



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

THAIS CARIOCA SAMPAIO CARREIRA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MOTIVAÇÕES, CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE
TRABALHO DE MOTORISTAS POR APLICATIVO EM FORTALEZA-CE**

FORTALEZA – CEARÁ

2021

THAIS CARIOCA SAMPAIO CARREIRA

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MOTIVAÇÕES, CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE
TRABALHO DE MOTORISTAS POR APLICATIVO EM FORTALEZA-CE

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão, Organizações e Ambiente.

Orientador: Prof. Dr. Jeová Torres Silva
Júnior

FORTALEZA – CEARÁ

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Sampaio, Thais Carioca.

Uberização do trabalho: motivações, condições e relações de trabalho de motoristas por aplicativo em Fortaleza-CE [recurso eletrônico] / Thais Carioca Sampaio. - 2021.

166 f. : il.

Dissertação (MESTRADO ACADÊMICO) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Programa de Pós-graduação Em Administração - Mestrado, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof. Dr. Jeová Torres Silva Junior.

1. Economia do compartilhamento. 2. Trabalho flexível. 3. Precarização do trabalho. 4. Uberização. 5. Motoristas por aplicativo. . I. Título.

THAIS CARIOCA SAMPAIO CARREIRA

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MOTIVAÇÕES, CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE
TRABALHO DE MOTORISTAS POR APLICATIVO EM FORTALEZA-CE

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão, Organizações e Ambiente.

Aprovada em: 14 de abril de 2021

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Jeová Torres Silva Júnior (orientador)
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof.ª Dr.ª Ana Cristina Batista dos Santos
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof.ª Dr.ª Ariádne Scalfoni Rigo
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Rebeca da Rocha Grangeiro

Prof.^a Dr.^a Rebeca da Rocha Grangeiro

Universidade Federal do Cariri – UFCA

AGRADECIMENTOS

“Mestrado não é fácil, tem certeza que é isso mesmo que você quer?”, alertou o meu esposo antes mesmo de eu iniciar essa jornada acadêmica. Mas, teimosa como sou, era de se esperar que não desistisse de ser mestranda por medo. E foram muitos medos: medo de não conseguir acompanhar, de não passar nas disciplinas, de não ter tempo de continuar estudando para o concurso, medo de entregar algo que não estava à altura do programa ou do que eu esperava de mim. E, quando o ambiente de incertezas me afundava em uma tristeza que nunca pensei ser própria do meu ser, foram vocês que me ergueram e que me guiaram para que conseguisse chegar até aqui. Logo, agradeço às seguintes pessoas:

A Deus e à Nossa Senhora das Graças, que sempre me deram sinais de que eu estava no caminho certo, confortando meu pranto nas inúmeras dificuldades que surgiram nesses dois anos. De covid-19 a um nódulo mamário com características malignas, sei que em nenhum momento fiquei desamparada.

Aos meus pais, que foram extremamente zelosos com minha educação e sem os quais eu sequer estaria aqui. Aos meus avós, meu pilar, meu exemplo, que sempre compraram as minhas loucuras com o: “faça, eu seguro”. À Paty, que nunca foi apenas uma tia, a qual sempre acreditou em mim e me defendeu dos comentários de certas pessoas que diziam que eu não iria sequer me graduar. À minha sogra, que constantemente me oferecia a palavra que eu precisava no momento de angústia: “vai dar certo”. Ao meu esposo, que é meu pesquisador exemplo, que me ajudou em todas as etapas e, claro, que aguentou minhas alterações de humor durante esse período. Te amo, meu bem maior! E à minha família em geral, que deu o suporte necessário para que eu pudesse terminar o mestrado.

Aos meus colegas de mestrado, que arrancavam meu sorriso mesmo após um dia inteiro de aulas (à base de muito Red Bull) e que sempre respondiam prontamente às minhas perguntas desesperadas no grupo. Agradecimento especial à Isadora - pelas conversas, desabaços e caronas- e à Andressa -por escutar meus áudios longos e sempre arrumar uma forma de me ajudar na construção do trabalho.

Aos meus amigos da vida, que entenderam minha ausência nesses anos e que disseram que tudo iria acabar bem. Em especial às minhas Dondocas, com as quais

eu divido minhas lutas e conquistas desde a aprovação no Colégio Militar de Fortaleza. Ao meu colega do Projeto de Apoio ao Intercambista, Ítalo Cavalcante, que foi um dos grandes responsáveis por eu ter entrado no mestrado. Sem seu direcionamento, certamente meu projeto de aplicação não teria sido o mesmo.

Ao meu orientador, prof. Jeová, pelas palavras, apoio, ensinamentos, leituras e por ter sido o timoneiro dessa jornada.

Aos professores da banca e do grupo de estudos sobre Economia do Compartilhamento, que contribuíram substancialmente para o enriquecimento do trabalho. À profa. Rebeca e à profa. Ariadne pelas sugestões na pesquisa, assim como, à profa. Ana Batista, que sempre recomendou boas leituras, as quais aumentaram minha paixão pelo tema do mundo do trabalho. Agradecimento especial ao, agora professor, Jailson por todo apoio na análise quantitativa e na sugestão do uso do modelo abduutivo.

Ao corpo de funcionários e servidores do PPGA. Em especial aos membros da zeladoria, que sempre proporcionam um ambiente agradável de estudo, às meninas da secretaria (carinhosamente chamadas de Alê e Paty), que sempre foram extremamente atenciosas, aos docentes, que lutam para fazer do PPGA um programa cada vez mais completo, e aos coordenadores, que conseguiram -em um momento político de tanta incerteza- fornecer todos os instrumentos possíveis para que pudesse ter a melhor qualidade de ensino. Ensino público, gratuito e de excelência, vale ressaltar!

Aos motoristas que se prontificaram a serem entrevistados e/ou a responder o questionário. Agradecimento especial à AMAP-CE e ao grupo Feras no Volante, que colaboraram para que o *link* da pesquisa chegasse a mais motoristas.

À Capes, que desde a graduação me fornece os mecanismos financeiros de fomento para que eu continue estudando. Sem a bolsa de pesquisa, muito provavelmente não teria conseguido concluir o mestrado.

Não poderia deixar de agradecer também à minha psicóloga, Tuanne, por ter me feito ser mais empática comigo mesma, enxergando não só o que ainda falta ser conquistado, mas o que eu já consegui construir.

E, por fim, mas jamais menos importante, agradeço e dedico esse trabalho à versão da Thais de 27 anos, que - apesar das inúmeras pressões da vida adulta, da pandemia e da situação política e econômica- conseguiu terminar o mestrado, em breve a especialização, passar no tão sonhado concurso (e ter garra para continuar estudando para o próximo) e ainda no vestibular de Direito da UFC em menos de 2 anos e meio. Eu sei que um dia tudo fará sentido, inclusive as dores e as angústias, e que o que foi construído hoje é parte do que eu preciso aprender para me tornar não só uma profissional melhor, mas um ser humano mais evoluído.

Afinal, como diria Antonio Machado: “todo pasa y todo queda, pero lo nuestro es pasar, pasar haciendo caminos, caminos sobre el mar. Caminante, no hay camino: se hace camino al andar”.

“The highest reward for a person’s toil is not what they get for it, but what they become by it.”

(John Ruskin)

RESUMO

O advento da Economia do Compartilhamento vem fomentando uma revolução no mercado de trabalho, sobretudo quanto ao número de relações laborais que se multiplica através de plataformas digitais. Sob a argumentação de serem apenas intermediárias tecnológicas na aproximação entre demandantes e prestadores de serviços, empresas como a Uber contribuem para elevar a massa de trabalhadores flexíveis, também chamados de uberizados. Desse modo, focando em uma das principais categorias de trabalhadores que surgiu desse fenômeno econômico, o objetivo geral deste estudo é compreender o que pensam os motoristas por aplicativos sobre suas relações de trabalho e respectivas condições laborais, perpassando ainda pela análise das motivações de entrada, permanência e saída da atividade. A fase de campo da pesquisa foi realizada em Fortaleza, Ceará, Brasil, entre fevereiro de 2020 e fevereiro de 2021. Com relação à metodologia, realizou-se uma pesquisa com abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando dados e métodos mistos através dos seguintes instrumentos: aplicação de um questionário de condições de trabalho e realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade. Os dados quantitativos obtidos de 89 questionários foram submetidos à estatística descritiva, enquanto os dados qualitativos, das 18 entrevistas realizadas, à análise de conteúdo. Como resultado, foram constatados três eixos de motivação de entrada: flexibilidade, oportunidade e renda. Verificou-se uma tendência à percepção de transitoriedade da atividade, de modo que a motivação de permanência estava muito relacionada a uma falta de outra opção laboral. Já a violência a que são expostos em sua rotina e a deterioração das condições de trabalho foram relatadas como os principais motivadores de saída. A partir da análise, foi possível perceber uma crescente precarização das condições de trabalho dos motoristas, embora a atividade ainda seja vista como vantajosa quando comparada ao emprego formal no mercado de trabalho. Quanto à análise jurídica da relação de emprego, por mais que seja possível identificar uma subordinação algorítmica, em sua maioria, os motoristas se consideram não-subordinados e não desejam ser enquadrados como trabalhadores formais pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Por fim, além de contribuir com reflexões teóricas sobre o trabalho dos motoristas por aplicativo, o presente estudo traz, como contribuição prática, uma série de recomendações para a mitigação da precarização do trabalho nessa atividade.

Palavras-chave: Economia do compartilhamento. Trabalho flexível. Precarização do trabalho. Uberização. Motoristas por aplicativo.

ABSTRACT

The advent of the sharing economy has been fomenting a revolution in the labor market, especially in terms of the number of labor relations that multiply through digital platforms. Under the argument that they are only technological intermediaries in bringing together claimants and service providers, companies like Uber contribute to raising the mass of flexible workers, also called 'Uber-ized'. Thus, focusing on one of the main categories that emerged from this economic phenomenon, the general objective of this study is to understand what app-based drivers think about their labor relations and working conditions, also passing through the analysis of their motivations for starting, staying with, and stopping the activity. The field phase of the research was conducted in Fortaleza, Ceará, Brazil, between February 2020 and February 2021. Regarding the methodology, qualitative and quantitative research was carried out, using mixed data and methods through the following instruments: application of a questionnaire of working conditions, and conducting in-depth semi-structured interviews. Quantitative data obtained from 89 questionnaires were submitted to descriptive statistics, while qualitative data from 18 interviews were submitted to content analysis. As a result, three axes of entry motivation were found: flexibility, opportunity, and income. There was a tendency to perceive the transience of the activity, so that the motivation of permanence was highly related to the lack of another job option. The violence to which they are exposed in their routine and the deterioration of working conditions were reported as the main motivators for leaving. From the analysis, it was possible to perceive a growing precariousness of the working conditions of drivers, although the activity is still seen as advantageous when compared to formal employment in the labor market. As for the legal analysis of the employment relationship, although it is possible to identify an algorithmic subordination, for the most part, drivers consider themselves non-subordinates and do not wish to be framed as formal workers by the Consolidation of Labor Laws regime. Finally, in addition to contributing theoretical reflections on the work of app-based drivers, the present study brings, as a practical contribution, a series of recommendations for the mitigation of the precariousness of work in this activity.

Keywords: Sharing economy. Flexible work. Precariousness of work. Uberization. App-based drivers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Procedimentos metodológicos desta dissertação.....	56
Figura 2 - Critérios de análise para média e desvio padrão.....	64
Figura 3 - Perfil dos respondentes.....	66
Figura 4 - Atividade principal e escolaridade dos participantes.....	67
Figura 5 - Tempo de atividade como motorista por aplicativo.....	68
Figura 6 - Plataformas mais utilizadas pelos motoristas por aplicativo.....	69
Figura 7 - Renda líquida da atividade.....	71
Figura 8 - Mudança de categoria dos motoristas E3, E5 e E9.....	73
Figura 9 - Motivação para atuação.....	74
Figura 10 - Regime Jurídico.....	88
Figura 11 - Sistema de incentivo.....	89
Figura 12 - Percentual de carros por ano de fabricação.....	91
Figura 13 - Lugar de trabalho, cargas, equipamentos e ergonomia.....	93
Figura 14 - Segurança e saúde.....	94
Figura 15 - Controle e autonomia.....	96
Figura 16 - Processo e papel social.....	99
Figura 17 - Agressão verbal e física por taxistas.....	102
Figura 18 - Agressão verbal e física por passageiros.....	103
Figura 19 - Assédio sexual por passageiros.....	104

Quadro 1 - Distribuição dos trabalhadores autônomos em função da renda e motivação.....	26
Quadro 2 - Dimensões, subdimensões e seus componentes.....	47
Quadro 3 - Perfil dos entrevistados.....	62
Quadro 4 - Eixo da motivação de entrada.....	75
Quadro 5 - Atributos da relação de trabalho dos motoristas ativos.....	113
Tabela 1 - Carga horária de trabalho semanal.....	86

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMAP-CE	Associação dos Motoristas de Aplicativos do Ceará
AMPIP-CE	Associação de Motoristas Privados Individuais de Passageiros do Ceará
BI	<i>Business Intelligence</i>
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CRLV	Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo
EC	Economia do Compartilhamento
ETUFOR	Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza
FH	Flexibilidade de horário
FO	Falta de oportunidade
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPO	<i>Initial Public Offering</i>
MEI	Microempreendedor Individual
RMF	Região Metropolitana de Fortaleza
SM	Salário Mínimo
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1	Economia do compartilhamento e o trabalho flexível.....	22
2.2	O trabalho flexível na Economia do Compartilhamento.....	24
2.2.1	Uber e a uberização.....	32
2.3	Relações de trabalho via aplicativos.....	34
2.3.1	Pessoa física.....	36
2.3.2	Habitualidade.....	37
2.3.3	Onerosidade.....	38
2.3.4	Pessoalidade.....	40
2.3.5	Subordinação.....	42
2.4	Condições de trabalho.....	46
2.4.1	Condições de trabalho do motorista por aplicativo.....	48
3	PERCURSO METODOLÓGICO.....	55
3.1	Questionário.....	57
3.1.1	Estratégias de coleta.....	59
3.2	Entrevistas semiestruturadas em profundidade.....	61
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	64
4.1	Dados gerais sociodemográficos.....	65
4.2	Motivações de entrada.....	71
4.3	Motivação de permanência.....	79
4.4	Motivação de saída.....	81
4.5	Condições de trabalho.....	85
4.5.1	Dimensão condições contratuais ou jurídicas.....	85
4.5.2	Dimensão condições físicas e materiais.....	90
4.5.3	Dimensão processos e características da atividade.....	95
4.5.4	Dimensão condições do ambiente sociogerencial.....	101

4.5.5	Condições de trabalho e a pandemia de COVID-19.....	107
4.6	Relação de trabalho.....	109
4.7	Precarização do trabalho.....	114
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
5.1	Discussão dos objetivos e dos resultados.....	118
5.2	Contribuições teóricas e gerenciais do trabalho.....	121
5.3	Limitações e recomendações de trabalhos futuros.....	123
	REFERÊNCIAS.....	126
	APÊNDICES.....	140
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA MOTORISTAS POR APLICATIVOS.....	140
	APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	150
	APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO.....	152
	APÊNDICE D – CONVITE AO PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO.....	154
	APÊNDICE E – RESULTADOS DO MICROSOFT POWER BI.....	155
	APÊNDICE F – ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO.....	156
	APÊNDICE G – ASPECTOS DA HABITUALIDADE.....	158
	APÊNDICE H – ASPECTOS SOBRE A CLT.....	159
	APÊNDICE I – ASPECTOS DA MOTIVAÇÃO DE ENTRADA.....	161
	APÊNDICE J – OFÍCIO ENVIADO À ETUFOR.....	165

1 INTRODUÇÃO

Diante da crise econômica internacional de 2008, tornou-se necessário que o mercado se reinventasse (MARÔCCO *ET AL.*, 2014). Dentro deste contexto, a *Sharing Economy*, em português chamada de Economia do Compartilhamento (EC), vem se consolidando como um modelo de regulação econômica do qual surgem diversas empresas fornecedoras de serviços e produtos, as quais têm a capacidade de reinventar as formas de acesso ao mercado de trabalho (SCHOR, 2014).

Os números da EC impressionam, uma vez que, segundo projeções da Price Waterhouse Coopers (2015), apenas em cinco setores espera-se que as receitas saltem de 15 bilhões de dólares em 2015 para 335 bilhões de dólares em 2025. Além disso, das pessoas familiarizadas com a EC, 83% afirmaram que as soluções que esse modelo apresenta deixam a vida mais conveniente e eficiente (PRICE WATERHOUSE COOPERS, 2015), o que explica a afirmação de alguns entusiastas de que a EC seria uma das 10 ideias que mudariam o mundo (WALSH, 2011).

Empresas que advêm desse fenômeno econômico são muitas, como Uber, Airbnb, TaskRabbit e Rappi (RAUCH; SCHLEICHER, 2015), as quais compartilham o fato de serem plataformas de tecnologia que usam o serviço de ponto-a-ponto (peer-to-peer) responsável por permitir que cada consumidor interaja como um servidor para os outros (WIRTZ *et al.*, 2019). Com base nessa interação, as companhias se definem como intermediárias tecnológicas que conectam alguém que demanda um serviço ou bem com um fornecedor, sem nenhuma obrigação trabalhista com este último (UBER, 2019). Consolidando-se como um movimento duradouro, Standing (2016) já prevê, por exemplo, que até 2025 um terço de todas as transações laborais serão intermediadas por plataformas digitais.

Em carta aberta, o atual presidente da Uber, Dara Khosrowshahi, declarou que a empresa representa uma “das maiores plataformas mundiais de trabalho autônomo” (UBER, 2020, tradução nossa). Da atividade da empresa, surgiu a expressão “uberização”, que enquadra vários tipos de trabalho que foram popularizados pela nova lógica de contratação flexível da Uber, a qual “pode levar a uma transformação de toda a economia” (DAIDJ, 2019, tradução nossa). Porém, o

enquadramento jurídico da relação de trabalho do trabalhador por aplicativo, em especial do motorista por aplicativo, ainda é bastante discutido, o que gerou tanto decisões a favor do vínculo trabalhista (TRT3, 2019; BRASIL, 2017) quanto contra (STJ, 2019; TST, 2020) no Brasil.

Dadas as consequências econômico-sociais da pandemia de COVID-19, a questão das proteções trabalhistas para a parcela de trabalhadores que atua via aplicativos ganhou destaque nos meios de comunicação (DIÁRIO DO NORDESTE, 2020; SANTANA, 2020; ESTADÃO, 2020), uma vez que o labor destes trabalhadores foi um dos responsáveis para que as pessoas pudessem ter acesso a inúmeras comodidades sem sair de casa, muito embora, a esses não lhes foram garantidos os benefícios sociais de uma relação de emprego. Paralisações foram organizadas durante o período de isolamento social, as quais mostraram que os trabalhadores se encontram divididos sobre o entendimento de como seria uma relação de trabalho adequada para a sua realidade (RIBEIRO, 2020).

Diversos estudiosos endossam o discurso da preocupante precarização do trabalho na era digital (ABÍLIO, 2020; SLEE, 2019; LIMA, BRIDI, 2019; ANTUNES, 2018), inclusive com alguns estudos concluindo que os formuladores de políticas públicas deveriam reconhecer esses trabalhadores como funcionários das empresas de tecnologia (DAVIDOV, 2016; GAIA, 2019; MALIN, CHANDLER, 2017; NEVES, CARVALHIDO, 2019). Contudo, em pesquisa realizada pelo IBOPE com entregadores por aplicativos no Brasil, constatou-se que 70% dos entrevistados preferiam o modelo de trabalho flexível ao modelo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (SENA, 2020). Percebe-se que essa dissonância entre o proposto em alguns trabalhos e o desejo do sujeito trabalhador gera uma oportunidade de pesquisa para que se entenda melhor as características dessa nova modalidade de trabalho.

Confirmando o exposto, Leighton (2016) afirma que ainda é necessária uma revisão urgente sobre o aparato regulatório adequado para os trabalhadores autônomos independentes, também chamados de trabalhadores flexíveis. Ademais, a autora defende que a preocupação com a precariedade dos motoristas por aplicativo mostra a necessidade de uma visão mais ampla das pessoas que estão inseridas nesse novo modelo de regulação econômica. De acordo com André *et al.* (2019), pouco se conhece até então sobre o trabalho dos motoristas por aplicativo, um dos maiores grupos de trabalhadores da Economia do Compartilhamento. Logo, tal

afirmação abre espaço para novas pesquisas que se proponham a entender a realidade destes (SIQUEIRA; SANTOS; GOULART, 2020).

Desta forma, este trabalho se propõe a responder a seguinte questão de pesquisa: **“como se configuram as relações e as condições laborais do trabalho flexível a partir da visão dos motoristas por aplicativos?”**. Sendo o seu objetivo geral o de compreender o que pensam os motoristas por aplicativos sobre as suas relações de trabalho e respectivas condições laborais, desdobrando-se nos seguintes objetivos específicos:

- a) identificar motivações dos motoristas para se inserirem, permanecerem e desistirem de exercer um trabalho deste modelo;
- b) caracterizar aspectos da relação e da condição do trabalho dos motoristas por aplicativo; e
- c) investigar as características dos novos vínculos e das relações de trabalho estabelecidas com os motoristas por aplicativos.

Com relação a sua metodologia, para que se alcancem tais objetivos, será utilizada a estratégia de métodos mistos com a realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade e de um questionário. Utiliza-se um percurso metodológico abduutivo, o qual consiste em explorar o conjunto de dados de maneira a extrair informações e confrontar com a teoria quantas vezes forem necessárias. O intuito, portanto, não é confirmar ou refutar hipóteses, como no modelo hipotético-dedutivo; mas conseguir levantar evidências sobre o objeto de estudo de forma a melhor compreendê-lo (KOVÁCS; SPENS, 2005). A coleta de campo foi realizada na cidade de Fortaleza, Ceará, Brasil.

Deve-se destacar, também, o momento de coleta das informações, o qual foi realizado em um período anterior e durante o isolamento social gerado pela pandemia de COVID-19, entre fevereiro de 2020 e fevereiro de 2021. Havia uma expectativa de que a pandemia transformaria de maneira significativa a vida profissional de diversos trabalhadores, obrigando-os, por exemplo, a adquirir novas habilidades e conhecimentos (OMAY, 2020). Logo, ainda que não ocupe *locus* central no trabalho, foi considerado nas análises se a pandemia alterou a percepção dos motoristas por aplicativos sobre o seu trabalho.

Representando um conjunto de cerca de 1 milhão de trabalhadores no país (UBER, 2020a), alguns trabalhos já se propuseram a estudar os motoristas por aplicativo no Brasil, como André *et al.* (2019), Amorim e Moda (2020), Castro (2020), Martins (2019) e Moraes *et al.* (2019). Porém, nenhum utilizou a combinação de métodos qualitativos e quantitativos, o que permite obter uma visão mais ampla das condições e relações de trabalho desses trabalhadores. Ademais, nenhum trabalho investigou as motivações da desistência do trabalhador a esse tipo de trabalho, como este o fez ao entrevistar ex-motoristas. Esta dissertação também traz uma contribuição singular ao analisar, em conjunto, os aspectos que motivam a entrada, a permanência e uma possível saída do exercício desse tipo de trabalho.

Para responder à pergunta de partida da pesquisa e cumprir seus objetivos, este trabalho divide seu referencial teórico em 3 partes, apresentadas no capítulo 2. Na primeira parte desse capítulo, aborda-se o que seria o fenômeno da Economia do Compartilhamento e como este está relacionado com o trabalho flexível, assim como, o que motiva o trabalhador a se inserir nesse tipo de trabalho. Na segunda parte, apresenta-se uma revisão jurídica de como se configura a relação de trabalho que é estabelecida entre plataformas e motoristas por aplicativo, investigando se esta seria uma relação de emprego ou não. E, na última parte do capítulo é desenvolvido um estudo sobre as condições de trabalho dos motoristas por aplicativo.

