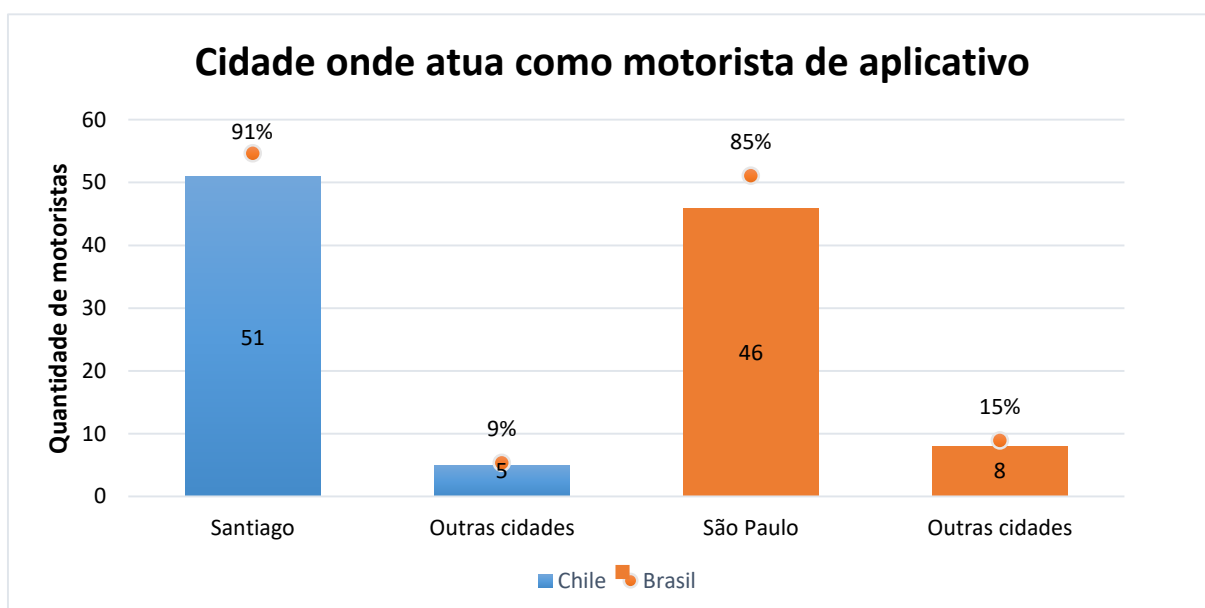
32. Como você acha que as empresas de aplicativo poderiam melhorar as condições de trabalho dos motoristas?

Como as empresas de aplicativo de transporte poderiam melhorar as condições de trabalho dos motoristas	Quantidade de motoristas que possuem similitude nas respostas	
	Chile	Brasil
Pensando na segurança dos motoristas.	5	2
Com contratos de trabalho.	2	0
Regularizando este tipo de trabalho assim poderiam ser acrescentados benefícios para os motoristas.	9	1
Acrescentando um seguro contra acidente, pessoal ou roubo.	5	0
Oferecendo atenção psicológica.	1	0
Fazendo um melhor cadastro dos passageiros (foto, documentação, mesma informação solicitada no cadastro dos motoristas)	3	17
Segurança legal ao motorista.	8	15
Melhor tarifa para os motoristas (redução de comissão).	20	20
Empatia com a experiência dos motoristas.	1	0
Melhor direcionamento de pedidos por cidade.	1	0
Melhor atenção aos motoristas (ouvidoria).	3	4
Maior transparência nas informações.	4	0
Criando pontos de descanso.	1	0
Permitir pagamento apenas com cartão (tirando pago com dinheiro).	1	4
Exigindo motoristas profissionais.	1	0
Exigindo uniforme.	1	0
Reconhecer os melhores motoristas e oferecer incentivos.	1	3
Não diminuir muito a tarifa.	0	2
Não ser obrigados a aceitar qualquer viagem (por segurança).	0	1
Informar tempo da viagem antes de aceitar.	0	1
Proibição de aceitar corridas de terceiros.	0	2
Após 20:00 horas aceitar corridas apenas com cartão.	0	1
Mostrar o local de embarque/desembarque do passageiro (sem punição ao motorista caso cancelar por precaução de bairro ou zona de destino).	0	3
Salário.	0	1
Disponibilizando câmeras para instalar nos veículos.	0	2
Excluindo motoristas preguiçosos.	0	1
Excluindo passageiros folgados.	0	1
Melhorar sistema de avaliação.	0	1

33. Você concorda que devesse existir um regulamento para o trabalho realizado como motorista de aplicativo?



34. Em qual cidade (s) você trabalha como motorista de aplicativo?



APÊNDICE C – Principais perguntas entrevistas semiestruturadas**Roteiro das entrevistas semiestruturadas aos motoristas de aplicativo**

- Você está tendo muitas corridas?
- O carro é seu ou alugado?
- Você tem algum horário de trabalho?
- Quantas horas por dia você dirige?
- Você tira uma pausa para descansar ou almoçar?
- Vale a pena trabalhar para *Uber* ou outros aplicativos?
- Você tem algum outro emprego ou só trabalha como motorista de aplicativo?
- Qual era a sua situação antes de trabalhar como motorista de aplicativo?
- Você está procurando emprego?
- Porque você escolheu trabalhar como motorista de aplicativo?
- Você trabalha somente para *Uber* ou para outros aplicativos também?
- O que você acha sobre o valor cobrado pela empresa para cada corrida?
- Quanto aos custos incorridos com o veículo, você está ciente?
- Sua saúde já foi prejudicada por este trabalho?
- Você acha que é necessário um regulamento para este trabalho?