Em seguida, no capítulo 3, é exposto o percurso metodológico, no qual são apresentados métodos, estratégias e instrumentos utilizados. Concluído este, teremos a análise dos resultados no capítulo 4, onde são feitas as análises dos dados coletados em campo, as correspondências teóricas e as sugestões teóricas. Por último, no capítulo 5, as considerações finais são feitas, assim como, a exposição das limitações do estudo, a reflexão sobre as contribuições que o trabalho trouxe e indicações para trabalhos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Economia do compartilhamento e o trabalho flexível

Lessig (2008) cunha o termo *Sharing Economy* – em português Economia do Compartilhamento (EC) - para tratar de um novo modelo de regulação da economia que amplia as conexões entre indivíduos e comunidades enquanto mitiga o hiperconsumo através de seus propósitos sociais e ambientais (DOIN, 2019). As propostas trazidas por esse modelo se apresentaram extremamente tentadoras, tendo em vista a busca por uma maior harmonia entre o desenvolvimento econômico, o social e o ambiental (DOIN, 2019), principalmente no contexto da crise econômica internacional de 2008, que fazia com que fosse necessária a reinvenção do mercado (MARÔCCO *et al*, 2014).

Conceituar EC é uma tarefa complexa em decorrência da falta de consolidação conceitual que a pesquisa acadêmica emergente sobre o tema demonstra (CHENG, 2016). Frenken e Schor (2019) chegam a argumentar que existe uma ambiguidade generalizada no seu conceito, assim como, Acquier *et al.* (2017) falam da natureza ambivalente e contestada deste novo modelo de regulação econômica.

Embora tenha uma natureza multifacetada em decorrência dos vários tipos de empreendimentos que o compõem (DOIN, 2019), o termo Economia do Compartilhamento pode ser considerado um construto guarda-chuva para as outras definições (ACQUIER *et al.*, 2017) e, por isso, foi escolhido para esta dissertação. Exemplos de empresas desse fenômeno econômico seriam, dentre outras: Uber, Bla Bla Car, Airbnb, Wework, Couchsurfing, Transferwise e TaskRabbit (YOHN, 2015).

Quanto a suas conceituações, segundo Hamari *et al.* (2016, p.1, tradução nossa), *Sharing Economy*, também chamada de *Collaborative Consumption* por estes autores, é definida como “a atividade baseada em ponto a ponto de obter, dar ou compartilhar o acesso a bens e serviços, coordenado por serviços online baseados na comunidade”. Já para Frenken e Schor (2019, p. 2-3, tradução nossa), EC seria o fenômeno em que “consumidores concedem uns aos outros o acesso temporário a ativos físicos subutilizados (capacidade ociosa), possivelmente em troca de dinheiro.” Além disso, para esses autores, os serviços de transporte, como Uber, Lyft e Didi,

seriam mais bem enquadrados na nomeada *on-demand economy* (Economia Sob Demanda, em livre tradução) do que em EC, uma vez que esta estaria intimamente relacionada com a questão da capacidade ociosa de bens, enquanto aquela criaria uma nova capacidade quando um consumidor solicita uma corrida, por exemplo.

Como foi exposto, dentro da EC houve o surgimento de incontáveis empreendimentos no mundo. Alguns tornaram-se grandes corporações, como a Uber, que contribuiu, inclusive, para redesenhar as relações de trabalho com seu modelo singular de “contratação” de trabalhadores para executar o serviço intermediado por essa companhia. No entanto, de acordo com Schor (2014), se a narrativa dos benefícios econômicos que a EC poderia proporcionar às pessoas comuns era muito tentadora a princípio, esta versão tornou-se mais contestada, especialmente desde que empresas com fins lucrativos começaram a receber uma grande quantidade de investimentos externos de capitalistas.

O exemplo de Schor (2014) pode ser confirmado para a Uber, já que somente em seu IPO (lançamento público inicial), a companhia foi comprada por 19 grandes grupos empresariais e financeiros, dentre eles o Goldman Sachs (STRAUSS, 2019). Mesmo afirmando que não é claro o impacto da EC sobre as condições de trabalho, na opinião de Schor (2014), quanto mais envolvidas com grandes empresas as plataformas estão, é menos provável que o valor gerado por essas transações flua para os provedores e consumidores, uma vez que as taxas de intermediação serão mediadas pelo anseio de lucro desses grandes monopólios financeiros.

Buscando investigar melhor o trabalho na EC, destaco outros dois termos, nos quais estão embutidas a análise da relação de trabalho: Economia de Plataforma e Economia de Bicos. Schor e Attwood-Charles (2017) cunharam o termo “Platform Economy” (Economia de Plataforma), uma vez que acreditam que essa seria a denominação mais adequada para representar plataformas que usariam softwares sofisticados para organizar trabalhadores e detentores de ativos, os quais ambos forneceriam os serviços reais para os consumidores. Ademais, as plataformas quase sempre categorizariam os fornecedores dos serviços como contratantes independentes, sem a proteção do vínculo formal do emprego.

Além do conceito de Economia de Plataforma, também há o termo “Gig Economy” (Economia de Bicos), que identifica o estabelecimento de uma relação

capital-trabalho entre um trabalhador e uma plataforma digital, sendo a plataforma como um intermediador de mercado - gerenciando os trabalhadores à demanda do consumidor para as tarefas que surgem - ou até como um empregador paralelo (GANDINI, 2019). A difusão dessa forma de trabalho, que foi muito popularizada por plataformas como a Uber, gerou e, ainda gera, discussões acaloradas (GANDINI, 2019).

De acordo com Friedman (2014), enquanto os entusiastas da Economia de Bicos estão corretos ao exaltar o fato de esta poder libertar os trabalhadores e as empresas de organizações rígidas e de trabalhos internos, existe um problema social claro para se compatibilizar um aumento da autonomia individual com a segurança e o senso de comunidade em um trabalho eventual. Sendo um trabalho atemporal, sem obrigação de ligação de longo prazo com o contratante, esse tipo de modelo econômico cria uma massa de trabalhadores autônomos (FRIEDMAN, 2014).

2.2 O trabalho flexível na Economia do Compartilhamento

A fim de expor o significado conceitual do que seriam os trabalhadores autônomos, buscou-se na legislação e nas doutrinas jurídicas a sua definição. Segundo Mannrich (2015, p. 235), trabalhador autônomo seria a “pessoa natural que, habitualmente e por conta própria e mediante remuneração, exerce atividade econômica de forma independente, mediante estrutura empresarial própria, ainda que modesta”. No Brasil, o marco jurídico se aproxima do conceito de Mannrich (2015).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contrastando com o trabalhador com vínculo de emprego, o trabalhador autônomo representa quem trabalha por conta própria, sem subordinação direta a um empregador e assumindo os riscos inerentes ao seu negócio (BRASIL, 1943). Com a alteração do artigo 442-B da CLT ocorrida em 2017, também se enquadram como autônomos os trabalhadores que trabalhavam de forma contínua e com exclusividade a um único empregador, desde que cumpridas as formalidades legais, como a assinatura de um contrato de prestação de serviços (BRASIL, 1943).

Segundo pesquisa realizada com trabalhadores na Europa e nos Estados Unidos entre 2015 e 2016, estimou-se que cerca de 20 a 30% da população ativa

estivesse envolvida em algum trabalho autônomo, o que demonstra que o trabalho formal dedicado a um único empregador já não é a realidade de boa parte da força de trabalho atual (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2016). No Brasil não é diferente e, de acordo com o IBGE (2020a), o trabalho por conta própria aumentou quase 20% de 2012 a 2019, gerando um contingente de 3,9 milhões de trabalhadores a mais no decorrer de 7 anos. Em termos de comparação, a maior empresa estatal em número de funcionários hoje no Brasil são os Correios, com cerca de cem mil empregados, e, no setor privado, o grupo JBS consta como o maior empregador com cento e quarenta e cinco mil funcionários (DIAS, 2021). Já a Uber afirma possuir um milhão de motoristas e entregadores associados no Brasil (UBER, 2020a).

Vale ressaltar que, do número de trabalhadores autônomos brasileiros, 4,9 milhões tinham CNPJ, o que os classifica como empresas formais, e 19,3 milhões não possuíam o registro. Pode-se perceber que, mesmo com o esforço do governo em possibilitar a inclusão de novas categorias de trabalhadores ao enquadramento de Microempreendedor Individual (MEI), como é uma opção possível aos motoristas por aplicativo, por exemplo, o percentual de trabalhadores autônomos com CNPJ ainda representa um número pequeno do total de trabalhadores por conta própria (RECEITA FEDERAL, 2019).


Esse dado é relevante; pois, com o registro como pessoa jurídica, o trabalhador é obrigado a contribuir para a seguridade social e ficará amparado em caso de doença ou necessidade de aposentadoria. Além disso, esse registro permite que ele possa acessar os incentivos governamentais de fomento econômico, o que não acontece com o trabalhador autônomo sem CNPJ. O trabalhador informal é quem decide por contribuir para a seguridade social ou não e, muitas vezes, não é alcançado pelas políticas governamentais de acesso ao crédito (SEBRAE, 2020).

Segundo Neri *et al.* (2007), da mesma forma que cresce o número de trabalhadores autônomos no Brasil, cresce também o número dos que optam por não contribuir para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sistema de previdência público. Os autores também concluíram que a previdência privada não constitui uma opção de previdência para os trabalhadores mais pobres, estando estes à margem da seguridade social, o que constituiria um dos pontos do que se afirma ser a precarização desse trabalho (DE ARAÚJO; DE MORAIS, 2017).

Skinner (1988) explica que o fato de trabalhadores autônomos terem menor propensão à poupança é por estes serem pessoas mais propensas ao risco, até pela configuração da sua atividade, a qual possui um alto risco de variação de renda. A explicação de Skinner poderia fazer sentido nos anos 70-80, em que se podia conectar com mais facilidade a vocação ao risco à atividade de autônomo. Hoje as motivações para o trabalho não-formal podem ser diferentes e, inclusive, servir de critério para uma subdivisão desses trabalhadores, como feito pela Mckinsey Global Institute (2016).

A fim de classificar melhor os trabalhadores autônomos, após uma pesquisa com 8000 pessoas nos Estados Unidos e na Europa, Mckinsey Global Institute (2016) dividiu os trabalhadores autônomo em 4 categorias, em relação à sua motivação e à composição desse trabalho dentro da sua renda: agentes livres, agentes ocasionais, agentes relutantes e agentes com dificuldade financeira. Os **agentes livres** são aqueles que escolheram o trabalho autônomo e sua renda principal advém dele. Já os **agentes ocasionais** são os que realizam o trabalho autônomo por opção e que só dependem dele para compor uma renda complementar. Focando na necessidade de renda, temos os **agentes relutantes**, os quais desenvolvem o trabalho autônomo, mas prefeririam um emprego tradicional; e os **agentes com dificuldades financeiras**, que realizam o trabalho autônomo complementar pela necessidade da realidade financeira em que se encontram. Logo, percebe-se que o trabalhador autônomo pode exercer sua atividade informal por dois motivadores diferentes, a necessidade ou a vontade, como pode ser visto no quadro 1.

Quadro 1 - Distribuição dos trabalhadores autônomos em função da renda e motivação

	Renda Principal	Renda Suplementar
Escolha Própria	Agentes Livres	Agentes Ocasionais
Necessidade	Agentes Relutantes	Agentes com Dificuldades Financeiras

Fonte: Adaptado de Mckinsey Global Institute (2016)

Mckinsey Global Institute (2016) ainda revela que 72% dos trabalhadores independentes nos Estados Unidos se enquadram nessa categoria por escolha e não forçados pela necessidade. O mesmo foi apontado por 70% dos alemães, e 74% dos suecos e britânicos. Esses números podem indicar uma mudança no comportamento dos trabalhadores desses países desenvolvidos, o que pode ou não ser refletido em países em desenvolvimento como o Brasil.

A flexibilidade da contratação desses trabalhadores autônomos é uma palavra-chave na mudança da organização do trabalho da atual fase do capitalismo, que pode ser chamado de capitalismo tecnológico (GAIA, 2018). O conceito de flexibilização para Boyer (1987) seria a habilidade de um sistema ou subsistema de reagir às perturbações no meio-ambiente. Na conotação deste autor, a flexibilização seria consequência de uma instabilidade social e econômica que faria face a mudanças no mercado e nas condições de competição. Piccinini (1998), por outro lado, destaca uma flexibilidade social, a qual afetaria diretamente o mundo do trabalho por suas variadas formas de flexibilização. Para críticos da flexibilização, como Abílio (2017), a base da flexibilização estaria no movimento de transferência da administração do trabalho, dos custos e dos riscos para o trabalhador, mas sem perder o controle da produção do seu trabalho.

De acordo com Antunes (2018) o fenômeno de migração do trabalho formal a um autônomo mais flexível, em especial o via aplicativos, se classificaria como o “privilegio da servidão”, no qual o trabalhador, dentro de um quadro de absoluta desproteção e falta de direitos, acaba considerando como sorte ou privilégio receber a notificação do aplicativo para trabalhar, uma vez que ele talvez tenha somente essa oportunidade como alternativa para o desemprego. Para Antunes (2018), então, este tipo de trabalho seria caracterizado como precário.

Standing (2013) afirma que a origem do termo “trabalho precarizado” data dos anos 1980, quando foi cunhado por sociólogos franceses a fim de descrever os trabalhadores temporários ou sazonais. Diferentemente dos sociólogos franceses, o autor defende que não necessariamente o conceito de precarização estaria relacionado à temporalidade do trabalho, mas sim às sete garantias que estariam ausentes neste trabalho, as quais são (STANDING, 2013, p.28):

1. **Garantia de mercado de trabalho**, que consiste na existência de políticas públicas que busquem oportunidades adequadas de renda e salário;
2. **Garantia de vínculo empregatício**, com a proteção contra a demissão arbitrária;
3. **Segurança no emprego**, sendo a “capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego”, com oportunidades de mobilidade crescente de renda e status;
4. **Segurança do trabalho**, consiste nas proteções às doenças e aos acidentes laborais;
5. **Garantia de reprodução de habilidade**, seria a garantia de se poder aprender novas habilidades, assim como a de ter a oportunidade de fazer uso desse conhecimento adquirido;
6. **Segurança de renda**, a qual é a garantia de uma renda estável e adequada, como, por exemplo, através de um salário mínimo; e
7. **Garantia de representação**, a qual é a garantia de se fazer greve e poder ter uma voz coletiva através de sindicatos, por exemplo.

Visto isso, Standing (2013) sustenta que o precariado é justamente aquele que não tem a plenitude dessas sete garantias. Vale ressaltar que o próprio autor afirma que “nem todos aqueles que fazem parte do precariado valorizariam todas as sete formas de segurança” (STANDING, 2013, p.28).

Por sua vez, Mattoso (1999) estabelece conceitos envolvendo dois tipos de precarização. Um concernente a precarização das condições de trabalho e outro tratando da precarização das relações de trabalho. O autor define **precarização de condições de trabalho**, como:

O aumento do caráter precário das relações de trabalho pela ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho independente (por conta própria). É identificado pelo aumento do trabalho por tempo determinado, sem renda fixa e em tempo parcial. Enfim, pelo que se costuma chamar de “bico”. Em geral é identificada pela ausência de contribuição à previdência social e, portanto, sem direito à aposentadoria. (MATTOSO, 1999, p. 8)

Acerca do segundo tipo, Mattoso sustenta que a **precarização das relações de trabalho** consiste na “a ampliação da desregulamentação, dos contratos temporários, de falsas cooperativas de trabalho, de contratos por empresa, ou mesmo unilaterais.” (MATTOSO, 1999, p. 8).

Alguns autores relacionam o conceito de trabalho flexível à precarização (ABÍLIO, 2020; CASTRO, 2020; MORAES *et al.*, 2019; ANDRÉ *et al.*; 2019). Por outro lado, De Azevedo *et al.* (2015) defendem que o trabalho flexível não acarreta obrigatoriamente prejuízos para os trabalhadores que o exercem, ele não pode ser colocado como equivalente de trabalho precário. Piccinini *et al.* (2006, p. 2) também ponderam que a flexibilização do trabalho não se iguala obrigatoriamente à “desregulamentação das relações laborais ou com precarização do trabalho, ainda que, freqüentemente, esteja acompanhada de tais características”. De acordo com estes autores, existe uma tendência de degradação das condições de trabalho, porém a flexibilização pode ser vista também como “uma forma de superar situações de rigidez (na definição de salários, no exercício de tarefas, nos contratos de trabalho), supostamente responsáveis por dificuldades econômicas enfrentadas pelas organizações” (PICCININI *et al.*, 2006).

Negri (2020), por sua vez, afirma que o conceito de trabalho flexível é variável de acordo com a classe social, uma vez que, para um jovem profissional, a jornada de trabalho fixa pode não ser a ideal, enquanto para outros, um trabalho flexível pode ser sinônimo de precário em decorrência de longas parcelas de trabalho não remuneradas e uma renda instável, por exemplo. Logo, para a autora, é importante separar conceitualmente a flexibilização da precarização.

Todavia, com o avanço da tecnologia, novos acordos de trabalho flexíveis, incluindo o da empresa de transporte Uber, foram facilitados. Dessa forma, Chen *et al.* (2019) investigaram sobre o valor dado à flexibilidade de horários do motorista da Uber a partir da variação do seu salário de reserva¹ com relação ao tempo. Como conclusão, os autores perceberam que os motoristas do Uber ganham mais que o dobro do que ganhariam em acordos menos flexíveis. Além disso, anunciaram que a Economia de Bicos irá provavelmente levar cada vez mais trabalhadores a um formato

¹ O valor mínimo pelo qual o trabalhador aceita trabalhar.

de trabalho independente e que, embora tivesse suas desvantagens, a flexibilidade é o principal valor conquistado por trabalhadores e empregadores.

“Seja dono do seu próprio destino. Fature com a Uber no ritmo da sua vida” (UBER, 2020b). Frases como essas estão presentes no site da Uber para incentivar pessoas a realizarem o cadastro como motoristas por aplicativo. Embora não ofereçam as garantias dos trabalhos formais tradicionais, um dos grandes apelos feitos por empresas como a Uber é justamente o da flexibilidade de horários e da ausência de chefe (CHEN *et al.*, 2019). Friedman (2014) afirma que os que preferem esse tipo de “trabalho por bicos” normalmente são os que apreciam a liberdade dos compromissos com o empregador, de não ter que ir a um escritório ou valorizam a flexibilidade de estar em casa nos horários que queiram para cuidar dos filhos ou para cumprir outras responsabilidades familiares. O argumento declarado por Friedman (2014) pode ser particularmente verdadeiro principalmente quando se considera o fator geracional.

Analisando diferentes gerações e sua perspectiva com relação ao labor, Dimock (2019), ao falar sobre a geração Y, também chamada de *millennials*, informa que estes compreendem os nascidos entre 1981 e 1996. Pînzaru *et al.* (2016) afirmam que estes têm valores e expectativas diferentes das gerações anteriores, apreciando muito mais a flexibilidade de horários, regras menos rígidas e abordagens de trabalho não-tradicionais. Por suas características e preferências, Goldenik (2017) chega a declarar que há um consenso de que os *millennials*, com sua nova mentalidade que prefere o acesso aos bens à propriedade destes, têm abraçado a Economia do Compartilhamento em percentuais elevados (RANZINI *et al.*, 2017). Em uma análise sobre motoristas da Uber, constatou-se que, nos Estados Unidos, 76% dos motoristas são homens e têm menos de 30 anos (KOOTI, 2017), o que confirma a prevalência de uma geração de *millennials* envolvidas nesse tipo de trabalho.

Millennials, quando comparados com outras gerações, tendem a não valorizar da mesma maneira permanecer por anos em uma mesma empresa ou ter uma trajetória linear (SANTOS *et al.*, 2011). Logo, estes terão uma maior propensão a mergulhar no campo da experimentação, com a diversificação das suas trajetórias profissionais. São consideradas pessoas ambiciosas, individualistas e instáveis, que estão inclinadas a fazer várias coisas ao mesmo tempo (SANTOS *et al.*, 2011). Conectando as características dessa geração Y com a sua grande participação nos

negócios da EC, percebe-se que uma das grandes motivações desse público pode ser o fornecimento de uma renda no período de experimentação ou capacitação desses profissionais. Tal argumento foi encontrado na pesquisa de Peticca-Harris *et al.* (2020), que estudaram os motoristas de aplicativo no Canadá e perceberam que muitos estavam no processo de “transições voluntárias”, ou seja, mudando de emprego, estudando, buscando novas oportunidades, e viam a Uber como uma fornecedora de renda extra enquanto exploravam opções futuras.

Deste modo, reforça-se o argumento de que o trabalho flexível por plataformas pode ser enxergado de maneira diferente da visão negativa estrita da igualdade automática e sinonimia compulsória com o trabalho precário. Quando Friedman (2014), por exemplo, declara que os trabalhadores mais jovens e com menos escolaridade são os que saem mais prejudicados em contratos alternativos em comparação ao trabalho formal, sua análise é com relação ao decréscimo do valor pago pelo trabalho e à diminuição da proteção do emprego. Contudo, é necessário analisar se um trabalho formal com carga horária fixa é, de fato, o que esses trabalhadores buscam. Além disso, o custo de oportunidade de não poder estudar, por exemplo, em decorrência de uma relação de emprego que não permite a conciliação com outras atividades, pode ser extremamente elevado; o que faz com que, para as perspectivas de futuro de algumas pessoas, não ter proteção trabalhista ou renda elevada momentaneamente seja irrelevante quando comparado a, como a própria propaganda da Uber afirma, “ser dono do próprio destino” (UBER, 2020b).

Outrossim, Negri (2020) pontua que, a exaltação do trabalho formal assalariado por si só deve ser questionada, tendo em vista que este tipo de trabalho também tem suas disfunções, com locais de trabalho insalubres, doenças laborais e longas jornadas. Dessa forma, para a autora, é necessário avaliar não só o que se projeta como tipo de trabalho ideal, mas também a viabilidade deste formato para os moldes do mundo do trabalho atual.

Cabe ressaltar que o grupo de trabalhadores flexíveis é diverso. No caso dos motoristas por aplicativo, a partir de suas investigações, Peticca-Harris *et al.* (2020) os distribuiu em 3 grupos: a) **motoristas em tempo parcial**, que são aqueles que estudam ou realizam atividades paralelas à direção; b) **motoristas desempregados**, os quais veem a Uber como uma oportunidade enquanto procuram

emprego; e c) **motoristas profissionais**, que decidiram trabalhar na plataforma dada a competitividade do mercado de transporte.

Estes autores já admitiam que para cada um dos grupos existem motivações diferentes, e a precarização é vista de maneira distinta. Para os **motoristas em tempo parcial**, a Uber era um meio de conseguirem se manter enquanto buscavam perspectivas melhores para o futuro. Já para o grupo de **motoristas desempregados**, na palavra dos próprios motoristas, trabalhar para a Uber, mesmo não sendo um trabalho perfeito, era melhor do que estar sem trabalhar. E, no grupo de **motoristas profissionais**, a Uber seria mais uma opção de local de trabalho, já que agora não estavam obrigados a continuar com as condições de trabalho exploradoras impostas por empresas de táxi.

Uma análise do trabalho dos motoristas do Canadá, como a de Peticca-Harris *et al.* (2020), pode ou não refletir nas motivações e condições de trabalhadores no Brasil, já que os dois países apresentam situação econômico-social completamente distintas, por isso a importância de pesquisas com a análise dos motoristas brasileiros.

Buscando-se aprofundar mais sobre o trabalho por meio do uso de aplicativos, na subseção a seguir será dada uma contextualização de uma “das maiores plataformas mundiais de trabalho autônomo” (UBER, 2020, tradução nossa), a Uber, assim como o do termo uberização.

2.2.1 Uber e a uberização

Travis Kalanick e Garrett Camp, fundadores da Uber, tiveram a ideia de criar esta empresa após a dificuldade em achar um táxi em Paris. Os dois pensaram o quanto seria oportuno para as pessoas ter acesso ao serviço de transporte oferecido por um particular através de uma plataforma tecnológica (UBER, 2020c). No ano seguinte, em 2009, uma empresa chamada UberCab foi criada na cidade de São Francisco com a concepção de oferecer serviço de transporte de luxo por meio de um aplicativo para *smartphone* (UBER, 2020c).

De acordo com Esteves (2015), a Uber usa sua tecnologia para oferecer serviços usando geolocalização, que facilitam a alocação de oferta e demanda. Com o *smartphone* na mão, o usuário pode solicitar uma corrida para o motorista mais próximo, verificar o perfil do motorista assignado e entrar no carro em questão de minutos. O preço da corrida vai ser calculado não apenas pela distância até o destino final e o tempo dentro do carro, mas também pode ser adicionado um multiplicador que relaciona demanda e oferta de serviços no momento da solicitação do serviço. Dessa forma, a empresa pode cobrar preços maiores durante horas de pico e feriados. O pagamento pode ser feito com o cartão de crédito direto no aplicativo ou com dinheiro diretamente com o motorista (ESTEVES, 2015).

Apresentando bastante praticidade e custos mais baixos do que o dos serviços dos taxistas, a expansão da empresa ocorreu de forma muito rápida (DEGRYSE, 2016). No mesmo ano de lançamento, a Uber já operava na França e continuava a expansão nos Estados Unidos. Seu processo intenso de crescimento internacional ocorreu nos anos de 2012 a 2014 quando a Uber se expandiu para vários continentes. Chegando ao marco de seu primeiro bilhão de viagens em dezembro de 2015, hoje a Uber já opera em 69 países do mundo (UBER, 2020c). No Brasil, a empresa possui mais de 20 milhões de usuários cadastrados, fazendo com que o país seja o segundo maior mercado mundial para a companhia (AMORIM; MODA, 2020).

O exemplo da rápida expansão da Uber no mundo mostra a versatilidade e o impacto global que empresas de base tecnológicas inseridas na Economia do Compartilhamento podem ter. Com a sua rápida expansão vieram também os conflitos judiciais motivados pela interferência no mercado dos taxistas, assim como, o questionamento de que tipo de regulação laboral deveria ser feita com relação aos motoristas por aplicativos (RAMOS, 2020).

Nesta perspectiva de interpretação, Pochmann (2016) declara que, para se analisar as transformações recentes do mundo do trabalho, é relevante entender como funcionam as contratações do aplicativo Uber, sendo este apenas a “ponta do iceberg” do que está sendo caracterizado como a uberização do trabalho. Segundo o autor, a uberização poderia ser definida como: “uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho” (POCHMANN, 2016).

Muitos fatores estariam colaborando para esta crescente uberização do trabalho, como o aumento do poder das grandes empresas, o declínio dos sindicatos e, até mesmo, o verdadeiro desejo de liberdade entre os trabalhadores (FLEMING, 2017). Como consequência de um contexto socioeconômico em que havia aumento do desemprego e postos de trabalho que não conseguiam garantir uma remuneração suficiente ao trabalhador, a venda da força através dos aplicativos tornou-se não só uma opção do trabalhador, mas uma situação a que lhe foi imposta dada a situação a que se encontrava (FRANCO; FERRAZ, 2019)

Já de acordo com Abílio (2020), o termo uberização não se restringe a processos da Uber e nem se inicia com ela, mas é derivado de fenômenos sociais que ganharam visibilidade com a entrada da empresa no mercado. A autora define uberização da seguinte forma:

É possível também conceituá-la como **um amplo processo de informalização do trabalho**, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho [...] **A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos**, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da **flexibilização do trabalho**, aqui compreendida **como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho**, que envolve a **legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador**. (ABÍLIO, 2020, p. 112, grifo nosso)

A partir desse conceito, Abílio (2020, p. 113) defende que o fenômeno da uberização se conecta ao Direito, pois as constantes batalhas regulatórias concretizam “os conflitos, as assimetrias e desigualdades” desse tipo de trabalho. Deste modo, torna-se interessante adentrar a uma abordagem jurídica da configuração da relação de trabalho no contexto dos motoristas por aplicativos, em principal, daqueles que envolvem as disputas motorista e plataforma, aqui representadas principalmente pela Uber. Exatamente isto será desenvolvido na subseção seguinte.

2.3 Relações de trabalho via aplicativos

O Direito do Trabalho, ramo do direito que se dedica a organizar o labor humano subordinado (GAIA, 2018), evolui à medida que o trabalho humano vai se

modificando. Olhando para a quarta revolução industrial, ou a revolução tecnológica, na qual o mundo se encontra, percebe-se uma mudança na dinâmica do trabalho de modo a propiciar o desenvolvimento da liberdade do trabalhador em contrapartida do seu afastamento dos sistemas de proteção antes estabelecidos, demandando uma revisão dos institutos clássicos do Direito do Trabalho para que se possa compreender essa nova realidade de trabalho (GAIA, 2018).

O enquadramento jurídico da relação de trabalho do motorista por aplicativo ainda é bastante discutido no Brasil, gerando tanto decisões reconhecendo o vínculo trabalhista (TRT3, 2019; BRASIL, 2017) quanto outras não o identificando (STJ, 2019; TST, 2020), já que, no país, "ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal" (BRASIL, 2020). Dessa forma, busca-se analisar, através dos elementos clássicos de relação de emprego, qual seria a relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e plataformas de tecnologia. O exemplo da Uber será usado por esta empresa ter difundido o modelo de transporte individual de passageiros por aplicativo em escala global e estar bem estabelecida nesse novo modelo de regulação econômica (CARELLI, 2017).

Dentro do enquadramento jurídico de uma relação de emprego, o artigo 3^a da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943). Extraí-se da CLT os cinco elementos fático-jurídicos que são usados para se caracterizar a relação de emprego, os quais são: ser **pessoa física**, ter **habitualidade** de prestação de serviço, exercer o labor com **onerosidade**, conter **pessoalidade** e possuir **subordinação**.

Cada uma destas cinco características serão destacadas para melhor compreensão dos seus significados nas subseções 2.2.1 a 2.2.5. A plataforma Uber ganhará destaque nas exposições e citação de caso destas subseções por ser a empresa foco das contendas jurídicas relacionadas ao reconhecimento de vínculo empregatício pelos motoristas por aplicativo.

2.3.1 Pessoa física

Segundo Delgado (2017), o Direito do Trabalho leva em consideração aquela prestação de serviço que é realizada por uma pessoa física, sendo o trabalhador necessariamente uma pessoa natural. Logo, seguindo essa lógica, o motorista por aplicativo que se inscreve como Microempreendedor Individual (MEI), e, conseqüentemente, vira pessoa jurídica, estaria desamparado pelas leis trabalhistas. Já aqueles que não se formalizam como empresa seriam pessoas naturais e atenderiam ao primeiro elemento jurídico da relação.

É necessário salientar, porém, que o princípio da primazia da realidade deve ser analisado. Logo, a mera inscrição do trabalhador como pessoa jurídica seria insuficiente para descartar a relação de emprego, tendo em vista o fenômeno da “pejotização”², já observado pelos tribunais trabalhistas (DA COSTA; TERNUS, 2012). A “pejotização” é um artifício fraudulento que tenta burlar as regras de Direito do Trabalho a partir da inscrição do trabalhador que possui todos os outros elementos da relação de emprego a um cadastro de pessoa jurídica, buscando que a este sejam negados os benefícios e as proteções trabalhistas previstas em lei (TRT7, 2013).

Desta forma, a condição de pessoa natural é um elemento importante, mas a sua não-observação pode ser compensada através da primazia da realidade, desde que os outros elementos da relação de emprego estejam presentes. Com isso, pode-se entender que, mesmo que o motorista por aplicativo se inscreva como pessoa jurídica, a ele ainda pode ser observada a regulação de emprego.

Levando em consideração que a inscrição como MEI não é algo exigido pelas plataformas digitais (UBER, 2020b; 99, 2020), imagina-se, em um primeiro momento, que, ao optar por esse enquadramento jurídico, o trabalhador estaria expressando a sua vontade de não se vincular a uma relação de emprego formal. Porém, a partir da lei federal nº 13.640/2018, foi exigida a inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS (BRASIL, 2018), e não pode ser deixado de lado o fato do valor da contribuição à previdência social ser menor para quem se inscreve como

² Pejotização é um neologismo usado na literatura jurídica a partir do termo Pessoa Jurídica, quando um trabalhador é levado a utilizar de uma pessoa jurídica para dissimular uma evidente relação empregatícia com a empresa contratante.

MEI (5% sobre o salário mínimo) do que para quem adere como autônomo (11% sobre o salário mínimo) (INSS, 2017).

Logo, na análise da expressão de vontade, deve ser observado se a inscrição no MEI não seria apenas um caminho que foi utilizado pelo trabalhador para que possa ter o acesso mínimo aos benefícios de seguridade social por um valor mais acessível ou uma genuína afirmação de qual relação jurídica ele tem ao exercer seu labor. Por isso, ressalta-se a importância da escuta atenta a esse trabalhador e a suas motivações, a qual será feita na fase de campo desta pesquisa.

2.3.2 Habitualidade

A habitualidade ou não eventualidade é o requisito que é interpretado prioritariamente sob a ótica do empregador, isso quer dizer que a análise parte da necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra ser eventual ou permanente para a empresa (CASSAR, 2014). Em outras palavras, Delgado (2017) afirma que esse elemento diz respeito à atividade organicamente integrada à dinâmica do empreendimento do tomador de serviços. Desse modo, para se analisar esse requisito para as empresas de aplicativo, é necessário que se perceba se estas plataformas necessitam do serviço oferecido pelos motoristas continuamente ou não.

Em seu site, a Uber afirma que “não é uma empresa de transporte”, que “não é um serviço de carona paga ou remunerada” e que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”, já que se constitui apenas como uma empresa de tecnologia que oferece aos motoristas a possibilidade de conexão com clientes e que, por este serviço, cobra uma tarifa de intermediação (UBER, 2020a). Essa visão é compartilhada por um magistrado da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, o qual concluiu “que as rés [Uber] não atuam como empresas de transporte de passageiros, mas no fornecimento de serviços de tecnologia” (TRT3, 2018).

Contudo, diferentemente dessa conclusão do magistrado anterior, na sentença proferida pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves, do TRT 3ª região, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, chegou-se a conclusão inversa. Para esse magistrado, mesmo a empresa se apresentando como uma plataforma de tecnologia,

esta seria de fato uma empresa de transporte (TRT3, 2018). Este ponto também foi observado dentro do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013 (TRT2, 2017), em que o juiz do trabalho categoricamente afirma que “a ré [Uber] oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros.”, logo não há dúvidas de que as atividades dos motoristas são não eventuais. Em recurso, o TST (2020) apresentou o mesmo posicionamento com relação à habitualidade para os motoristas de aplicativo.

Cabe, porém, a ressalva de que a habitualidade também é, no caso concreto, analisada em função da disposição do trabalhador ao trabalho com a plataforma. Para o jurista Sérgio Pinto Martins (2012, p.101), “aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”. No processo julgado do TRT2 (2017), por exemplo, levou-se em consideração - para se analisar a habitualidade - a carga horária e a disponibilidade do trabalhador, o qual ficou mais de 11 meses trabalhando para a Uber de forma contínua, demonstrando ser este um trabalho que era exercido de maneira habitual.

Destarte, é possível concluir que, apesar das controvérsias, em linhas gerais, o conceito de habitualidade pela ótica da empresa é observado, uma vez que muitos julgados tendem a classificar as plataformas como empresa de transporte. Esse enquadramento também é observado pela corte superior de justiça da União Europeia, a qual já consolidou o entendimento que o serviço que a Uber oferece é o de transporte de passageiros (TRIBUNAL DE JUSTICIA, 2018). Todavia, é necessário ressaltar que a habitualidade também pode ser vista a partir da constância do exercício do labor pelo trabalhador. Logo, um trabalhador que seja motorista de maneira apenas eventual provavelmente não terá seu vínculo de emprego reconhecido (BRASIL, 2019).

2.3.3 Onerosidade

A característica onerosidade está relacionada ao pagamento de contraprestação pecuniária pelo trabalho do empregado que foi posto à disposição do empregador (CASTRO, 2020). Partindo do pressuposto de que a empresa de aplicativo de transporte tem como sua atividade-fim o transporte e não a mera prestação de serviço de tecnologia para o motorista, como discutido anteriormente, o

aspecto da onerosidade seria apresentado com o pagamento da plataforma pelos serviços do motorista.

Em sua defesa, a Uber tenta desconstruir o aspecto da onerosidade ao afirmar que os percentuais pagos configuram relação de parceria e não relação de emprego (BRASIL, 2019). A empresa alega que a divisão do pagamento da corrida, em que o motorista recebe 75% e a empresa 25% do que foi pago pelo passageiro, caracteriza claramente um contrato de parceria, de índole civil, visto que tal divisão não é a encontrada no mercado de trabalho.

Não raro usa-se como exemplo a situação dos salões de beleza quando se trata da análise de onerosidade do motorista de aplicativo. Considerando que os motoristas ganham um percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário, o TST (2020), em decisão unânime de sua quinta turma, afirmou que “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”. Da mesma maneira, esse mesmo entendimento de valor de percentual de comissão é um dos aspectos que norteia o enquadramento das atividades de beleza como parceria.

Com comissões que chegam a mais da metade do valor do serviço, a relação de trabalho de profissionais da beleza (como manicures, cabeleireiros, barbeiros e esteticistas) por vezes era vista como uma parceria entre salão e profissional e, por outras, como relação de emprego tradicional, o que gerava vários embates na justiça do trabalho (CARVALHO, 2018). Logo, a lei nº13.352 de 2016 (BRASIL, 2016) foi criada para regulamentar o contrato de parceria entre profissionais de salão de beleza e os salões parceiros. A partir da lei (BRASIL, 2016), foram estabelecidas uma série de regras para ambas as partes, como, por exemplo, a obrigação da preservação e da manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro pelo salão-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações.

No caso dos motoristas por aplicativo, diferentemente do salão de beleza, todos os instrumentos básicos de trabalho são fornecidos pelo próprio trabalhador, já que a Uber, em suas próprias palavras, “não é dona de nenhum carro” (UBER, 2020a). Logo, apesar do valor de repasse à primeira vista indicar relação de parceria, é de se considerar que custos como combustível, depreciação do carro ou aluguel de veículo

e manutenção do automóvel são elevados (BRASIL, 2019) e devem estar embutidos no valor da corrida, fazendo com que o percentual de ganhos exposto a priori não se aplique na realidade. Então, o aspecto de parceria é descaracterizado (BRASIL, 2019).

Além disso, o motorista não possui nenhum poder de decisão com relação ao valor cobrado, ao modo de pagamento ou às promoções oferecidas aos usuários (TRT3, 2018). Em seus termos de uso, com relação ao pagamento, a Uber, por exemplo, expõe que "reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o preço relativo a todos os serviços ou bens obtidos por meio do uso dos serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber(...)" (UBER, 2020e).

Mais uma vez usando a Uber como exemplo, cabe ressaltar que a plataforma paga o motorista independente da gratuidade da corrida ou de descontos aplicados unilateralmente pela empresa para o usuário do serviço (UBER, 2020d), de modo que não é dado ao motorista a possibilidade de gerenciar o aspecto do preço do seu próprio trabalho. A gerência de valor cobrado seria possível se o motorista fosse de fato quem contrata a plataforma apenas para uma intermediação tecnológica (TRT3, 2018), semelhante ao que ocorre com os anfitriões do Airbnb, em que ao agente é delegada a escolha da "sua disponibilidade, preço e requisitos para os hóspedes" (AIRBNB, 2020).

Em resumo, é possível apontar que a onerosidade se apresenta na atividade de motorista por aplicativo, conforme discutido anteriormente, pois: 1) o motorista é pago pelo seu serviço, que é fruto de uma atividade principal de transporte da plataforma; 2) o percentual repassado, apesar de aparentemente ser alto, quando confrontado com os elevados custos da atividade, mostra que o valor não é confirmativo de relação de parceria; e 3) o motorista não tem gerência do preço do seu serviço, assim como, é pago independente de promoções unilaterais da plataforma.

2.3.4 Pessoaalidade

A análise da pessoaalidade está, de certo modo, vinculada com o atributo da "pessoa natural", contudo não se limita a este (DELGADO, 2017). De acordo com

Delgado (2017, p. 315), é necessário, para a configuração da relação de emprego, “que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade³, no que tange ao trabalhador”. Por conseguinte, o prestador de serviço pactua uma relação jurídica *intuitu personae*, sendo a pessoalidade caracterizada ao se perceber que aquele trabalhador não pode ser substituído por algum outro (MARTINS, 2012).

A plataforma Uber, no recurso ordinário número 0001995-46.2016.5.10.0111, utilizou o argumento de que “o motorista cadastrado na UBER pode, para o mesmo veículo, cadastrar outro motorista, recebendo o primeiro em sua conta os valores dos dois.” (BRASIL, 2017a, p.15). Assim, para a plataforma, o cadastro é apenas uma formalidade que inicia a prestação de serviços, não importando para a empresa quem o motorista seja.

Em contrapartida, Castro (2020) sustenta que o carro é apenas o instrumento de trabalho, não possuindo este, por sua própria natureza, a infungibilidade que é requisitada na análise dos elementos jurídicos do emprego. De fato, a análise da infungibilidade é quanto à pessoa natural e não quanto ao seu instrumento, como explicitado no conceito de Delgado (2017).

Corroborando o afirmado, de acordo com o depoimento do ex-gerente de operações e logística da Uber, para a inscrição como motorista, a plataforma requer, por exemplo, certificado de antecedentes criminais, teste psicológico, entrevistas e a participação em palestra sobre como se desenvolveria o seu trabalho de motorista (GAIA, 2018). O ex-coordenador de operações da Uber também se pronunciou, em sede de inquérito civil, sobre as situações de cancelamento do cadastro do motorista, dentre as quais constava a possibilidade do motorista ser desligado da plataforma por utilização do cadastro de outra pessoa para dirigir (GAIA, 2018). Além disso, em seu código de conduta, a Uber afirma: “É proibido compartilhar contas da Uber. Para usar qualquer app da Uber, você precisa se registrar e manter a conta ativa” (UBER, 2020f).

Tendo em vista o exposto, é possível perceber que, apesar de um mesmo carro cadastrado poder ser usado por mais de um motorista, a seleção de motoristas

³ Infungibilidade é a característica do que não pode ser substituído por outro da mesma espécie, qualidade ou quantidade, algo único.

é personalíssima, não podendo o motorista compartilhar de sua conta, de modo que o atributo da personalidade está presente nessa relação.

2.3.5 Subordinação

Desde sua origem, a palavra subordinação, do latim *subordinare*, está vinculada à ideia de submeter-se às ordens de outrem (GAIA, 2018), sendo este o elemento que irá estabelecer a diferenciação entre o empregado e o trabalhador autônomo (MARTINS, 2012). Destarte, apesar da análise dos outros requisitos ser importante, a subordinação, em muitos casos, é a característica central a ser avaliada para a definição da relação de trabalho.

Para Cassar (2014), subordinação é o fato-jurídico que permite ao empregador o exercício do poder de dirigir, fiscalizar e punir o trabalhador. Falar que alguém é subordinado a outro significa, então, encontrar-se sob ordens, as quais “podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência” (TRT6, 2020). Por seu turno, Gaia (2018) esclarece que a noção de subordinação, colocando o trabalhador como uma figura hipossuficiente que tinha extrema dependência do empregador, foi se modificando ao longo do tempo, até por esta concepção apresentar dificuldade de diferenciar a relação de emprego de outras relações dependentes, como a do trabalho autônomo daqueles empregados com mais de uma relação de emprego ou de outros com uma posição econômica privilegiada com relação ao seu empregador. Logo, não necessariamente o trabalhador precisa demonstrar-se em situação economicamente vulnerável com relação a seu empregador para que a subordinação seja percebida.

Este autor também expõe que a subordinação está dividida em três dimensões: **clássica**, **estrutural** e **objetiva** (GAIA, 2018). A **clássica** se apresenta “por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta” (TRT6, 2020). Já a **estrutural**, ocorreria com a incorporação e submissão do trabalhador à cultura da dominante, sendo este integrado à dinâmica operacional e organizativa da empresa (TRT6, 2020). Por último, a **objetiva**, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador, os fins da empresa (DELGADO, 2017). Conjugadas, as três dimensões permitem o

esclarecimento das eventuais dificuldades de enquadramento do trabalho à relação de emprego, uma vez que se completam (DELGADO, 2017). A união das correntes fez com que fosse possível a modificação do artigo 6º da CLT (Brasil, 1943), o qual agora expressa: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”. Mostrando que, em trabalhos à distância, por exemplo, em que não há a subordinação clássica, ainda presentes a subordinação estrutural e/ou a objetiva, será configurada a relação de emprego.

Além das três dimensões mais tradicionais, Gaia (2018) acrescenta o conceito de subordinação jurídica disruptiva, que é definida como:

[...] o liame jurídico, oriundo do **uso de aparatos tecnológicos** no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da **dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva**, exerce a **gestão, o controle e o poder disciplinar** sobre a força de trabalho contratada. (GAIA, 2018, p. 286, grifo nosso)

Discutindo de modo distintivo o vínculo dos motoristas de aplicativo com suas plataformas, Gaia (2018) elabora esse novo conceito de subordinação para caracterizar melhor o que, para o autor, seria uma relação de emprego subordinada com uma autonomia ilusória, uma vez que tanto o processo contínuo de avaliação do motorista quanto os controles tecnológicos seriam, na realidade, mecanismos de fiscalização e gestão on-line do trabalho (GAIA, 2018, p. 285).

O entendimento de Gaia (2018), contudo, não é o predominante. Mapeando as ações judiciais de reclamação por vínculo de trabalho de motoristas de aplicativo contra a Uber, tem-se que apenas 4 ações foram aceitas como procedentes o enquadramento do motorista de aplicativo como empregado da Uber, dentre as 41 ações julgadas até 2018 (LEME, 2019). O ponto central do não-enquadramento é pela falta do elemento da subordinação jurídica (LEME, 2019). Castro (2019) defende que isso se dá pelo olhar da relação a partir do conceito de subordinação clássica, o qual era muito utilizado em um modelo fordista, mas não é adequado para a análise das relações de trabalho virtualizadas. Como exemplo de negativa de vínculo, tem-se a decisão do ministro relator do Tribunal Superior do Trabalho em que se alega que:

A **ampla flexibilidade** do trabalhador em **determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar** e a **quantidade de clientes** que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação. (TST, 2020, grifo nosso)

Em um dos trechos de seu relato, o ministro ressalta a situação socioeconômica brasileira de desemprego formal crescente e advoga que empresas como a Uber vêm ofertando uma possibilidade de trabalho e renda para esse contexto (TST, 2020). O relator, então, defende que “o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes” (TST, 2020), justamente por estas serem uma alternativa ao desemprego total.

Entretanto, o mesmo caso, em segunda instância, teve o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma reconhecido, uma vez que a desembargadora relatora da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Beatriz Lima, afirmou que a suposta autonomia do motorista por aplicativo era falaciosa (TRT2, 2019). Os argumentos usados na sentença foram os seguintes:

[...] a afirmação de que o motorista pode **ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações** de modo ilimitado também **não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada** na relação empresa/motorista/usuário. [...] Ademais, as empresas se valem de **mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima** do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas ‘...o **depoente recebia incentivo** se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a **taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado**; que existia um **limite de cancelamento**, mas não sabe informar qual era esse limite...’ (fl.1101). Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a **exclusividade não figura como requisito da relação de emprego**. Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as **avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista**. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o **demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média**. (TRT2, 2019, grifo nosso)

A desembargadora ainda ressalva que este tipo de relação não segue o modelo de subordinação clássica e, por isso, é necessário analisar o caso concreto para

que se conclua se há uma subordinação ou não, em especial em prestações de serviço que podem ter caráter eventual (TRT2, 2019). A observação da jurista é pertinente, dado que é sabido que os motoristas por aplicativo exercem a profissão de maneira muito distinta a depender da sua motivação e necessidade, como mostrado em McKinsey Global Institute (2016). Além disso, o conceito, tipologia e caracterização de subordinação está em constante evolução. Uma das atualizações leva a noção de subordinação algorítmica (CARELLI, 2017). Usando-se o caso de participantes de um *reality-show* francês que conseguiram provar a relação de emprego na *Cour de Cassation* francesa, foi possível perceber o início de um entendimento de uma “liberdade programada”, na qual o algoritmo não emite ordens diretas, mas “regras” que condicionam os trabalhadores a práticas esperadas (CARELLI, 2017).

Recentemente foi constatado que a Uber, por exemplo, usa diversas estratégias psicológicas para, dentro de um projeto de gamificação, impulsionar que os motoristas trabalhem mais (SCHEIBER, 2017). Antes do motorista se desconectar da plataforma, o aplicativo emite um alerta de que ele está muito perto de conseguir uma meta que o proporciona um “resultado precioso”, semelhante o que acontece em um jogo que se vai ultrapassado as fases. Outra estratégia é carregar automaticamente a próxima tarifa para que o motorista veja uma nova oportunidade de ganho antes mesmo de terminar a corrida atual. Este mecanismo é muito utilizado pela Netflix ao carregar automaticamente o próximo programa (SCHEIBER, 2017). Além disso, a obrigação de uma manutenção de taxa de cancelamento e taxa de aceitação em limites que não são expressos de maneira clara (TRT2, 2019) pode ser considerada como outra forma de controle e gerenciamento da plataforma com relação ao trabalho do motorista.

Com base nestes registros, é possível considerar que o enquadramento da subordinação clássica para um modelo de trabalho novo pode gerar uma tendência natural ao não reconhecimento do vínculo de emprego. Porém, o exame de casos em concreto, em que se poderá averiguar principalmente a habitualidade do exercício da atividade laboral (TRT2,2019), é primordial para que seja viável definir se a relação que se formou possui ou não a subordinação.

De modo a se entender melhor o contexto do trabalho em que os motoristas estão inseridos, a próxima seção trará exames acerca do que a literatura afirma sobre condições de trabalho.

2.4 Condições de trabalho

Alonso e López (1998) definem condições de trabalho como o conjunto de elementos e circunstâncias de caráter material, psíquico, biológico e social que constituem o meio e a forma em que se desenvolve a atividade laboral. Ramos *et al.* (2002) também elaboram seu conceito de condições de trabalho e o tratam como:

Qualquer aspecto circunstancial em que se produzem as atividades de trabalho, considerando tanto os fatores do entorno físico em que o trabalho se realiza quanto as circunstâncias temporais em que se dá e as condições sobre as quais os trabalhadores desempenham seu trabalho (RAMOS *et al.*, 2002, p.35)

Das obras de Marx e Engels sobre operários, passando por Smith, Taylor e Mayo, percebe-se que a construção de conhecimento sobre condições de trabalho veio de um esforço de vários campos das Ciências Sociais e Humanas (BORGES *et al.*, 2015). Segundo Borges *et al.* (2015), houve muito empenho ao longo dos anos para sistematizar os estudos a respeito do tema e também estabelecer tipologias, como as dos manuais de psicologia do trabalho e das organizações. Reunindo várias concepções, Borges *et al.* (2015) propõem que se divida o estudo de condições de trabalho em quatro grandes dimensões: **condições contratuais jurídicas; condições físicas e materiais; processos e características da atividade;** e **condições do ambiente sociogerencial.**

As **condições contratuais jurídicas** podem ser divididas em três subdimensões: a) regime jurídico, no qual é analisado que tipo de contrato de trabalho se estabelece ou sob qual enquadramento jurídico está essa relação, investigando, por exemplo, se o trabalhador é empregado ou autônomo; b) tempo, em que se percebem aspectos como a estabilidade da relação, o tempo dedicado ao trabalho e como essa jornada se organiza; e c) sistema de incentivo, que se relaciona com a contraprestação pecuniária ou não pelo trabalho desempenhado, podendo ser por meio de salário, assistência social e outros benefícios (BORGES *et al.*, 2015).

Com relação às **condições físicas e materiais**, esta categoria trata desde fatores físicos, como ruído e exposição a materiais tóxicos, a condições de segurança no trabalho, assim como o local de trabalho e suas condições arquitetônicas e ergonômicas (BORGES *et al.*, 2015). Nos **processos e características da atividade**,

Borges *et al.* (2015) propõem que se verifique, dentro outros aspectos, o nível de autonomia que o trabalhador tem para gerenciar o modo, o tempo e afins de seu labor. Além disso, é observado o processo, o conteúdo e o ritmo em que se empregam as atividades, outrossim o papel social que é desempenhado.

Por último, os autores verificaram as **condições do ambiente sociogerencial**, no qual se investigam as configurações da participação do trabalhador nas decisões sobre seu próprio trabalho, o clima organizacional em suas relações verticais e horizontais, como o trabalhador estaria inserido nas oportunidades do mercado de trabalho e exposto a violências no seu lugar de trabalho.

O resumo das subdimensões, pode ser visto no quadro a seguir:

Quadro 2 – Dimensões, subdimensões e seus componentes

Dimensões	Subdimensões	Componentes / Indicadores
Condições contratuais ou jurídicas	<i>Regime jurídico</i>	Autônomo x Emprego, Formal x Informal, Modalidades de contrato,
	<i>Sistema de incentivo</i>	Salário fixo x Comissão, Horas extras, benefícios, assistências sociais e sanitárias.
	<i>Tempo</i>	Número de horas, Jornada regular x Plantão, Descanso, Férias.
Condições físicas e materiais	<i>Fatores físicos</i>	Nível de ruído, Temperatura, Inalação de vapores, Umidade, Iluminação, Limpeza.
	<i>Lugar de trabalho (Espaço geográfico)</i>	Dispersão, Isolamento, Em casa x Espaço organizacional, Rua, Estrutura, Configuração do local, Privacidade.
	<i>Desenho ergonômico-arquitetônico</i>	Postura prejudicial, Cargas pesadas, Equipamentos, Ergonomia.
	<i>Segurança</i>	Riscos físicos do ambiente, Riscos pelo uso de equipamentos, Riscos do espaço de trabalho, Prevenção, Doenças do trabalho.
Processos e Características da atividade	<i>Controle e autonomia</i>	Possibilidade de eleger o ritmo de trabalho, os métodos, Possibilidade de descansar, Liberdade de eleger férias, Controle nas atividades que desenvolve, Nível de responsabilidade.
	<i>Ritmos de trabalho</i>	Velocidade de execução das atividades, Necessidade de cumprir prazos, Sequencia que as atividades são realizadas.

	<i>Conteúdo do trabalho</i>	Ajuste entre demandas e habilidades, Possibilidade de aprender novas atividades, Repetição, Necessidade e solucionar problemas.
	<i>Processo</i>	Método e critério de organização do processo de trabalho, Divisão de atribuição, Planejamento do trabalho.
	<i>Papel social</i>	Clareza de papéis, Ambiguidade e conflito.
Condições do ambiente sociogerencial	<i>Igualdade de oportunidades</i>	Discriminação sexual, por idade, por nacionalidade, por incapacidade, Status, Poder.
	<i>Informação e participação</i>	Possibilidade de discutir condições de trabalho, Informações sobre riscos
	<i>Clima organizacional</i>	Cooperação, apoio mútuo, Tendências ao conflito, comunicação
	<i>Violência no local de trabalho</i>	Agressão física, Assédio moral, Discriminação, Riscos psicossociais

Fonte: Adaptado de Borges *et al.* (2013) e Borges *et al.* (2015)

As quatro categorias de Borges *et al.* (2015) serão utilizadas, então, como guia para se entender melhor quais são as condições de trabalho a que os motoristas por aplicativo estão expostos. O exemplo da Uber será utilizado prioritariamente por esta ser a empresa mais relevante em termos de números de corrida e motoristas no mundo (AMORIM; MODA, 2020; UBER, 2020a).

2.4.1 Condições de trabalho do motorista por aplicativo

Para um estudo sobre as condições de trabalhos dos motoristas por aplicativo, faz-se necessário primeiramente compreender melhor como é o processo para se iniciar a atividade, o qual trará diversos aspectos das dimensões e subdimensões das condições de trabalho. Ressalta-se que, apesar de existirem diversas empresas de transporte individual de passageiros, as quais possuem suas particularidades, a Uber foi a responsável pela popularização desse novo modelo de trabalho (AMORIM; MODA, 2020) e que influenciou a operação das outras empresas, por isso, será usada para esta análise.

No início das suas operações no Brasil, a Uber exigia uma série de documentos pessoais e realizava entrevistas, testes psicológicos e até uma palestra de capacitação inicial (GAIA, 2018). Contudo, percebeu-se um declínio do número de

requisitos de entrada. Atualmente, o fluxo para o início de suas atividades é o seguinte (UBER, 2020b):

- 1) cadastro no site ou aplicativo da plataforma de transporte;
- 2) envio de foto da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação do exercício de atividade remunerada e apresentação da certidão negativa de antecedentes criminais;
- 3) submissão a uma verificação de segurança a partir da análise dos documentos enviados;
- 4) aprovação ou rejeição do motorista; e
- 5) sendo aprovado, envio de uma foto do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) ou, caso não possua veículo, a Uber oferece descontos para que o motorista alugue com uma locadora parceira.

A Uber afirma que, a partir da aprovação do motorista, seu cadastro estará ativo em até 7 dias úteis. Após esse processo, o motorista irá baixar o aplicativo da Uber em seu *smartphone* (caso não o tenha feito antes), captar uma foto dele pelo celular e finalizar o preenchimento dos dados do seu perfil (UBER, 2020b). A Uber adota uma política de não discriminação (UBER, 2020k) com base na qual, pressupõe-se que exista uma igualdade de oportunidades (dimensão de condições sociogerenciais) em relação à aprovação do ingresso na atividade. Porém, os critérios de elegibilidade não estão claros, o que impossibilita o questionamento da rejeição, por exemplo. De todo modo, a empresa expressa em seus termos que é vedada a discriminação em relação a gênero, idade, orientação sexual, raça entre outros.

No aspecto de gênero, em 2019, a plataforma lançou o programa “Elas na direção” para estimular mulheres a se inscreverem como motoristas, já que, mesmo constituindo mais da metade da população em idade de trabalho, elas seriam apenas 6% da base de motoristas da Uber no Brasil. A diretora geral da Uber no Brasil destaca, dentre os motivos que afastam as mulheres do exercício da atividade, está “os desafios de segurança que a nossa sociedade impõe” (UBER, 2019a). O discurso da diretora traz mais um aspecto delicado das “condições do ambiente sociogerencial”, que é a violência no local de trabalho. Afinal, a própria chegada da Uber no Brasil já veio junto com uma “onda de violência, protestos e agressões” (VIEIRA *et al.*, 2020, p.10) que *a priori* partia daqueles contrários à atividade da

empresa - nomeadamente, os taxistas - e atualmente são típicos do exercício da atividade em si, somado a conjuntura de violência urbana das cidades brasileiras.

A sensação de insegurança neste contexto faz com que os motoristas por aplicativo tenham que adotar diversas técnicas para se protegerem, como terem um “celular do ladrão”⁴, colocarem um celular no porta-malas do carro para que possa se comunicar em um eventual sequestro, retirarem o adesivo que os identifica como motoristas ao chegar em regiões que eles ou a plataforma qualificam como perigosas e compartilhem a sua localização em grupos formados por outros motoristas (RIBEIRO, 2019). Este último ponto de estratégia de proteção revela um aspecto associativo importante que faz parte da subdimensão de clima organizacional. Percebe-se que a criação de grupos em redes sociais é uma estratégia associativa bastante comum para que os motoristas por aplicativo compartilhem as dificuldades de suas rotinas com seus pares.

De acordo com o que já foi exibido, ao iniciar suas atividades, o motorista deve concordar com os termos de uso e submeter-se às regras da plataforma, sendo que esta pode modificar seus termos a qualquer tempo. O uso do aplicativo após a modificação de qualquer regra ou termo confirma tacitamente a concordância com as alterações (UBER, 2020e). Percebe-se que, em uma análise da subdimensão de “informação e participação”, os motoristas tem pouca abertura para que discutam sobre as regras e condições às quais serão submetidos. Talvez este possa ser também um catalisador para as práticas associativas.

Quanto às “condições físicas e materiais”, verifica-se que a única ferramenta fornecida pela Uber para a realização do trabalho é o aplicativo, ressaltando que, durante a pandemia de COVID-19, a Uber também ofereceu o ressarcimento do gasto do motorista com “gel antisséptico, toalhas desinfetantes ou máscaras” (UBER, 2020m), equipamentos de segurança para as viagens. Logo, colocando de lado o período excepcional da pandemia, as “condições físicas e

⁴ “Celular do ladrão”: termo popular que se refere a um dispositivo mais barato e menos potente em comparação ao que a pessoa usa no dia a dia e que, por isso, pode ser entregue em uma situação de assalto com menor prejuízo financeiro para a vítima.

materiais” do motorista serão determinadas prioritariamente pelos tipos de equipamentos que o motorista decidir usar.

O local de trabalho do motorista é dentro do seu veículo, o qual varia substancialmente em níveis de conforto, segurança e ergonomia a depender das suas características. Ademais, fazendo uma comparação com o trabalho dos taxistas, o motorista por aplicativo também estaria sentado por um longo período de tempo, realizando movimentos de esforço repetitivo e exposto a situações estressoras do trânsito, o que somados geram condições para o adoecimento no trabalho (DE OLIVEIRA *et al.*, 2016).

Para além das exigências feitas pelo aplicativo, algumas regiões podem ter requisitos específicos para o exercício da atividade a depender da legislação municipal; afinal, a regulamentação e fiscalização da atividade de transporte individual de passageiros via aplicativos ficou a cargo dos municípios (BRASIL, 2018). Como requisitos mínimos para a atividade, segundo a lei federal nº 13.640 de 26 de março de 2018 (BRASIL, 2018), o motorista deve:

- a) realizar o recolhimento dos tributos municipais em relação ao seu serviço – em algumas regiões, a Uber pode fazer esse recolhimento pelo motorista (UBER, 2020e);
- b) contratar seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e o realizar o pagamento do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT) - o primeiro seguro é pago e contratado pela Uber (UBER, 2020b);
- c) ser cadastrado como contribuinte do INSS; e
- d) conduzir veículo que cumpra com os requisitos de idade e características específicas estabelecidos pela autoridade de trânsito e pelo município.

A Uber apresenta diferentes categorias de serviços, as quais vão demandar o cumprimento de exigências específicas. No Brasil, a Uber opera principalmente com dois tipos de serviço: Uber X e Uber Comfort. Para atuar como UberX, a categoria mais econômica da Uber, o veículo do motorista não pode ter mais de 10 anos de fabricação, deve ter ar-condicionado, 4 portas e 5 lugares (UBER, 2020b). Já para atuar na categoria Uber Comfort, deve-se cumprir as mesmas exigências do UberX

adicionada da realização de no mínimo 100 viagens e da direção de veículos premium⁵. Ademais, cada cidade tem uma nota de avaliação mínima do motorista⁶ e uma idade máxima do veículo usado. Em cidades mais exigentes, a nota estabelecida pela plataforma para o motorista atuar nesta categoria seria de 4,85 e idade veicular de até 6 anos.

Além destas duas categorias mais comuns, a Uber também oferece em algumas cidades as opções de Uber Juntos, Uber Black, Uber Promo e Uber Táxi, os quais tem as seguintes características para que os motoristas se qualifiquem para operar na categoria (UBER, 2018; UBER, 2020j; UBER, 2020l): (i) Uber Juntos - os requisitos para o oferecer Uber Juntos são os mesmos do UberX, a diferença do serviço é que, no Juntos, usuários que estejam indo para locais próximos podem compartilhar a viagem. Logo, o motorista estaria atendendo mais de um usuário por vez e otimizando seus ganhos para um percurso similar enquanto os usuários economizam, pois estão compartilhando a corrida; (ii) Uber Black - foi o primeiro serviço lançado pela Uber e promete um serviço diferenciado para os clientes. Desta forma, é exigido do motorista um carro preto, sedan e de alto nível com itens como banco de couro; (iii) Uber Táxi - disponibilização da plataforma da Uber para que os taxistas ofertem seu serviço de táxi tradicional dentro da plataforma; e (iv) Uber Promo - serviço atualmente em fase de teste que tem os mesmos requisitos do UberX, mas vem com a proposta de diminuição de tarifas em horários com poucas solicitações de corrida.

Independente da categoria, na subdimensão de regime jurídico, as empresas de aplicativo afirmam que os motoristas são apenas prestadores de serviço sem relação trabalhista. Nos termos de uso que o motorista assina, este afirma que não possui relação de emprego ou parceria com a Uber, a qual é apenas um “agente limitado de cobrança do parceiro independente” (UBER, 2020e) ou um intermediário tecnológico. Saliencia-se que o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade. Logo, a assinatura de um contrato de natureza civil entre partes em que se explicita a não vinculação da relação empregatícia não é suficiente por si só para se encerrar litígios trabalhistas. De todo modo, as “condições contratuais e jurídicas”

⁵ A lista desses veículos consta em tabela elaborada pela Uber (2020b).

⁶ Nota de avaliação corresponde aquela que é atribuída ao motorista pelo usuário, em estrelas, variando de 1 a 5.

para os motoristas que aceitam atuar nos termos de contrato atuais da Uber e a partir da legislação vigente conduzem, em um primeiro momento, a uma prestação de serviço autônoma.

Com relação à duração do contrato, ele não é determinado a priori pela Uber ou pelo motorista. O motorista pode parar de trabalhar a qualquer momento sem nenhum prejuízo, assim como, a Uber se reserva o direito de excluir, por decisão unilateral da empresa, o motorista de sua plataforma, caso este descumpra alguma das suas normas (UBER, 2020e). Quanto ao número de horas trabalhadas, a Uber não determina qual será a carga horária do motorista, tendo este total liberdade para definir dias e horários em que deseja dirigir. Em contrapartida, como uma medida de segurança viária, foi estabelecido que, atingindo um total de 12 horas diárias trabalhadas, o motorista seria desconectado por 6 horas da plataforma (UBER, 2020h). Esta limitação não impede, contudo, que o motorista, ao ser desconectado da Uber, entre em uma outra plataforma para trabalhar.

Esse aspecto da liberdade de gerenciamento de tempo leva à conclusão precipitada de que o ritmo de trabalho (dimensão processos e características da atividade) é ditado completamente pelo motorista. Contudo, como visto anteriormente, o uso de diversas estratégias psicológicas pelas plataformas para, dentro de um projeto de gamificação, fazer com que seus motoristas trabalhem mais (SCHEIBER, 2017) gera a dúvida sobre quem controla de fato o ritmo de trabalho. Um motorista que atua pela plataforma da Uber é remunerado em função de quatro fatores: tempo de espera, distância percorrida, preços dinâmicos⁷ e promoções de ganhos extras por cumprimento de metas de corridas e atuação em datas e regiões específicas (UBER, 2020g), sendo este o conjunto do seu sistema de incentivo (dimensão de condições contratuais e jurídicas).

Por fim, com relação à dimensão de “processos e características da atividade”, a Uber afirma que o motorista é seu próprio chefe (Uber, 2020b), controlando e tendo total autonomia para organizar seu próprio trabalho. Contudo, apesar de o motorista por aplicativo escolher, por exemplo, quando terá seus períodos de descanso ou quais e quantas corridas irá realizar, este deve manter suas taxas de

⁷ Aumento do valor da corrida em decorrência de um aumento de demanda por corridas sem oferta suficiente de motorista para atendê-las.

aceitação e cancelamento baixas (TRT2, 2019), assim como sua nota de avaliação acima de certa média municipal (UBER, 2020b). O motorista que não cumprir esses requisitos pode ser bloqueado ou excluído da plataforma, como reforça TRT2 (2019). Diante disso que foi revelado nesta subseção, reconhece-se várias das características das condições de trabalho singulares dos motoristas por aplicativo, as quais ficarão mais claras ao se realizar a fase de coleta deste trabalho. O percurso metodológico construído para responder à questão de partida e aos objetivos desta dissertação será apresentado no próximo capítulo.

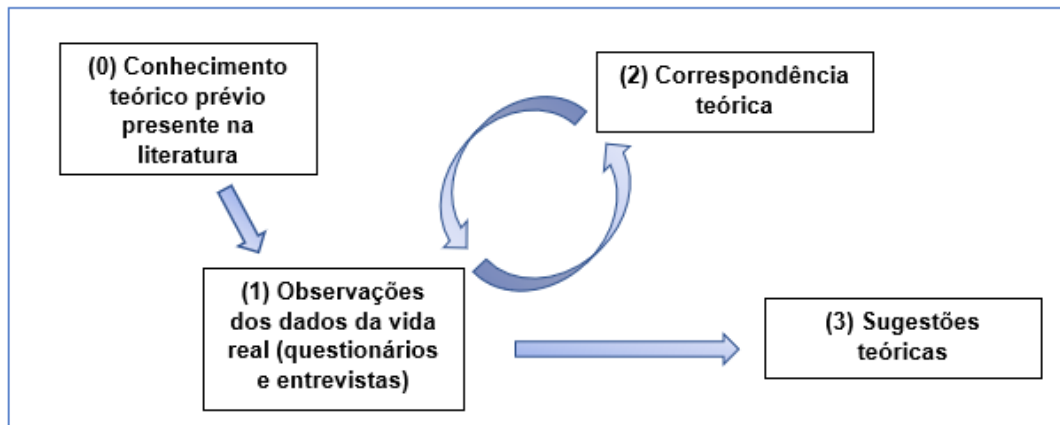
3 PERCURSO METODOLÓGICO

Com relação ao tipo de pesquisa, Vergara (1998) divide em dois critérios básicos: fins e meios. Quanto aos fins, esta pesquisa é classificada como exploratório-descritiva. Exploratória pela necessidade de sondagem, já que se trata de um tema emergente e que ainda precisa ser mais pesquisado pela comunidade científica; e descritiva por expor as características do fenômeno do trabalho flexível na visão do trabalhador. Com relação aos meios, é uma pesquisa de campo, já que coleta dados primários dos motoristas por aplicativos.

Esta pesquisa possui abordagem qualitativa e quantitativa com utilização de métodos mistos. Greene *et al.* (1989) identificaram várias razões para a utilização do misto entre métodos qualitativos e quantitativo, dentre as quais, o que justifica o uso nesta pesquisa é a complementariedade, de tal forma que se possa esclarecer os resultados de um método com os resultados de outro. Com relação aos instrumentos, serão utilizados dois: questionário e entrevista semiestruturada em profundidade. O questionário usa uma escala de condições de trabalho que foi adaptada para a realidade dos motoristas por aplicativo, como será explicado na subseção seguinte. Já com relação à entrevista semiestruturada, foi montado um roteiro que perpassa tanto por aspectos das condições de trabalho quanto das motivações dos motoristas e da sua relação de trabalho.

Considerando que o problema de pesquisa a ser investigado com a presente pesquisa é complexo e envolve um número elevado de variáveis, seguiu-se com um percurso metodológico abduativo (Haig, 2005), o qual consiste em explorar o conjunto de dados de maneira a extrair informações e confrontar com a teoria quantas vezes forem necessárias. O intuito, portanto, não é confirmar ou refutar hipóteses, como no modelo hipotético-dedutivo; mas conseguir levantar evidências sobre o objeto de estudo de forma a melhor compreendê-lo (KOVÁCS; SPENS, 2005). Kovács e Spens (2005) construíram um caminho com os diversos procedimentos metodológicos para se utilizar o processo abduativo, o qual é exposto na figura 2 a seguir.

Figura 1 - Procedimentos metodológicos desta dissertação



Fonte: Adaptado de Kovács e Spens (2005)

Elucidando o esquema mostrado nesta figura em associação com o percurso metodológico desta pesquisa, tem-se: o **conhecimento teórico prévio (0)** é o exposto no capítulo 2 e suas subdivisões, que constitui o referencial teórico desse trabalho; a etapa de **observação dos dados da vida real (1)** correspondeu a coleta de dados das entrevistas e dos questionários aplicados no campo; já a etapa de **correspondência teórica (2)** é revelada na comparação das observações que emergiram dos dados e as informações geradas pelo conhecimento teórico prévio; finalmente, foram realizados inúmeros confrontos teóricos e práticos, de forma com que se chegasse às **sugestões teóricas (3)** propostas, as quais geraram uma melhor compreensão das relações e das condições laborais do trabalho flexível pela ótica do motorista por aplicativo.

Vale ressaltar que o processo de criação dos instrumentos contou com a colaboração de diversos pesquisadores vinculados ao projeto de pesquisa “Flexibilização das Relações de Trabalho na Economia do Compartilhamento: Um Estudo no Nordeste Brasileiro” contemplado na chamada MCTIC/CNPq⁸ nº 28/2018 - Universal/Faixa A. Esta pesquisa teve início em fevereiro de 2019 com coordenação geral abrigada na Universidade Federal do Cariri (UFCA) que também é responsável pela captura de dados com os motoristas por aplicativo de Juazeiro do Norte/CE.

⁸ Siglas para Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações; e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

Associados a pesquisa também estão pesquisadores de outras universidades do Nordeste Brasileiro, conforme a cidade em que se efetua o trabalho de levantamento de dados com motoristas: Fortaleza/CE - Universidade Estadual do Ceará (UECE), Mossoró/RN - Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Natal/RN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), João Pessoa - Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Recife/PE- Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e Salvador/BA - Universidade Federal da Bahia (UFBA). Portanto, o estudo acerca das motivações, relações e condições de trabalho dos motoristas por aplicativo de Fortaleza/CE, que é base desta dissertação, compõe esta pesquisa mais ampla na Região Nordeste do Brasil. Neste caso, conduzida a partir do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da UECE.

3.1 Questionário

Para a construção do questionário (apêndice A) a ser aplicado com os motoristas por aplicativo de Fortaleza/CE, inicialmente se procedeu uma pesquisa bibliográfica delimitada por palavras-chaves (condições de trabalho, relações de trabalho, flexibilização do trabalho) na base de dados *Scopus* nas áreas de Administração, Economia, Sociologia e Psicologia. A partir do material, buscaram-se as variáveis de interesse para abordagem na pesquisa de campo. Os trabalhos de Borges *et al.* (2013) e Borges *et al.* (2015) serviram de base para a delimitação das quatro dimensões que constituiriam o questionário a ser aplicado com os motoristas. As respectivas dimensões podem ser divididas em subdimensões com seus respectivos indicadores que refletem as perguntas elaboradas no questionário

Posteriormente a essa etapa, definiram-se as variáveis sociais e demográficas a serem incorporadas ao questionário. Além das variáveis para caracterização de amostra em pesquisas, como gênero, idade e escolaridade, outras foram acrescentadas, a exemplo de número de horas de trabalho por semana, tempo de atividade e renda obtida com a atividade, devido à particularidade desse tipo de trabalho. Ainda com o intuito de melhorar o questionário, foram realizadas algumas visitas aos escritórios de duas empresas de transporte de passageiros por aplicativo em Juazeiro do Norte, mas ambas informaram que não poderiam contribuir com o estudo e nem fazer repasse de informações relacionadas aos motoristas por

aplicativo. Após as visitas às empresas, optou-se por realizar uma entrevista com um motorista para melhor compreensão da realidade de trabalho, as ponderações advindas dessa etapa resultaram na incorporação de novas perguntas (e.g., itens relacionados à saúde e falta de controle) ao instrumento de pesquisa.

O questionário foi aplicado inicialmente em Juazeiro do Norte no período de agosto de 2019 a março de 2020. Os eventuais percalços ocorridos durante o início da aplicação nessa cidade foram usados para a realização das últimas modificações que geraram o questionário final da cidade de Fortaleza, o qual fornece os dados de análise para esta pesquisa. O questionário foi colocado na plataforma *Survey Monkey* de forma que pudesse ser aplicado em formato digital durante o período de fevereiro de 2020 a fevereiro de 2021.

Quanto à amostra, considerando que o universo atual de motoristas por aplicativo não é um dado fornecido pelas empresas de aplicativos de transporte individual de passageiros, buscou-se obter essa informação através de entrevistas com os representantes dos motoristas e de solicitação do dado junto a Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza (ETUFOR). De acordo com entrevista concedida por um dos líderes da Associação dos Motoristas de Aplicativos do Ceará (AMAP-CE), no final de 2020, o número de motoristas por aplicativo cadastrados em Fortaleza é de cerca de quarenta e dois mil, contudo apenas vinte e dois mil seriam ativos. O número de motoristas ativos fornecido pela associação se aproxima bastante do dado divulgado pela ETUFOR com relação ao número de vinte mil novecentos e noventa e três veículos que sofreram vistoria neste órgão em 2019 (FORTALEZA, 2020).

Cabe ressaltar alguns aspectos sobre a busca pelo número de motoristas por aplicativo em Fortaleza. Em primeiro lugar, que a solicitação de informação sobre o número de motoristas de aplicativos efetuada via ofício (APÊNDICE J) à ETUFOR, apesar de devidamente protocolado e registrada que o ofício está no setor responsável na instituição, até a finalização deste trabalho o dado ainda não havia sido fornecido. A dificuldade de acesso aos dados das plataformas não é um obstáculo restrito a este trabalho, Frenken e Schor (2019) já colocaram esta questão em seu artigo como um dos limitadores em relação à pesquisa sobre o tema.

Apesar da pesquisa ter obtido 199 motoristas respondentes, o percentual de questionários completos ficou em 44,72%, ou seja, 89 motoristas com

questionários completamente respondidos. Verificou-se, como principais fatores para o mediano percentual de questionário respondidos completos, a extensão do instrumento e a estratégia de aplicação virtual, através de link enviado aos motoristas. Desses 89 motoristas por aplicativo respondentes, 80 moram em Fortaleza, 6 em Caucaia, 2 em Maranguape e 1 em Maracanaú, todos municípios da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF).

Levando em conta o exposto e as limitações obtidas em campo, portanto, foi alcançada uma amostra de 89 questionários, considerando uma população de vinte e um mil motoristas, um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 10,37%. De acordo com Israel (1992, p. 4, tradução nossa), “o tamanho da amostra deve ser apropriado para a análise que é planejada”, sendo as análises descritivas satisfeitas sem uma necessidade de uma amostra muito grande, como em análises mais complexas. Corroborando com esta concepção, Dillman *et al.* (2014, p.79-80, tradução nossa) afirmam que, usando 95% de grau de confiança e 10% de margem de erro, pode-se obter uma “surpreendente precisão em um dado nível de grau de confiança” com uma amostra de cerca de 100 participantes.

Os dados dos 89 questionários foram estruturados no Microsoft Power BI, um *software* de *Business Intelligence* (BI) que permite a visualização dinâmica de dados. Segundo Carneiro (2018), o uso desse tipo de ferramenta é uma forma de operacionalizar a proposta abdutiva, já que possibilita a visualização de padrões e inter-relação de dados, proporcionando resultados mais ricos dentro das ciências sociais aplicadas. Por meio desse software, foram extraídas as médias para as variáveis quantitativas e as frequências para as variáveis sociais e demográficas, além da realização de cruzamento entre elas. É possível verificar a dinâmica dos dados desta pesquisa no *link* do apêndice E.

3.1.1 Estratégias de coleta

Com relação às estratégias de coleta, foram utilizadas as redes sociais, o contato presencial e a busca por associações e grupos de motoristas. Grupos de Facebook, Instagram, Whatsapp e Telegram foram os principais canais utilizados por contarem com um número relevante de motoristas e não demandarem o contato presencial, o qual foi reduzido drasticamente em decorrência da pandemia de COVID-

19. Presume-se que o exclusivo contato virtual com os motoristas por aplicativo gerou um percentual mediano de completude do questionário⁹ (44,72%) e uma baixa taxa de resposta ao contato¹⁰ (20%), fazendo com que a coleta do instrumento quantitativo se mostrasse mais demorada para atingir uma quantidade satisfatória. Em Salvador e em Recife, duas das outras cidades em que o questionário foi aplicado, houve a aplicação primordialmente presencial. Nestas cidades percebeu-se uma taxa de completude de, respectivamente, 72,80% e 79,88%, números mais elevados que os apresentados em Fortaleza.

Através do contato com grupos de motoristas, foi possível perceber que existia uma resistência dos motoristas ao clicar em *links* de pessoas não conhecidas, em decorrência dos inúmeros golpes cibernéticos que já haviam sofrido. Logo, viu-se necessária a intensificação da procura de representantes de associações e grupos de motoristas, os quais pudessem apoiar a divulgação da pesquisa e gerar confiança para se diminuir o receio de preencher os dados da pesquisa. Em Recife, a estratégia de utilizar um ex-motorista bolsista de graduação para contactar participantes se mostrou efetiva, uma vez que diminuía a desconfiança quanto ao preenchimento do instrumento. Em Fortaleza, essa estratégia não foi possível.

Duas associações de motoristas por aplicativo de Fortaleza foram identificadas e contactadas: Associação de Motoristas Privados Individuais de Passageiros (AMPIP-CE) e Associação dos Motoristas de Aplicativos do Ceará (AMAP-CE). A AMAP-CE se disponibilizou a formar parceria para a divulgação da pesquisa, enquanto a colaboração com a AMPIP-CE, com este mesmo fim, não chegou a ser concretizada. O grupo de mulheres motoristas, Feras no Volante, também colaborou para a pesquisa. Ademais, locais de concentração de motoristas por aplicativo foram visitados para a divulgação do instrumento no mês de fevereiro de 2020 (pré-distanciamento social).

Além disso, foram feitas coletas diretamente ao se utilizar o serviço de transporte individual de passageiros. Quanto à aplicação do questionário durante o uso do serviço de transporte por aplicativos, é importante ressaltar que ela nem

⁹ Relação entre o número de pessoas que iniciavam o preenchimento do questionário e não o completavam com o número de questionários completos.

¹⁰ Relação entre o número de pessoas que recebiam o questionário com as que chegavam a, ao menos, iniciar seu preenchimento.

sempre conseguia ser finalizada em decorrência do tempo necessário para a finalização do instrumento, calculado em cerca de 15 minutos. Por conseguinte, buscava-se primordialmente, durante as corridas mais curtas, engajar o motorista para o preenchimento posterior virtual, usando o *folder* exposto no apêndice D.

3.2 Entrevistas semiestruturadas em profundidade

O roteiro de entrevista semiestruturada, constante no apêndice B, foi criado com base em 3 pilares: motivação, relações de trabalho e condições de trabalho. O roteiro foi previamente testado com um representante de associação de motoristas por aplicativo em Juazeiro do Norte e com outro representante em Fortaleza. Após as entrevistas, o roteiro foi modificado para comportar novas perguntas que surgiram durante essa aplicação inicial, tendo o formato atual. Com base nas perguntas orientadoras do roteiro da entrevista, foi possível identificar:

- a) o que motivou o motorista a iniciar suas atividades, o que o motiva atualmente a continuar na atividade, o que o motivou a sair (se não fosse mais motorista ativo) e sua perspectiva da profissão no futuro;
- b) como o motorista por aplicativo enxerga a plataforma/aplicativo, bem como, qual a relação de trabalho que o motorista acredita ter com ela e a que gostaria de ter se pudesse escolher; e
- c) como são as condições de trabalho atuais, se estas mudaram ao longo do tempo e como seriam as condições perfeitas em sua opinião.

Outros questionamentos foram feitos para que se pudesse indiretamente extrair do entrevistado outros aspectos dos 3 pilares, por exemplo, ao perguntar sobre a atuação das associações de motoristas por aplicativo, pode-se avaliar o aspecto associativo da categoria. De modo complementar, foram conduzidas perguntas sobre o trabalho durante a pandemia de COVID-19, de forma a entender se houve alguma mudança nas condições de trabalho ou na percepção do motorista sobre a influência deste no seu trabalho.

Foram conduzidas 18 entrevistas (15 motoristas homens e 3 motoristas mulheres) semiestruturadas em profundidade com motoristas por aplicativo, número

suficiente para alcançar a saturação empírica. O período de realização da entrevista foi de agosto de 2020 a fevereiro de 2021. As entrevistas duraram, em média, 43 minutos e foram inteiramente transcritas. Por conveniência, a seleção de sujeitos foi não-probabilística, através de contatos com as associações de motoristas e de convites em redes sociais. Segundo Oliveira (2001), a amostragem não-probabilística é frequentemente utilizada em pesquisas exploratórias quando um estudo busca informações de participantes que estão disponíveis porque têm acesso a um serviço ou organização. Ao perceber a diversidade do perfil dos entrevistados, optou-se por fazer busca de participantes por perfil de idade, gênero e status no exercício da atividade de motorista por aplicativos. O direcionamento da busca por perfis específicos de motoristas foi necessário para que se pudesse responder adequadamente às perguntas desta dissertação, considerando a pluralidade de trajetórias dos sujeitos. Considerou-se como “área de atuação” o setor em que o entrevistado trabalhou anteriormente ou ainda trabalha. O detalhamento sobre o perfil dos entrevistados pode ser visto no quadro 3 a seguir:

Quadro 3 - Perfil dos entrevistados

Código	Idade	Geração	Gênero	Escolaridade	Área de Atuação	Tempo de atividade	Ainda Atua?
E1	39	Y (Millennials)	Masculino	Superior Completo	Administração	4 anos	SIM
E2	26	Y (Millennials)	Masculino	Superior Completo	Processos Gerenciais	6 anos	SIM
E3	38	Y (Millennials)	Masculino	Superior em Andamento	Contabilidade	8 meses	SIM
E4	47	X	Masculino	Ensino Fundamental Completo	Hotelaria	3 anos	SIM
E5	34	Y (Millennials)	Masculino	Superior em Andamento	Educação Física	4 anos	SIM
E6	48	X	Masculino	Ensino Fundamental Completo	Sem área específica	2 anos	SIM
E7	35	Y (Millennials)	Masculino	Ensino Médio Completo	Mecânica de Carros	2 anos	SIM
E8	26	Y (Millennials)	Masculino	Pós-Graduação	Eng. Civil	1,5 anos	NÃO
E9	26	Y (Millennials)	Masculino	Superior em Andamento	Eng. de Telecomunicações	10 meses	NÃO
E10	60	Baby Boomer	Masculino	Ensino Médio Completo	Construção Civil	2,5 anos	SIM
E11	45	X	Masculino	Ensino Médio Completo	Entregas / Segurança	3 anos	NÃO
E12	23	Z	Masculino	Superior Completo	Administração	2,5 anos	NÃO
E13	25	Y (Millennials)	Masculino	Superior Completo	Direito	6 meses	NÃO
E14	25	Y (Millennials)	Masculino	Superior Completo	Eng. Civil	1 ano e 2 meses	SIM
E15	28	Y (Millennials)	Masculino	Superior Incompleto	Jornalismo	2,5 anos	SIM
E16	35	Y (Millennials)	Feminino	Ensino Médio Completo	Técnico em Edificações	4 anos	SIM
E17	30	Y (Millennials)	Feminino	Superior Completo	Enfermagem	1,5 anos	NÃO
E18	38	Y (Millennials)	Feminino	Ensino Médio Completo	Turismo	3 anos	SIM

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Preliminarmente, antes das análises mais elaboradas do próximo capítulo, destaca-se, do perfil dos entrevistados, a média de idade em 34,5 anos e o tempo médio de atuação como motorista por aplicativo em 2,5 anos. Para a classificação das gerações, utilizou-se a divisão constituída por Dimock (2019). A prevalência de homens e *millennials* também foi encontrada por KOOTI (2017) em seu trabalho com motoristas nos Estados Unidos. O número de mulheres motoristas por aplicativo no Estado do Ceará, por exemplo, representa apenas 4,4% do total de motoristas (DIÁRIO DO NORDESTE, 2019).

Para a análise, utilizou-se análise de conteúdo de acordo com o prescrito em Bardin (2011). Em primeiro lugar, foi feita uma pré-análise por meio de leitura flutuante com a sistematização e organização do material coletado. Posteriormente, o material foi classificado e categorizado com o uso do software Atlas TI. Por fim, no tratamento dos resultados, foi feita a interpretação das falas e sua relação com o conhecimento prévio da literatura.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para se aproximar mais do alcance da resposta à questão de pesquisa e dos propósitos dessa dissertação, abordam-se, neste capítulo, a análise e a discussão dos resultados dos questionários (apêndice A) e das entrevistas semiestruturadas em profundidade (apêndice B).

De forma a operacionalizar a proposta do método abduutivo, utilizou-se o software de *Business Intelligence* Microsoft Power BI para a análise do questionário. Todos os dados gerados pelo programa podem ser acessados a partir do *link* disponível no apêndice E. Cabe destacar que, com exceção das questões de teor sociodemográfico, as perguntas estavam em uma escala *Likert* de 5 pontos, de modo de 1 seria “discordo totalmente” e 5, “concordo totalmente”. Adotou-se, para as médias e para o desvio padrão dessas questões, os seguintes critérios:

Figura 2 - Critérios de análise para média e desvio padrão

Critérios para as médias	Critérios para desvio padrão
De 1,0 a 1,8: Muito Baixa	Até 0,75: Baixo
De 1,9 a 2,6: Baixa	De 0,76 a 1,5: Intermediário
De 2,7 a 3,4: Moderada	Acima de 1,5: Elevado
De 3,5 a 4,2: Alta	
De 4,3 a 5,0: Muito alta	

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

É relevante informar que, quanto às subdimensões que tratavam do tema “violência”, a fim de deixar a análise mais clara, baseada na adaptação sugerida por da Costa, Orsini e Carneiro (2018), a escala *Likert* de 5 pontos foi transformada de forma a comportar 3 opções: “não” (valores 1 e 2 da escala original), “prefere não responder” (valor 3 da escala original) e “sim” (valores 4 e 5 da escala original).

Do total de 199 questionários aplicados com os motoristas por aplicativo de Fortaleza, 5 não aceitaram participar da entrevista, 61 desistiram ao iniciar a escala, 30 não responderam a escala completa e 14 desistiram nos dados demográficos, produzindo 89 questionários completos. Conforme comentado no percurso

metodológico, percebeu-se que a taxa de completude de apenas 44,72% se deve, principalmente, à falta de um engajamento presencial, o qual foi comprometido durante à pandemia de COVID-19, e à extensão do instrumento. Os dois pontos foram percebidos em decorrência da comparação com a aplicação do questionário em outras cidades, já que esta pesquisa engloba o esforço de pesquisadores de diversos estados do Nordeste, como explicitado no percurso metodológico.

Com relação às entrevistas, após a sua inteira transcrição, utilizou-se o software Atlas TI para operacionalizar a análise de conteúdo. Quanto aos entrevistados, buscou-se um perfil diverso tanto em termos de gênero e idade, como em escolaridade, de forma com que o conjunto de entrevistados apresentasse proximidade com as características demográficas encontradas nos respondentes do questionário. Foram entrevistados 18 motoristas, sendo 15 homens e 3 mulheres. Ademais, almejando entender o que leva os motoristas a pararem - em definitivo ou temporariamente - de exercer este trabalho, dentro dos 18 entrevistado, 6 eram ex-motoristas (5 homens e 1 mulher), ou seja, não estavam ativos no período em que as entrevistas foram realizadas.

Na próxima subseção, serão expostos os dados sociais e demográficos dos participantes desta pesquisa.

4.1 Dados gerais sociodemográficos

Na amostra de 89 motoristas por aplicativo respondentes do questionário, 78 eram homens (87,64%) e 11, mulheres (12,35%); já para as 18 entrevistas, 15 eram homens (83,33%) e 3, mulheres (16,67%). A média de idade geral foi de 35 anos (35 anos para homens e 37 anos para mulheres) nos questionários; e, nas entrevistas, percebeu-se perfil etário similar, com média de idade dos participantes em 34,5 anos (35 anos para homens e 34,3 anos para mulheres).

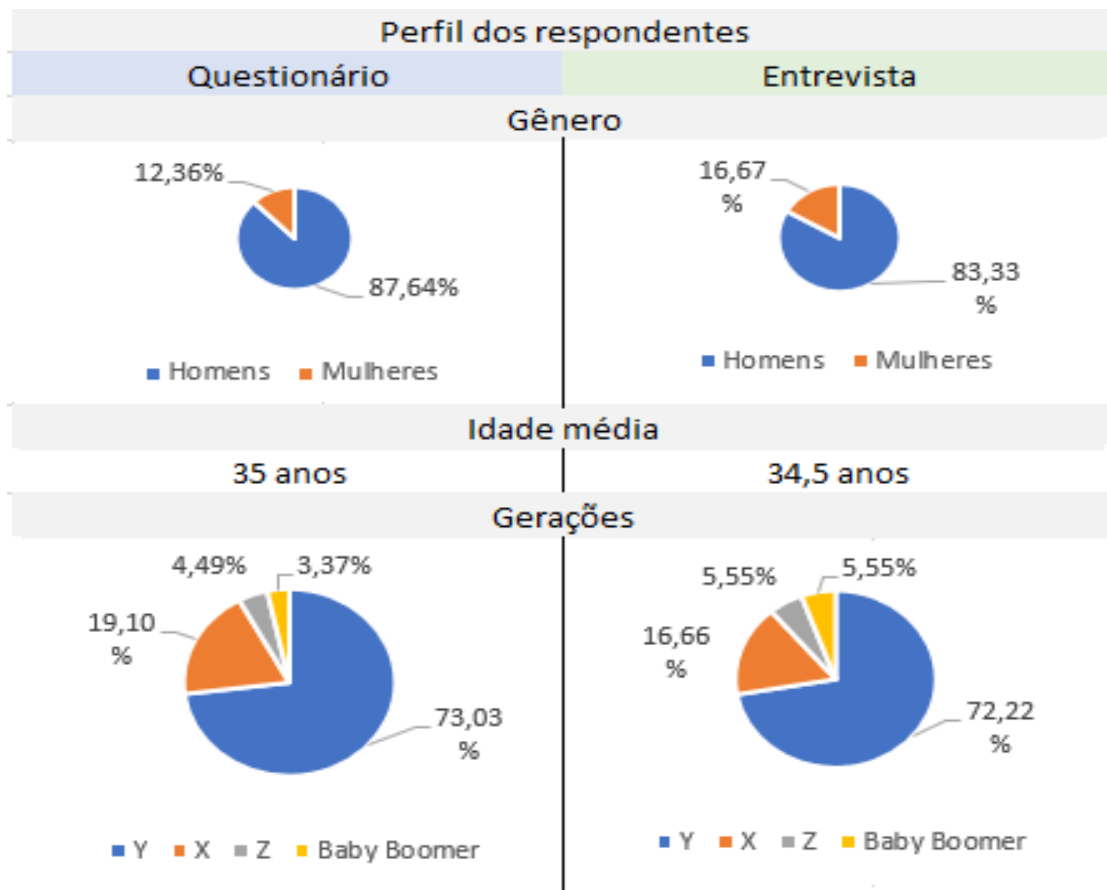
Ao se ajustar a classificação por geração, as principais são *millennials*, também chamada de geração Y¹¹ (73,03% dos participantes do questionário e 72,22%, da entrevista), e geração X¹² (19,10% dos participantes do questionário e

¹¹ Pessoa com idade entre 25 e 40 anos em 2021, ou seja, nascida entre 1981 e 1996.

¹² Pessoa com idade entre 41 e 56 anos em 2021, ou seja, nascida entre 1965 e 1980.

16,66%, da entrevista), seguidas por geração Z¹³ (4,49% dos participantes do questionário e 5,55%, da entrevista) e por *baby boomers*¹⁴ (3,37% dos participantes do questionário e 5,55%, da entrevista). Como exposto na pesquisa com motoristas por aplicativo nos Estados Unidos, Kooti (2017) já demonstrava que este era um grupo formado principalmente por homens jovens, tal perfil é, então, corroborado pelos dados desta pesquisa, os quais podem ser vistos em detalhes na figura a seguir:

Figura 3 - Perfil dos Respondentes



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

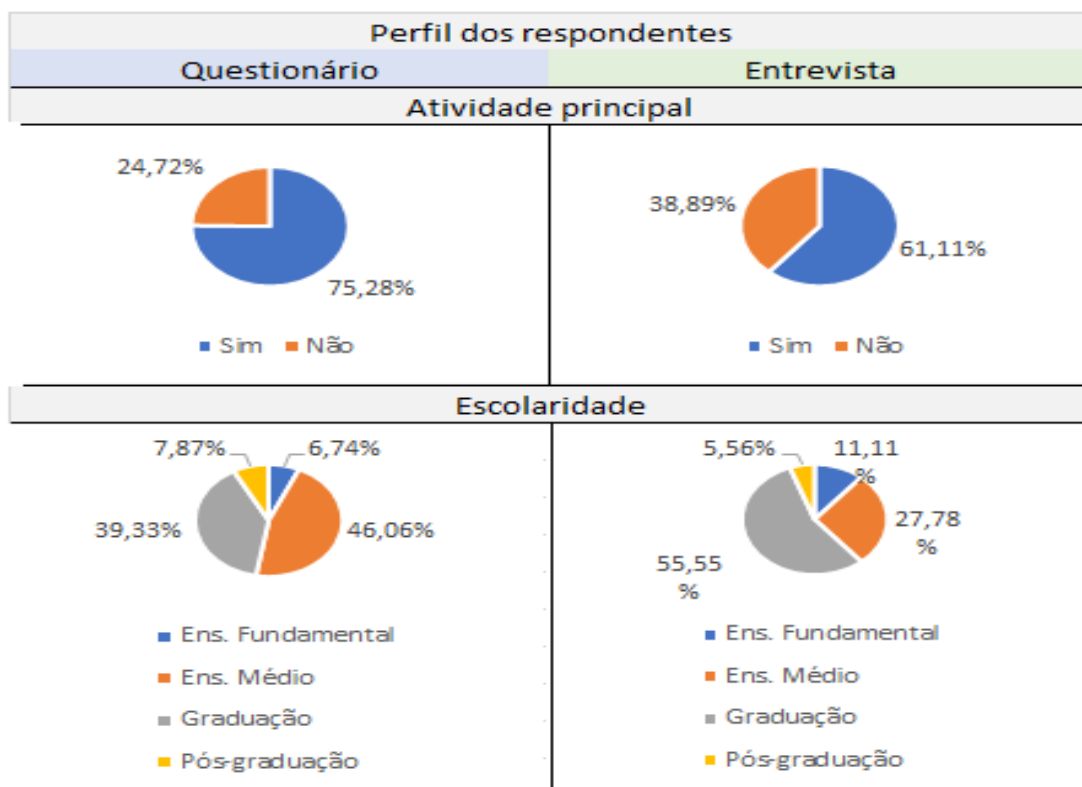
Com relação ao estado civil dos participantes, em sua maioria (64,04%), os respondentes eram casados ou estavam em união estável, 30,34% eram solteiros e 5,62% divorciados. Em relação ao número de filhos, a amostra ficou assim distribuída: nenhum filho (34,83%), 1 filho (28,09%), 2 filhos (26,97%), 3 filhos (7,87%) e 4 filhos (2,25%). Portanto, 89,89% dos motoristas por aplicativo de Fortaleza têm de um a três

¹³ Pessoa com idade entre 9 e 24 anos em 2021, ou seja, nascida entre 1997 e 2012.

¹⁴ Pessoa com idade entre 57 e 75 anos em 2021, ou seja, nascida entre 1946 e 1964.

filhos. Quanto à escolaridade, percebe-se um predomínio entre os que têm graduação em andamento ou concluída (39,32%) e os que possuem ensino médio ou ensino médio técnico (46,06%) entre os respondentes do questionário. Já nas entrevistas, os dois grupos de escolaridade continuaram sendo os dois principais, porém foram entrevistadas mais pessoas com graduação completa ou incompleta (55,55%) do que os com nível médio (27,78%). Além disso, para a maioria dos participantes a atividade como motorista era a sua principal atividade, sendo apresentados os seguintes percentuais exibidos na figura 4:

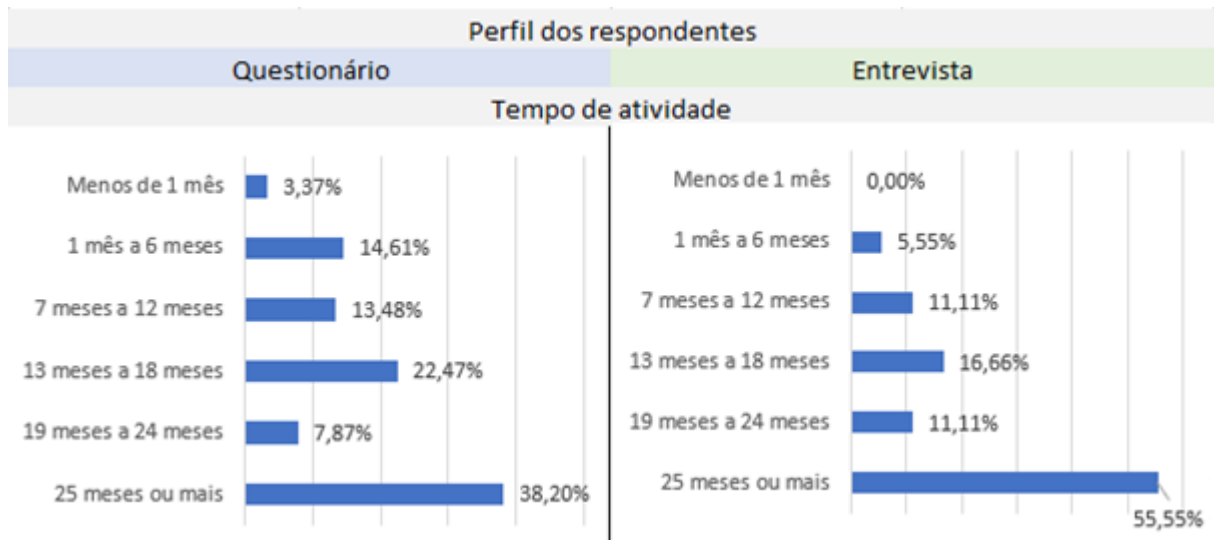
Figura 4 - Atividade principal e escolaridade dos participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A maioria dos respondentes já estavam na atividade há mais de 12 meses, ou seja, já atuavam antes da pandemia de COVID-19. A figura 5 apresenta o tempo de permanência na atividade. Este tempo elevado na atividade de motorista por aplicativo contribui para ampliar a confiança nas respostas e para demonstrar que havia um domínio de conteúdo do motorista por aplicativo acerca de sua atividade.

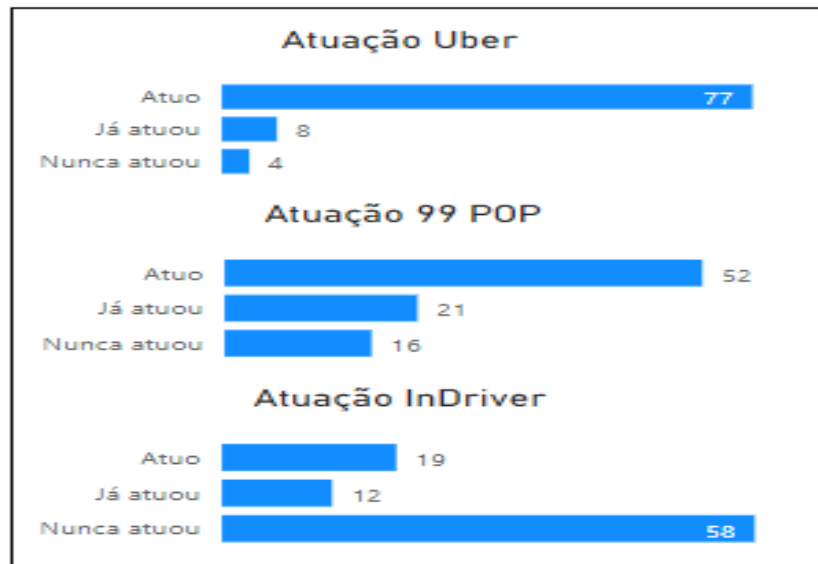
Figura 5 - Tempo de atividade como motorista por aplicativo



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Ao serem questionados sobre as plataformas de trabalho a que estavam cadastrados para realizarem a atividade, Uber (86,51%), 99 pop (58,42%) e Indriver (21,34%) se destacaram como as mais utilizadas. A soma das plataformas citadas ultrapassa 100,0% em função do motorista poder atuar ou ter atuado em mais de uma plataforma, já que foi indicado no questionário que, para esta questão, admitia-se mais de uma resposta simultânea. A figura 6 a seguir ilustra o número absoluto de motoristas, dentre os 89 respondentes, que respondeu se atua, já atuou ou nunca atuou com cada uma das plataformas.

Figura 6 - Plataformas mais utilizadas pelos motoristas por aplicativo



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Perguntou-se também aos motoristas sobre qual plataforma possuía a melhor operação. A Uber foi escolhida com 80,9% da preferência dos motoristas por aplicativo. Esta plataforma também foi eleita a plataforma com melhor ganho financeiro (62,92%) e melhor sistema de aplicativo (79,78%). A 99 pop se manteve em segundo lugar em todas essas perguntas, sendo a melhor operação para 16,85% dos motoristas, melhor ganho financeiro para 32,58% e melhor sistema de aplicativo para 19,1% dos respondentes.

Corroborando com os achados do questionário, a maioria dos motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados que utilizava apenas uma plataforma tinha preferência pela Uber. Apenas a entrevistada E18 relatou que usava somente a 99 pop, mas o motivo inicial teria sido, em suas palavras, o “bloqueio injusto da sua conta da Uber”.

O uso de uma só plataforma e, em específico da Uber, foi relacionado pelos motoristas a dois aspectos: segurança e organização. Os motoristas entrevistados E2, E5 e E10, por exemplo, relataram conhecer várias plataformas, mas a Uber seria a mais segura principalmente por ter “passageiros mais selecionados”, além de ter um serviço de atendimento aos motoristas mais eficiente que as outras plataformas:

É, porque a 99 e essas outras pra mim eu não acho assim muito seguro, entendeu? **Porque a Uber ela é mais, o cadastro ela é mais, assim, você tem que estar limpo, entendeu?** Tanto o cadastro do cliente como do passageiro (entrevistado E10, grifo nosso)

Dizem que, isso não é dados concretos, é dados de experiência, pelos dia a dia de corrida, mas **eu achava bem mais seguro as corridas do Uber**. Quando eu tava nessas periferias que eu ficava online no aplicativo 99 pop e o Indriver, é muito arriscado **porque o processo de cadastramento de passageiros não é tão eficaz quanto o do Uber**, então já matava metade dos ladrões que queria assaltar os motoristas. (entrevistado E5, grifo nosso)

Hoje eu trabalho em 4 plataformas digitais: **99, Uber, Servos e Táxi Tuber**, essas duas últimas ainda são de táxi amigo. [...] dessas 4, a Uber representa para mim... a 99 é próximo, dessas 4, a 99 representa para mim a mais insegura. Eu trabalhava para Indriver, mas **a Indriver infelizmente não dá. A Indriver é uma plataforma muito desorganizada que não dá**, infelizmente, não tem nenhum suporte nem para motorista nem pra cliente e alguns amigos meus, infelizmente, **já foram assaltados pela Indriver, eu já fui assaltado**. Então, por conta dessa insegurança, eu acabei deixando de rodar pela Indriver. E hoje eu foco mais na Uber, na Táxi Tuber e na Servos. E a 99, eu rodava muito pela 99, **mas a 99 também tá muito insegura, né?** É um **aplicativo que não tem o mesmo suporte para o motorista como a Uber tem, entendeu?** Então hoje eu foco mais na Uber e na Central de Táxi Amigo. (entrevistado E2, grifo nosso)

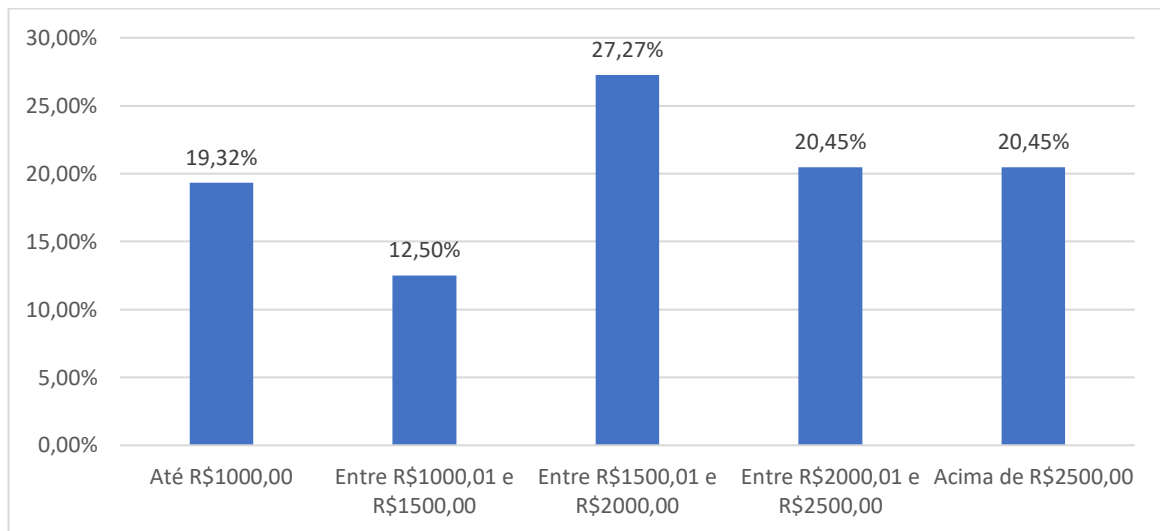
De acordo com o relatado pelos motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados, três plataformas foram as mais citadas: Uber, 99 e Indriver. Essas informações das entrevistas ratificam as respostas dos questionários, uma vez que nesse instrumento essas mesmas plataforma foram citadas como as mais usadas. Como afirmado anteriormente, a Uber seria a preferida em termos de segurança e a plataforma 99 pop vem em segundo lugar. As informações fornecidas sobre a Indriver demonstram que a plataforma, na opinião dos entrevistados, ainda carece de uma série de sistemas de proteção aos motoristas quanto ao cadastro dos passageiros, o que permite que haja com mais frequência assaltos, violências e golpes. Os trechos de E2 e E5 acima referendam isso.

Por outro lado, as vantagens da Indriver, mencionadas seriam a possibilidade de o motorista definir o valor da corrida com o passageiro; escolher apenas as corridas mais convenientes e o valor da taxa de intermediação ser mais baixo do que outras plataformas.

Quanto ao fator de renda, foi perguntado aos motoristas por aplicativo de Fortaleza qual seria sua renda mensal líquida, retirando as despesas com o veículo, combustível, manutenção e afins. A maior parte dos motoristas (68,18%) aponta obter renda líquida com a atividade acima de R\$1.500,01. Já 47,73% estão com ganhos em

torno de R\$1.500,01 e R\$2.500,00. Analisando isso em função do valor do salário mínimo (SM) de R\$1.100,00 em janeiro de 2021 (DIEESE, 2021), mais de dois terços dos motoristas por aplicativo têm rendimentos a partir de um salário mínimo e meio.

Figura 7 - Renda líquida da atividade



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Por fim, com relação ao seu mais importante instrumento de trabalho, o veículo, os motoristas por aplicativo de Fortaleza apontaram em sua maioria que o carro utilizado era de sua propriedade (77,53%). Destes, 52,17% estavam usando um carro que já possuíam e 47,82% adquiriam um veículo com o fim de exercer a atividade.

Partindo deste panorama inicial, com o objetivo de entender melhor o que motiva um indivíduo a começar a trabalhar como motorista por aplicativo, serão expostas as discussões sobre as motivações de entrada dos motoristas por aplicativo de Fortaleza.

4.2 Motivações de entrada

Iniciando a análise do tema da motivação, procurou-se entender em que categoria de trabalhadores autônomos estavam os entrevistados. A distribuição dos motoristas partiu do estudo da McKinsey Global Institute (2016), relatado no seção do

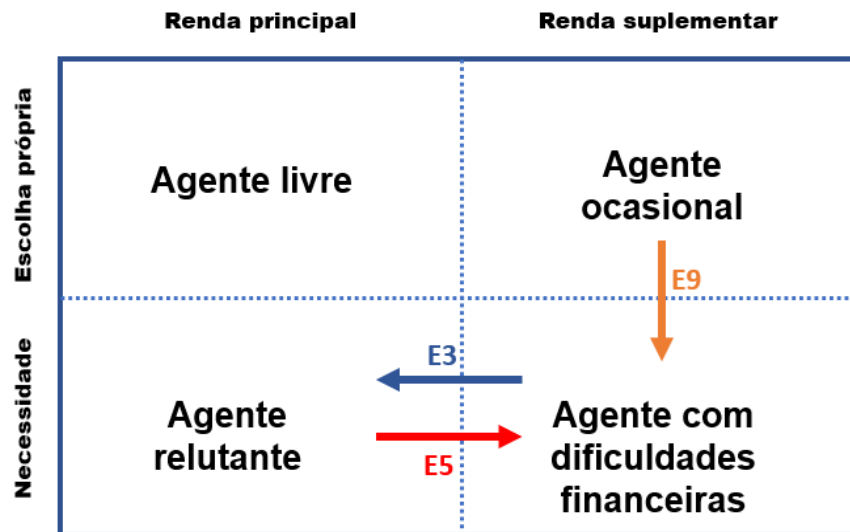
marco teórico, o qual divide os considerados trabalhadores autônomos em 4 tipos, de acordo com sua motivação para a atividade e a sua necessidade da renda: **agentes livres, agentes ocasionais, agentes relutantes e agentes com dificuldade financeira.**

Ao tentar enquadrar nas categorias citadas os motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados, foi possível perceber que a jornada de trabalho de alguns dos sujeitos não permitia que estes fossem ajustados adequadamente em apenas um dos 4 tipos, já que transitaram de uma para outra classificação a depender das condições socioeconômicas particulares em que estavam inseridos ou das ambições e dos objetivos que tinham em cada momento da sua trajetória como motorista por aplicativo. Isto pode ser constatado nos depoimentos de alguns entrevistados a seguir:

Assim, no início, nos primeiros 3 meses, eu olhava assim... **eu buscava pegar as bichinhas que ia do trabalho para festa** e tal... era legal, viu? Era legal demais ((ri)). Eu **só fazia isso: achar graça e levar menina para festa.** E, quando dava no mais tardar 11 de noite, eu já estava indo para casa já para não correr muito o risco de pegar gente bêbada dentro do carro. No começo era isso [...] o dinheiro que a Uber pagava era pra compensar a gasolina que eu rodava... era bem dizer só para gasolina mesmo, porque não dava nem para ganhar dinheiro quando eu comecei a fazer. Mais na frente, **quando eu precisei por questões financeiras,** eu falei: “rapaz, eu vou ter que me virar nos 30 e o que eu tenho aqui mesmo é a Uber”. Aí eu passei a rodar no final do dia... como eu trabalhava de casa, também no começo do dia era mais fácil para mim, ou no fim de semana... Enfim, **o tempo que eu tinha livre do trabalho eu estava rodando Uber.** (entrevistado E9, grifo nosso)

Percebe-se que o entrevistado E9 iniciou como um agente ocasional, mas posteriormente já se encontrou como agente com dificuldade financeira, movendo-se de quadrante, conforme pode ser visto na figura 8 a seguir. A mudança de quadrante também ocorreu para o entrevistado E3 (ver a mesma figura), que usava a atividade de motorista por aplicativo para complementar sua renda do estágio e, ao não ser efetivado na empresa em que trabalhava, passou a adotar a atividade como principal. Com o entrevistado E5 aconteceu algo semelhante. Enquanto estava no início do curso superior e não conseguia emprego, utilizou a atividade de motorista por aplicativo como sua ocupação principal para conseguir se manter e pagar a faculdade. Já no final da graduação e estabelecido em um trabalho, utiliza a atividade de motorista apenas quando precisa de uma renda extra para, em suas palavras, “pagar um boleto”.

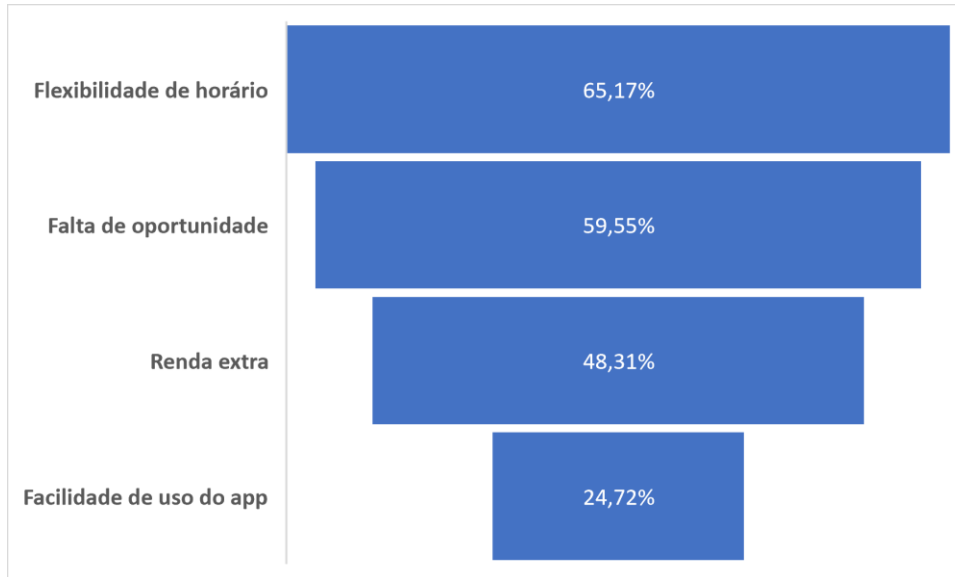
Figura 8 - Mudança de categoria dos motoristas E3, E5 e E9



Fonte: Elaborada pela autora

Dessa forma, percebe-se que as categorias propostas pelo Mckinsey Global Institute (2016) são interessantes para classificar um momento, mas não a trajetória por completo. Os motoristas por aplicativo de Fortaleza podem ser categorizado como um tipo de agente, mas não em definitivo, uma vez que há uma fluidez na mudança dos quadrantes.

Aprofundando no tema da motivação de entrada, o questionário indagava sobre as razões que levavam os motoristas a atuar nesta área. Havia 4 opções de respostas e um campo aberto para caso o respondente quisesse acrescentar algo. Os motoristas poderiam selecionar mais de uma dentre as opção ofertadas, que eram estas: a facilidade do uso do aplicativo; a flexibilidade de escolha dos horários para trabalhar; a oportunidade para garantir uma renda extra; e a falta de oportunidade para conseguir um outro trabalho. Os resultados podem ser vistos na figura 9, em percentuais dos respondentes que optaram pelas alternativas de motivação:

Figura 9 - Motivação para atuação

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No geral, a flexibilidade de horários (FH) para realizar a atividade é o principal fator motivacional apontado pelos motoristas por aplicativo de Fortaleza para se inserir na atividade, seguida da falta de oportunidade (FO), como apresentado na figura 9. Quando tratado pelo recorte geracional, com exceção da geração Z (FH 50,00% e FO 75,00%), a flexibilidade de horário foi citada como a razão principal para a motivação de entrada do motorista por aplicativo nessa atividade: *millennials/Y* (FH 64,62% e FO 56,92%), geração X (FH 70,59% e FO 64,71%) e *baby boomers* (FH 66,67% e FO 66,67%). Dada a crise socioeconômica em que se encontra o Brasil desde 2016, presume-se que essa distinção da geração Z se dê pela dificuldade de entrada no mercado de trabalho para esses respondentes de até 24 anos. Afinal, enquanto a taxa de desemprego geral da população brasileira é de 14,6%, a taxa entre jovens de 18 a 24 anos é de 31,4% (IBGE, 2020c).

A renda extra surgiu como um motivador para 48,31% dos 89 participantes. Esta afirmação, se complementa com outra resposta do questionamento relacionado a atividade gerar a renda principal do motorista por aplicativo de Fortaleza. De acordo com o que foi pesquisado, para 75,28% dos respondentes, o trabalho como motorista por aplicativo é sua principal fonte de renda. Portanto, para 24,72% dos motoristas por aplicativo de Fortaleza a renda gerada na atividade é acessória a sua renda principal.

Com relação às entrevistas, complementando as descobertas do questionário, três termos centrais se destacaram: flexibilidade, falta de oportunidade e renda. Os aspectos da motivação de entrada podem ser vistos com mais detalhes no apêndice I. O compilado dos resultados obtidos das informações dos motoristas entrevistados pode ser observado no quadro 4 a seguir:

Quadro 4 – Eixo da motivação de entrada

Código	Idade	Geração	Gênero	Eixo da motivação de entrada
E1	39	Y (Millennials)	Masculino	Flexibilidade / Renda
E2	26	Y (Millennials)	Masculino	Renda
E3	38	Y (Millennials)	Masculino	Renda / Falta de oportunidade
E4	47	X	Masculino	Flexibilidade
E5	34	Y (Millennials)	Masculino	Renda
E6	48	X	Masculino	Renda / Falta de oportunidade
E7	35	Y (Millennials)	Masculino	Renda
E8	26	Y (Millennials)	Masculino	Não aplicável
E9	26	Y (Millennials)	Masculino	Não aplicável
E10	60	Baby Boomer	Masculino	Renda
E11	45	X	Masculino	Renda
E12	23	Z	Masculino	Flexibilidade / Falta de oportunidade
E13	25	Y (Millennials)	Masculino	Renda
E14	25	Y (Millennials)	Masculino	Falta de oportunidade
E15	28	Y (Millennials)	Masculino	Flexibilidade / Renda
E16	35	Y (Millennials)	Feminino	Flexibilidade / Renda
E17	30	Y (Millennials)	Feminino	Renda
E18	38	Y (Millennials)	Feminino	Renda / Falta de oportunidade

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Percebe-se que o eixo que mais se repete é o da **renda**, sendo seguido por **flexibilidade** e **falta de oportunidade**. A frequência dos termos é diferente da apresentada como resultado do questionário, no qual flexibilidade é o termo mais referido, sendo seguido por falta de oportunidade e posteriormente por renda. Uma possível explicação para tal é por, no questionário, o termo ser “renda extra” e não “renda” por si só. Tendo em vista que 75,28% dos respondentes do questionário tinham o trabalho como motorista por aplicativo como sua principal fonte de renda, há a possibilidade de a classificação “extra” ter alterado a percepção dos respondentes.

De todo modo, fica claro, com a combinação de instrumentos, que os três eixos são as explicações centrais para a motivação de início da atividade.

Com relação à **renda**, diversas situações foram relatadas, como a necessidade de enfrentar um problema financeiro pontual (entrevistado E10), o desejo de um rendimento extra para adquirir um carro (entrevistado E13) ou a utilização da atividade como meio de lidar com a restrição financeira imposta pelo desemprego (entrevistado E5). Notou-se que o eixo renda foi o que mais se relacionou com os outros dois, como pode ser visto na fala da entrevistada E18, a qual começou a ser motorista por aplicativo em função de precisar de uma renda e também não achar uma oportunidade no mercado de trabalho formal, e na do motorista entrevistado E15, quando este enaltece a possibilidade de ter flexibilidade de horário e uma renda diária.

Eu me vi com 30 e muitos anos, divorciada, um filho pra criar, e eu ia fazer o quê? **Como é que eu ia sustentar meu filho?** A gente ia morrer de fome se fosse depender do meu ex-marido... porque eu morei muito tempo fora, tava **muito afastada do mercado de trabalho daqui**, assim... **não tinha emprego para mim**. Aí eu peguei um Uber uma vez, e ele me disse que era muito bom. Então, eu arrumei um carro e comecei a rodar... foi minha salvação. **Hoje eu consigo sustentar minha família, sobrar para comprar minhas coisinhas...** (entrevistada E18, grifo nosso)

E o que me atraiu mesmo foi, vamos dizer assim, você **poder fazer seu horário de trabalho** e, querendo ou não, você fazendo seu horário de trabalho, trabalhando dez horas diárias ou oito ou menos que isso **você tem uma renda diária**, digamos assim, a **flexibilidade de tempo e a renda também mensal**. (entrevistado E15, grifo nosso)

Quanto à **falta de oportunidade**, foi possível observar que este eixo estava diretamente atrelado à dificuldade de empregabilidade. O motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E14, por exemplo, é engenheiro civil e relata que estava desempregado quando iniciou sua atividade. Da mesma forma, o motorista entrevistado E6: "trabalhava com outra coisa, mas aí ficou ruim lá e eu comecei a fazer uma renda extra, no caso eu abandonei, abandonei não, eu fui demitido e fiquei direto na Uber.". Outro exemplo é o entrevistado E12, que, enquanto ainda estudava, afirmou que "não estava encontrando nenhum estágio na área de Administração na época", logo acabou achando interessante a oportunidade de trabalhar como motorista conservando sua flexibilidade de horários, afinal, E12, precisava ter tempo para seus estudos.

O eixo da **flexibilidade** propiciou reflexões sobre o desejo do trabalhador de ter controle sobre seus próprios horários, guardando conexão com o termo liberdade, o qual é usado pela motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistada E16: "porque eu vi que estava dando uma grana massa, estava dando pra mim conseguir outras coisas com o dinheiro, né? E eu tinha a minha liberdade, de trabalhar o horário que eu quero, o dia que eu quero". Como foi expresso pelo entrevistado E12, anteriormente, a flexibilidade de horários da atividade é um motivador de destaque, uma vez que se percebeu que muitos entrevistados estavam passando por "transições voluntárias", ou seja, mudando de emprego, estudando, buscando novas oportunidades, e viam a Uber como uma fornecedora de renda extra enquanto exploram opções futuras.

O termo "transições voluntárias" foi trazido por Peticca-Harris *et al.* (2020) em seu estudo com motoristas por aplicativo no Canadá, de forma que ficou evidenciado para os autores que parte dos motoristas utilizavam do trabalho neste formato para buscarem outras oportunidades de crescimento fora da plataforma. A partir das entrevistas desta dissertação, foi possível identificar uma noção de transitoriedade da atividade, com 15 dos 18 entrevistados demonstrando que não se enxergavam na atividade no longo prazo. Logo, conectando esses achados com as reflexões de Peticca-Harris *et al.* (2020), imagina-se que a flexibilidade seja chave para que o sujeito trabalhador possa desenvolver planos em paralelo, ou as ditas transições voluntárias, como é o caso do entrevistado E1, que é editor de imagem e está buscando montar uma empresa de edição de vídeos e, enquanto a empresa está no início, continua trabalhando como motorista para obter sua renda mensal. Essa é uma das razões que pode justificar o fato de, em pesquisa realizada pelo IBOPE com entregadores por aplicativos no Brasil, 70% dos entrevistados preferirem o modelo de trabalho flexível ao modelo da Consolidação das Leis do Trabalho (SENA, 2020).

Os três eixos só não foram diretamente aplicados aos motoristas por aplicativo entrevistados E9 e E8, os quais possuem uma motivação de início incomuns. O entrevistado E9, em seu relato, revela uma razão inabitual - dentre as expressadas nas entrevistas - para sua entrada na atividade de motorista por aplicativo, a qual remete a uma certa idealização sexualizada da profissão. O sentido é que o motorista homem teria acesso a diversas passageiras mulheres para potenciais flertes durante as viagens. Partindo desse pressuposto, a motivação para

início da atividade de E9 era, em suas próprias palavras, “pegar as bichinhas que ia do trabalho para festa e tal... era legal, viu? Era legal demais ((ri)). Eu só fazia isso: achar graça e levar menina para festa”. O suposto “ambiente de paquera” que o motorista entrevistado E9 relatou, de certo modo, pode estar associado ao grande número de assédios sofridos por motoristas, apontados nas respostas dos questionários e os também anunciados nas entrevistas, os quais serão discutidos de maneira mais profunda na subseção de análise de condições de trabalho.

Além de E9, outro motorista por aplicativo de Fortaleza que apontou uma motivação de início na atividade mais atípica foi o entrevistado E8, o qual argumentou que tinha a intenção de “melhorar a mobilidade urbana” a partir do momento que dava uma carona remunerada para o passageiro. Percebe-se na sua fala a conexão com o conceito de Frenken e Schor (2019) do que seria uma Economia do Compartilhamento, na qual os usuários dão acesso temporário a um ativo com capacidade ociosa em troca de um valor monetário, como seria um carro de 5 lugares em que apenas temos o motorista se deslocando. Na fala do entrevistado, este começou a dirigir com aplicativos porque:

no começo o Uber mantinha essa ideia de ser um aplicativo de carona paga, porque na verdade a própria empresa de transporte eles não nasceram com a ideia de ser táxi, a ideia era você dar carona, só que eles **transformaram os motoristas em funcionários**, e a galera começou a trabalhar com isso [...] é porque **eu trabalho com mobilidade urbana**, então eu sei que, se 30% das pessoas que estão em Fortaleza dessem carona e dessem uma carona a uma pessoa só, não a duas, três, quatro, a uma pessoa só, **a gente não tinha problema de transporte na cidade**, não precisava construir metrô, viaduto, nada. Tinha menos acidentes, menos poluição, tinha menos estresse, um monte de coisa. E outra, **era pra ganhar um dinheirinho, mas era tão pouco...** (entrevistado E8, grifo nosso)

Baseado no que foi exposto e buscando entender melhor o que faz os motoristas por aplicativo de Fortaleza continuarem na atividade, apesar da percepção de transitoriedade da atividade, são explicadas a seguir as motivações de permanência.

4.3 Motivação de permanência

Quanto à motivação de permanência, observou-se que algumas expectativas iniciais foram frustradas pela vivência do trabalho em si. Nas entrevistas, identifica-se uma queixa comum dos motoristas por aplicativo de Fortaleza que estavam há mais tempo na atividade: a redução da remuneração frente ao aumento do número de horas trabalhadas para manutenção da renda. Como será mostrado posteriormente na seção de condições de trabalho, os custos crescentes de manutenção da atividade sem o devido acompanhamento do aumento do valor das viagens fizeram com que as condições de trabalho se deteriorassem.

Ao serem indagados se o motivo que os mantinham na atividade eram os mesmos de quando iniciaram, estas foram as respostas dos motoristas entrevistados (E4, E10, E14 e E16):

Porque **no início a Uber era melhor**, dava mais dinheiro, entendeu? É porque agora encheu muito de motorista e diminuiu um pouco a renda, **mas ainda dá, ainda está dando, ainda é uma fonte de renda** pra quem não tem assim um trabalho, pra quem não tem um trabalho fixo... **é um bom trabalho para sustentar a família**. Pois é isso aí, **por enquanto está sendo o meu objetivo, a minha renda do dia a dia**, enquanto é resolvido isso daí [problema financeiro da sua empresa] ([entrevistado E10, grifo nosso])

A **dificuldade mesmo de emprego**, eu **trabalhar para ganhar um salário não dá!** [...] Porque **o dinheiro que eu ganho na Uber eu sei que eu não vou ganhar em outro canto**, então eu prefiro ficar no meu canto mesmo, continuar rodando (entrevistado E4, grifo nosso)

Eu **estava desempregado** e aí um amigo meu estava fazendo disse que era bom, eu fui, gostei e continuei. [...] Também de lá para cá, rapaz, **não apareceu nenhum emprego pra mim, mas eu continuo procurando emprego na engenharia civil** (entrevistado E14, grifo nosso)

Assim, se eu conseguisse um emprego bom na minha área, eu iria trabalhar na minha área de edificações, sabe? Mas, **enquanto não aparece**, enquanto eu não consigo, **eu vou continuar aqui como motorista de aplicativo**, porque **eu não vejo outra coisa assim que seja melhor, sabe?** (entrevistada E16, grifo nosso)

Estas falas traduziriam o que Antunes (2018) aponta ser o “privilégio da servidão”. Em outros termos, seria considerar sorte ou privilégio receber a notificação do aplicativo para se inserir na atividade, uma vez que o motorista acredita que tenha somente essa oportunidade como alternativa para o desemprego. Contudo, eliminar o desemprego para esses trabalhadores, por si só, não parece ser a solução, pois se deve analisar que tipos de empregos formais o mercado de trabalho atual é capaz de

oferecê-los. Por exemplo, na fala da entrevistada E16, ao afirmar que ela não vê “outra coisa assim que seja melhor”, esta motorista não trata apenas de conseguir algo que traga o aparato protetor da CLT, mas de um trabalho que a possibilite ter uma renda digna e de ter uma certa liberdade.

Em outro trecho da entrevista com a motorista entrevistada E16, ela expõe que esta condição de renda e flexibilidade, obtida na sua atuação como motorista por aplicativo em Fortaleza, era o que a mesma não conseguia obter na sua área de trabalho anterior:

Assim, eu sempre **quis trabalhar por conta própria**, e como eu te falei, eu **trabalhava em empresas e eu achei que estava muito defasado**, sabe? E enquanto eu trabalhava em outros locais, como eu já trabalhei no Pecém, era muito bom, tanto o emprego como o salário, as coisas que me beneficiavam. Aí eu vim trabalhar em Fortaleza e as coisas estavam muito ruim, **eu vi que eu não estava conseguindo sobreviver daquele salário e que me sugava muito**. Então, “ah eu vou pular para motorista de aplicativo”, porque **eu vi que estava dando uma grana massa, estava dando pra mim conseguir outras coisas com o dinheiro, né? E eu tinha a minha liberdade**, de trabalhar o horário que eu quero, o dia que eu quero... (entrevistada E16, grifo nosso)

A reflexão de E16 traz pontos importantes que justificam a sua manutenção na atividade: poder ter flexibilidade e ter uma remuneração mais alta que aquela que o mercado de trabalho na sua área de atuação pode pagar. Tais argumentos estão alinhados com discurso do entrevistado E15, o qual precisa da flexibilidade dos horários alcançado na atividade para continuar estudando ao mesmo tempo que auferir uma renda maior que nos estágios que lhe são oferecidos.

Conectam-se os relatos desses trabalhadores entrevistados às críticas de Negri (2020) sobre a exaltação ao trabalho formal assalariado, haja vista que este tipo de trabalho também tem suas disfunções. Um trecho específico da exposição da entrevistada E16 revela precisamente esta questão: “eu não estava conseguindo sobreviver daquele salário e que me sugava muito”. Destaca-se também o apresentado pelo entrevistado E6, o qual iniciou a atividade de motorista por aplicativo em Fortaleza para obter uma renda extra, porém acabou sendo demitido e a atividade de motorista tornou-se sua única fonte de renda. O que iniciou com uma intenção de complementar renda foi alterando-se, de modo que ele relatou não ter mais intenção de deixar a atividade. É o que constata neste trecho da entrevista a seguir:

O motivo [que o mantém na atividade] é que hoje eu mesmo posso fazer meu salário e eu mesmo posso fazer meu horário de trabalho, pois, quando você é fixo em uma empresa, eles é quem faz tudo isso pra você e na Uber não, você tem essa **flexibilidade de fazer seu horário e fazer seu salário**, depende de você (entrevistado E6, grifo nosso)

Tendo em vista o exposto, pode-se dizer que a motivação de permanência está atrelada a uma falta de outra opção laboral. À luz do ponto de vista dos motoristas, mesmo com a percebida deterioração das condições do trabalho, o seu labor ainda se apresenta mais adequado aos seus anseios do que um trabalho formal, uma vez que esse possui flexibilidade e uma adequada opção de renda. É possível interpretar também que a percepção de transitoriedade da atividade faz com que o permanecer na atividade seja algo em geral condicionado a comparação deste labor com outro, como E16 o fez. Desse modo, é de se imaginar que, enquanto o mercado de trabalho formal estiver defasado em relação aos rendimentos e a possibilidade de flexibilidade de horários, os motoristas tendam a permanecer na atividade.

Na subseção seguinte, busca-se evidenciar ainda mais o tema da motivação nesta dissertação, desta vez para desvendar os fatores que motivaram motoristas por aplicativo de Fortaleza a deixar a atividade de modo definitivo ou temporário.

4.4 Motivação de saída

Com o propósito de identificar as razões que conduziram os motoristas por aplicativo a desistirem dessa atividade, foram entrevistados 5 ex-motoristas homens e 1 ex-motorista mulher. Todos relataram o ambiente de insegurança urbana, em que o exercício diário da atividade os obrigava a estar, como um fator decisivo para pararem de atuar como motorista por aplicativo em Fortaleza. Como se visualiza no relato da motorista entrevistada E17, é clara a relação da saída da motorista com a violência urbana e os riscos do contexto do trabalho de motorista por aplicativo na cidade.

Minha mãe ficou enlouquecida [com o fato de ela ter iniciado a atividade de motorista]! Eu acho que um dos motivos que me levaram a desistir, **além do**

medo, foi a minha mãe; porque ela ficava enlouquecida. Ela me ligava de 5 em 5 minutos; dava 5 horas ela ficava: “[nome da entrevistada], tá na hora... [nome da entrevistada], não fica até 6 horas... não passa de 6 horas, pelo amor de Deus”. Ela ficou enlouquecida, enlouquecida! (entrevistada E17, grifo nosso)

A entrevistada E17, a qual é a única ex-motorista mulher, relatou uma pressão familiar para que desistisse da profissão. Os questionamentos da família estavam diretamente relacionados com a exposição a violências, agravada pelo fato de ela ser mulher. A entrevistada contou que seu pai e irmão também atuavam como motoristas por aplicativo e que sua mãe pressionou os três a deixarem a profissão após seguidas notícias de morte de vários motoristas por aplicativo. No caso da entrevistada, o temor da mãe se ampliava pela crença da motorista E17 ser mais vulnerável que os outros familiares. Ressalta-se que, as outras duas motoristas mulheres entrevistadas foram indagadas sobre o suporte familiar e estas não relataram sofrer qualquer desencorajamento.

Por seu turno, os motoristas entrevistados E11 e E13 relataram, além da insegurança extrínseca à atividade, a piora das condições diretamente relacionadas com o trabalho. Em suas palavras, expostas abaixo, havia a sensação de que não compensava continuar como motorista por aplicativo.

Porque **no começo ela tinha pouco motorista**, então realmente estava dando para tirar um bom dinheiro, **mas depois entrou muita gente, ficou meio bagunçado e poucas corridas e ficou muito barato**. Eles começaram com o valor e depois começaram a baixar para dar mais desconto para o passageiro, né? Descontavam da gente, aí foi ficando mais ruim... aí acabei querendo sair, também por causa do **assalto** e dessas coisas. (entrevistado E11, grifo nosso)

Eu trabalhava muito e não tinha o valor que eu esperava, sabe? Não sei se era porque eu não rodava direito, porque quando você é Uber você tem que ter as manhas de rodar, sabe? Enfim tem vários fatores... não é só “ah eu vou rodar de Uber e tchau”. Então eu meio que, entre aspas, deu uma frustrada, **porque não era bem o que eu esperava**, mas para alguns amigos meus deram certo, mas só que pra mim não deu, não foi o que eu esperava [...] **aí eu fui assaltado**, aí foi aí que eu parei (entrevistado E13, grifo nosso)

Além da preocupação com a violência urbana e da piora das condições de trabalho, verificou-se também que alguns dos ex-motoristas por aplicativo - como E12 e E9 - encaravam a atividade com uma opção temporária de trabalho. Destarte, logo que conseguem outra atividade ou oportunidade de trabalho entendida como melhor,

executam a migração. Estes são os depoimentos dos dois entrevistados nesta perspectiva:

Na verdade, **era mais difícil do que eu pensava**, porque o meu carro era a gasolina e compensar, compensava lógico, **mas não era uma margem de lucro tão grande** o que você ganhava. **Tinha que realmente ter muito volume para ganhar legalzinho, né?** Aí eu já estava **desanimando**, mas eu **bati o carro**, bateram em mim, na verdade. Aí eu tive que parar um tempo e **aí não voltei mais, arrumei emprego nesse meio tempo aí não voltei mais**. (entrevistado E12, grifo nosso)

Na hora que eu **vi que estava ganhando melhor** e tal, **pronto, posso deixar, não preciso mais desgastar o carro, não preciso mais ficar rodando, me arriscando também para fazer Uber**. Na época, abril do ano passado, todo mundo da classe do Uber, a gente falou muito das mortes que estavam acontecendo, então tinha muita, **muita gente que estava sendo assaltada**, cara que estava na corrida e levava, naquele mesmo grupo a gente tinha uma galera, **uns parceiros que faziam porque precisava do dinheiro, mas, a partir do momento que não precisasse, parava na mesma hora**. Eu gosto de dirigir, se fosse um trabalho, se hoje em Fortaleza fosse uma cidade que hoje tem pessoas um pouco mais educadas, que é uma cidade que tem menos buracos, que é uma cidade que não tivesse risco em fazer Uber, eu faria Uber até hoje. Eu gosto de dirigir, gosto de conversar, gosto de ouvir minha música, eu faria isso com maior prazer do mundo, **mas a cidade de Fortaleza não dá condições para o Uber dirigir e fazer**. (entrevistado E9, grifo nosso)

Já o entrevistado E7, apesar de continuar atuando como motorista, explica que não considera a atividade como sua profissão, trazendo potenciais reflexões sobre inclusive o caráter identitário do labor. Para o entrevistado, atuar como motorista por aplicativo representa para ele uma oportunidade momentânea de ganhar dinheiro, reforçando o caráter transitório para E7.

Para todo mundo eu falo a mesma coisa: **“cara, isso não é uma profissão**, eu não aconselho você a ficar só nisso, se tem a oportunidade de você ficar aqui e trabalhar, você trabalha o dia todo, tem tempo para estudar a noite ou para trabalhar em alguma coisa ou **você correr atrás de uma outra coisa é muito válido**. Se fizer o **aplicativo de complementar é muito mais válido do que você tirar para você como uma profissão sua**, aquilo ali e pronto”. **Eu acho bem válido a pessoa usar isso como somente para 'tirar do prego'**, como uma forma de respirar melhor, conseguir ou almejar alguma coisa, comprar uma coisa, um objeto, ou pagar tua faculdade, pagar um carro, um complemento no geral, mas **não como motorista só no aplicativo**, eu não faria isso. (entrevistado E7, grifo nosso)

Por fim, o motorista entrevistado E8, cuja motivação de entrada na atividade era bem diferente dos demais motoristas por aplicativo, uma vez que

buscava aproveitar a oferta da "carona" remunerada em um sentido muito mais de partilha que pelo resultado financeiro, esclareceu o motivo que o levou a desistir da atividade. O trecho a seguir, revela a motivação de sua saída.

Foi, porque até hoje, por exemplo, hoje eu moro aqui no Meireles e trabalho no Cocó, **se o Uber tivesse o sistema de forma eficiente**, eu poderia ligar o aplicativo e **dar carona** daqui pra lá, ganhar 3, 4, 5 reais... se eu quisesse na volta eu ganhava 10 reais, e assim ganhava 200 reais por mês só dando carona no caminho. **Só que o sistema ele é inconsistente**, é capaz de eu **ligar o aplicativo aqui no Meireles e ele me deslocar lá pro Bom Jardim em vez de me deslocar pro Cocó, e eu não vou ficar como motorista porque eu tenho minhas coisas**, enfim não é meu caso, então **pra mim ficou inviável**. (entrevistado E8, grifo nosso)

A fala do entrevistado E8 mostra aspectos importantes, por exemplo, que o sistema da plataforma Uber e similares de *ridehailing* podem não ter funcionalidade para um indivíduo que deseja apenas oferecer a simples "carona" ou usar do aplicativo sem o objetivo de tê-lo para uma atividade de trabalho continuado. De fato, isso inviabiliza a adesão de motoristas por aplicativo que tenham estes propósitos somente. É certo também que esses motoristas poderiam satisfazer esses objetivos aderindo em plataforma de outra modalidade - neste caso de *carpooling* ou *carsharing*, como a Blablacar. Contudo, essas outras plataformas ainda não operam em grande escala em Fortaleza, sendo compreensível que uma pessoa com um viés mais voltado para essa perspectiva de compartilhamento sinta a mesma motivação de saída da atividade de motorista por aplicativo que o entrevistado E8.

Além disso, o relato de E8 deixa mais clara a necessidade entender os diversos modelos de negócio que estão englobados no fenômeno da Economia do Compartilhamento. O trecho da sua entrevista pode ser relacionado com a diferença que Frenken e Schor (2019) fazem do termo Economia do Compartilhamento – com um lado mais colaborativo e de partilha, como seria um serviço na Blablacar - para o de Economia Sob Demanda – no qual se enquadrariam os negócios mais voltados a criação de uma nova demanda de serviço, como o da Uber.

Encerradas as análises do tema motivação, na próxima subseção trataremos das análises do tema condições de trabalho para se obter a melhor compreensão - mais uma vez através da visão dos motoristas - dos processos e características da atividade, das condições físicas e materiais, dos contratos, do

ambiente sociogerencial e do desenvolvimento da atividade de motorista por aplicativo de Fortaleza, durante a pandemia de COVID-19.

4.5 Condições de trabalho

O primeiro ponto de reflexão ao se analisar as condições de trabalho é de que estas são alteradas a depender da plataforma que os motoristas usam para exercerem sua atividade. Logo, as análises com relação a cada plataforma, que foram feitas nos dados sociodemográficos, devem ser levadas em consideração.

A seguir serão analisados os dados obtidos à luz das quatro dimensões das condições de trabalho de acordo com Borges et al. (2013) e Borges et al. (2015) sem direcionamento específico de plataforma: **condições contratuais ou jurídicas; condições físicas e materiais; processos e características da atividade; e condições do ambiente sociogerencial.**

4.5.1 Dimensão condições contratuais ou jurídicas

Iniciando a análise pelas **condições contratuais ou jurídicas**, em sua **subdimensão tempo**, de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apenas 7,1% dos empregados brasileiros trabalham mais de 50 horas semanais, sendo a média do trabalhador formal cerca de 40 horas por semana (OECD, 2015). Diferentemente do contexto do trabalho formal no Brasil, na pesquisa com os motoristas por aplicativo de Fortaleza, percebeu-se que mais da metade dos respondentes (66,29%) estão com carga horária acima da média brasileira de 40 horas e que 48,31% destes ultrapassam as 50 horas semanais na atividade, como pode ser observado na tabela 1.

Tabela 1 - Carga horária de trabalho semanal

Horas	Contagem	%
1 - 10 h/sem	11	12.36%
11 - 20 h/sem	2	2.25%
21 - 30 h/sem	5	5.62%
31 - 40 h/sem	12	13.48%
41 - 50 h/sem	16	17.98%
51 - 60 h/sem	20	22.47%
61 - 70 h/sem	14	15.73%
Mais de 70 h/sem	9	10.11%
Total	89	100.00%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Além disso, 93,26% afirmaram trabalhar aos sábados, 86,52% aos domingos e 84,27% aos feriados. Apenas 5% dos motoristas por aplicativo de Fortaleza mencionaram não trabalhar nesses dias. Essa proporção, quando analisada com relação ao gênero, não apresentou distinções relevantes.

Quanto à gestão do tempo de trabalho pelos motoristas, os entrevistados E1 e E3 expressam duas visões opostas. O motorista E1 trata a questão com uma perspectiva mais pessimista, enquanto o motorista E3 apresenta-se mais otimista, como se observa a seguir:

Os aplicativos lhe dá uma **boa rentabilidade**, é fato que ele dá, mas tem que **trabalhar muito**. Creio que o motorista de aplicativo, **ele trabalhe o dobro de um emprego formal como outro qualquer**. Ele **trabalha muito, muito, chega a dobrar o tempo**. Aí a pessoa começa nos aplicativos e começa a se deparar com essas dificuldades. Vamos lá, quais são as dificuldades desses aplicativos? É o fato de “**se ele não rodar, ele não ganha**”, “**se ele ficar doente, ele não recebe, né?**”... já tive muitos parceiros que trabalharam doentes, que não poderiam, **que não tinham direito de ficar doente**. Aí você vai rodando, rodando, o dinheiro vai entrando e você vai vendo o dinheiro e **as plataformas elas sugam muito a questão das porcentagens**, é muito alto, entendeu, para esse sistema funcionar. (entrevistado E1, grifo nosso)

Eu sou meu próprio patrão, eu **faço meu horário se eu não quiser rodar hoje eu não rodo**, se eu não quiser rodar amanhã eu não rodo, **quem sabe o tanto que eu vou ganhar sou eu**, então eu acho assim é uma forma boa, é uma empresa que arrumou uma forma boa da pessoa ganhar dinheiro eu acho legal. (entrevistado E3, grifo nosso)

As duas opiniões se ligam ao que anunciou Friedman (2014), no aspecto de que os entusiastas desse modelo econômico estão corretos ao exaltar o fato deste libertar os trabalhadores e as empresas de normas rígidas. Porém, como exposto por E1, há um problema social claro para se compatibilizar um aumento da autonomia individual com a segurança e os benefícios de um trabalho apenas eventual.

Quando o entrevistado E1 cita que o motorista por aplicativo não pode sequer ficar doente, um aspecto foi notado durante as entrevistas: a maioria dos motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados não contribuíam para a seguridade social - caso do entrevistado E15 que se afirma nesta condição no trecho de sua fala abaixo. Esta informação contrasta com a regulamentação da lei federal nº 13.640/2018, a qual exige a inscrição do motorista por aplicativo como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Percebe-se que a lei não está sendo cumprida, uma vez que as plataformas não cobram esse tipo de comprovante dos motoristas. Deste modo, estes trabalhadores ficam à margem da seguridade social, o que De Araújo e De Moraes (2017) consideram um dos pontos da precarização da atividade de motoristas por aplicativo. Vale observar o relato de E15:

É aquele negócio, **não me preocupa** [não pagar o INSS], **mas eu sei que eu tenho que ter, né?** Porque **nunca se sabe futuramente o que pode acontecer** assim, é importante, no momento eu não pago, é aquele negócio **eu não faço, mas tenho que**, é preciso para continuar. (entrevistado E15, grifo nosso)

Na **subdimensão de regime jurídico**, a qual analisa sob qual enquadramento jurídico está a relação de motoristas por aplicativo e plataformas, apresentou-se desvio padrão das respostas elevado, o que demonstra justamente a diversidade na visão dos motoristas. Das 6 perguntas que foram feitas sobre o tema, o desvio padrão mais baixo foi de 1,49 e o mais alto de 1,77. O detalhamento dos índices pode ser visto na figura 10:

Figura 10 - Regime jurídico

REGIME JURÍDICO			
Tenho consciência que não possuo direitos trabalhistas ao trabalhar como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo.	3.89 Média 5 Mediana 1.49 DP	Me sentiria melhor se eu fosse funcionário com carteira de trabalho assinada pela empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado.	3.63 Média 5 Mediana 1.66 DP
Acredito que sou como um empregado da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado no momento que eu me submeto às regras dela.	3.34 Média 3 Mediana 1.67 DP	Prefiro o trabalho flexível desta atividade motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo do que ter a carteira assinada por uma empresa.	3.02 Média 3 Mediana 1.60 DP
Não me considero funcionário da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado por trabalhar nesta atividade.	3.10 Média 3 Mediana 1.69 DP	A falta de empregos com carteira assinada foi um fator decisivo que me fez entrar nesta atividade.	3.63 Média 5 Mediana 1.77 DP

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Com relação aos motoristas da geração *baby boomers*, foi percebido que todos optaram por responder “concordo totalmente” em 4 dos 6 itens da subdimensão, de forma que estes respondentes não se consideram funcionários da plataforma, bem como, têm consciência de que não possuem direitos trabalhistas. Porém, se sentiriam melhor se tivessem sua carteira assinada pela plataforma, uma vez que a falta de emprego de carteira assinada foi um fator decisivo para que iniciassem a atividade. No outro extremo de idade, os motoristas por aplicativo de Fortaleza da geração Z já não demonstram tanta concordância com relação à consciência de não possuir direitos trabalhistas (média 2,25) como os *baby boomers*, mas optam por “concordo totalmente” sobre se sentir melhor tendo carteira de trabalho assinada pelas plataformas e quanto a falta de emprego ter sido determinante para que iniciassem a atividade.

Quando se analisam as gerações X e Y (*millennials*), as respostas giram em torno do valor neutro 3, possuindo um desvio padrão elevado. Fazendo parte do maior grupo de motoristas que atua nas plataformas, as gerações X e *millennial* conseguem refletir a pluralidade de expectativas com relação à condição contratual, que ficará mais compreensível com a análise da relação de trabalho em seção posterior. Já quando se avaliam os dois extremos de gerações (*baby boomers* e geração Z), estes demonstram mais claramente suas predileções com relação a ter a proteção do emprego formal, o que pode ser uma decorrência da maior taxa de

desemprego para os jovens e da dificuldade de reinserção no mercado da população mais velha.

Partindo para a análise dos **sistemas de incentivo**, já percebemos algumas posições mais evidentes, como a consciência de não possuir benefícios e a necessidade do trabalho como motorista por aplicativo para o pagamento das despesas mensais. Com relação à esta última questão, foi possível observar uma distinção quanto ao gênero respondente. As 11 mulheres motoristas afirmaram que “concordam totalmente” (média 5) com o fato de dependerem da atividade para pagar suas despesas, enquanto para os 78 homens tivemos uma média de 4,42. A média inferior masculina pode estar relacionada ao dado de que 73,08% dos respondentes homens tinham a atividade como renda principal, porém para as mulheres motoristas o número subia para 90,91%, o que indica uma dependência feminina maior com relação ao rendimento da atividade. A exposição dos itens e o resultado geral desta subdimensão podem ser vistos na figura 11.

Figura 11 - Sistema de incentivo

SISTEMA DE INCENTIVO			
Pago regularmente a contribuição do INSS como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo para ter cobertura previdenciária (aposentadoria) no futuro.	2.73 Média 2 Mediana 1.80 DP	Trabalhar nesta atividade é decisivo para eu pagar minhas despesas mensais.	4.49 Média 5 Mediana 0.94 DP
Sei que não ter carteira de trabalho assinada nesta atividade me impede de obter alguns benefícios como abono salarial, 13º salário e férias remunerada.	4.60 Média 5 Mediana 0.97 DP	A empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado me incentiva a trabalhar mais a cada dia para eu obter mais renda.	3.36 Média 4 Mediana 1.64 DP
Não ter direitos trabalhistas e previdenciários (aposentadoria) assegurados me faz pensar em largar esta atividade.	3.72 Média 5 Mediana 1.55 DP		

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Averiguou-se em alguns discursos, como o do entrevistado E14, que o aumento da concorrência entre as plataformas fez com que houvesse uma pressão pela diminuição das tarifas, e o conseqüente surgimento de novas modalidades de tarifas, como a Uber Promo e a 99 Poupa. Este motorista por aplicativo entrevistado

E14, pontuou a dificuldade para entender o valor a ser cobrado da tarifa, bem como a quantia da taxa de intermediação da plataforma:

Isso ai é uma pergunta que todo mundo faz e ninguém sabe responder, é misteriosa, **é misteriosa a tarifa**, tem tempo que está muito ruim, o mês, a semana, tem tempo que está muito boa eles estão pagando muito bem e tem vez que estão pagando muito mal, ontem eles estavam pagando péssimo, ontem e anteontem, segunda feira já estava bom, terça também... [...] **tem corrida que a Uber pega 30% e tem corrida que ela só pega 5%** entendeu varia muito, tem corrida que a Uber nem tira nada, tem corrida que a Uber tira muito.[...] Eu não sei nem o que achar, **porque é aleatório** eu não percebi **nenhum padrão nisso não**, tem mês que a Uber tira muito tem mês que tira pouco, ninguém sabe também, as pessoas que eu conheço ninguém sabe não. (entrevistado E14, grifo nosso)

A insegurança sobre o valor preciso auferido pela hora do seu trabalho na atividade de motorista por aplicativo é um aspecto que se mostra preocupante. Na visão de Schor (2014), este problema se agrava quanto mais envolvidos as plataformas estão com grandes empresas - ao se tornarem de capital aberto ou captarem recursos de *players* globais do setor fundos de investimentos, por exemplo - é menos provável que o valor gerado por essas transações flua para os provedores e consumidores, uma vez que as taxas de intermediação serão mediadas pelo anseio de lucro desses grandes monopólios financeiros.

Por fim, na composição dos sistemas de incentivo, percebe-se que além dos valores das corridas em si, as plataformas fazem promoções e também colocam metas de viagens para que o motorista ganhe uma renda extra, como exhibe o entrevistado E4:

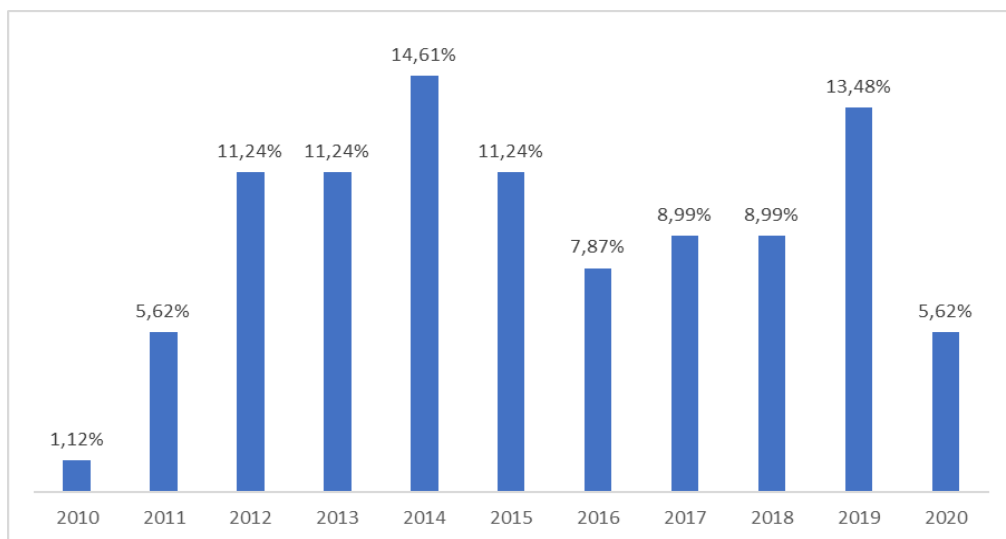
Tipo eles colocam umas metas, eu estava até falando pra [nome da esposa], **se eu fizer setenta viagens eu vou ganhar setenta e cinco reais a mais**, isso é **uma opção minha** se eu fizer ou não **eu que escolho**, por exemplo se eu fizer eles me dão setenta e cinco fora o dinheiro que eu já ganhei... (entrevistado E4, grifo nosso)

4.5.2 Dimensão condições físicas e materiais

Verificando os resultados do lugar de trabalho e considerando o veículo como o local de labor, constata-se que há uma predileção entre os motoristas por

aplicativo de Fortaleza para ter um carro próprio, o que já havia sido indicado nas condições sociodemográficas. Ainda sobre o veículo, no marco teórico, foi demonstrado que a idade do veículo é um item relevante no cadastro do motorista por aplicativo. Fica a cargo de cada prefeitura estabelecer o limite da idade veicular para operar através das plataformas. Em Fortaleza, vigorando a partir de junho de 2021, a idade veicular máxima permitida será de 8 anos (FORTALEZA, 2018), ou seja, só serão admitidos carros fabricados de 2013 em diante. Tendo em vista o exposto e analisando o ano de fabricação dos veículos dos entrevistados, identifica-se um claro desafio de curto a médio prazo para adaptar essa frota ao requerido pela prefeitura.

Figura 12 - Percentual de carros por ano de fabricação



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Como observa-se na figura 12, a partir de junho de 2021, cerca de 18% dos veículos dos respondentes não estariam adequados à norma. Além disso, uma grande parte dos veículos terá, neste ano de 2021, de 6 a 8 anos (37,09%). Diferentemente dos taxistas, que tem direito a isenções tributárias de IPI na aquisição de veículos e de IOF nas operações de financiamento, o motorista por aplicativo não tem a mesma facilidade (SENADO, 2020), de forma que há uma tendência de seu instrumento de trabalho tenha mais anos de uso, o que tende a piorar as condições para exercício da atividade pelos motoristas por aplicativo em Fortaleza.

Ademais, os custos crescentes de manutenção dos seus equipamentos de trabalho foi um fator que se destacou da fala dos entrevistados, como pode ser visto no depoimento do entrevistado E1:

Para você ter noção, **há quatro anos atrás**, nossa **gasolina era em torno de dois reais e trinta e oito centavos**, hoje é **quatro, quatro e dez, quatro e cinquenta** e os ajustes das parcelas, das corridas... **ainda não sofreram ajustes**. Então o lucro que o motorista tinha há quatro anos atrás, ele já deixou a metade para lá. É basicamente, **o combustível foi subindo, as peças muita coisa foi subindo e as coisas não acompanharam**. Aí o motorista acaba arcando, o que seria lucro, ele acaba arcando com o sistema todo. (entrevistado E1, grifo nosso)

A queixa de E1 representa a de vários outros motoristas por aplicativo, já que os entrevistados indicaram que estão há alguns anos sem ajuste de tarifas pelas plataformas. Alguns entrevistados (E1, E2, E5, E10, E14, E16 e E18) expressam que, inclusive, o preço das corridas diminuiu na cidade de Fortaleza, enquanto os custos de combustível, peças e veículo aumentaram drasticamente. Esse foi um dos motivos que fez com que E1, E2 e E18 participassem de paralisações nacionais dos motoristas por aplicativo contra as plataformas. No movimento de paralisação, eles relataram que cobravam o fim do Uber Promo e do 99 poupa¹⁵, dois tipos de tarifas especiais para os passageiros que os motoristas assinalam reduzir mais ainda os valores das tarifas das corridas para eles. Além disso, nestas manifestações, os motoristas por aplicativo demandavam um maior apoio governamental para a diminuição dos tributos sobre os combustíveis.

As baixas tarifas que os motoristas recebem por suas viagens implicam, por exemplo, na dificuldade de os motoristas cumprirem com a manutenção regular do veículo, o que impacta diretamente nos fatores físicos do trabalho. Como em sua maioria os motoristas por aplicativo de Fortaleza usam veículos próprios para trabalhar na atividade, estes com o tempo vão se desgastando sem o motorista tenha recurso financeiro para uma provisão de manutenção e depreciação do automóvel. O trecho da entrevista de E4 apresenta também o descontentamento sobre a falta de uma política de incentivo governamental para a compra de veículos, semelhante a que existe para os taxistas.

O motorista de aplicativo que não tem vários benefícios, por exemplo, você **vai comprar um carro você não tem desconto nenhum, já o taxista tem desconto** e a gente faz a vistoria a mesma coisa que o taxista faz. Mas na hora de comprar o carro a gente não tem desconto nenhum, **falta incentivo do próprio governo, né? [...] mas em outro ponto eu acho que é injusto a Prefeitura dar uso no carro de cinco anos, né?** Eu acho injusto porque

¹⁵ Duas modalidades de tarifas mais baratas que, em teoria, seriam utilizadas para alocar uma baixa demanda à oferta de motoristas em horários de pouco volume de corridas.

tem cidade aqui no Brasil que não exigiam, já outros exigiam dez anos de uso, mas aqui não, o Estado que exigiu menos, **complicou mais a gente, né? Comprar um carro com cinco anos de uso é mais caro** (entrevistado E4, grifo nosso)

De alguma maneira, a luta dos motoristas por aplicativo de Fortaleza vai encontrando respaldo no poder público da cidade, como a conquista da elevação da idade máxima veicular para 8 anos (FORTALEZA, 2018). Anteriormente a esta alteração, os automóveis que circulavam por aplicativo na cidade deveriam ter no máximo 5 anos de fabricação, como relatado por E4. Por sua vez, o questionamento da isonomia de tratamento entre taxistas e motoristas por aplicativo não está ainda estabelecida e isto permeia a fala dos entrevistados.

Partindo para as outras subdimensões, pode se reparar na figura 12 que os respondentes indicam não haver um estímulo por parte das plataformas para que os motoristas por aplicativo cuidem da saúde, já que tendem a discordar da afirmativa sobre incentivo quanto à prática de exercícios (média 2,04 e mediana 1). Quando questionados sobre a satisfação no exercício do trabalho, com média 2,83 e mediana 3, constata-se que a tendência das respostas era em uma posição mais neutra. Também se constata que há uma certa desconfiança com relação ao sistema de avaliação do seu trabalho, já que tendem a discordar sobre a pergunta sobre confiar no sistema de avaliação da viagem (média 2,25 e mediana 2). Os detalhes podem ser observados na figura 13 a seguir:

Figura 13 - Lugar de trabalho, cargas, equipamentos e ergonomia

LUGAR DE TRABALHO, CARGAS, EQUIPAMENTOS E ERGONOMIA			
Prefiro alugar um veículo com as parceiras da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado.	1.87 Média 1 Mediana 1.38 DP	Me sentiria melhor se a empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado pagasse ou ajudasse com um valor monetário para o seguro	4.84 Média 5 Mediana 0.65 DP
As despesas com o veículo decorrentes desta atividade (Ex: combustível, seguro, manutenção e/ou aluguel, etc) têm elevado impacto nos meus ganhos.	4.75 Média 5 Mediana 0.77 DP	Confio no sistema de avaliação da viagem (estrelas e comentários dados pelos clientes) da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado.	2.25 Média 2 Mediana 1.33 DP
Estou satisfeito de estar trabalhando como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo.	2.83 Média 3 Mediana 1.44 DP	A empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado me incentiva a me exercitar para cuidar da minha saúde quando não estou dirigindo.	2.04 Média 1 Mediana 1.30 DP

Fonte: Dados de pesquisa (2021)

Explorando um pouco mais os aspectos de segurança e saúde, percebe-se na figura 14 que os motoristas por aplicativo têm consciência das possíveis doenças laborais que podem acometê-los com o exercício da atividade, assim como, gostariam de receber da plataforma tecnológica mensagens de incentivo para reforçar os cuidados com a saúde. Ao serem questionados sobre as doenças de esforço repetitivo em decorrência de sua atividade, cabe analisar a evolução da média em função do número de horas de trabalho semanais. Enquanto a média geral é 2,79, para motoristas por aplicativo de Fortaleza que trabalham mais de 70 horas por semana, o número cresce para 3,56. Esse registro é um indicativo de que o aumento do número de horas trabalhadas aumenta a probabilidade desse tipo de lesão. Por fim, nota-se também que, analisando os motoristas por aplicativo de Fortaleza com mais de 61 horas semanais de trabalho, eles têm uma tendência menor à prática de exercícios durante a jornada (média 1,65).

Figura 14 - Segurança e saúde

SEGURANÇA E SAÚDE			
Tenho consciência que dirigir por uma longa jornada sem descanso pode me levar a contrair lesões por esforço contínuo e repetitivo nas articulações (Ex: joelhos, punhos, etc), nos músculos (Ex: do pescoço, das costas) e na coluna (Ex: hérnia de disco, etc).	Média	Mediana	DP
	4.72	5	0.83
Faço exercício durante a jornada de trabalho para evitar lesões por esforço contínuo e repetitivo nas articulações (Ex: joelhos, punhos, etc), nos músculos (Ex: do pescoço, das costas) e na coluna (Ex: hérnia de disco, etc).	Média	Mediana	DP
	2.11	1	1.43
Devido meu trabalho nesta atividade tive/tenho uma lesão por esforço contínuo e repetitivo nas articulações (Ex: joelhos, punhos, etc) e/ou nos músculos (Ex: do pescoço, das costas) e/ou na coluna (Ex: hérnia de disco, etc).	Média	Mediana	DP
	2.79	3	1.59
Gostaria de receber da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado mensagens de incentivo para cuidados com a saúde (Ex: tomar água no intervalo entre as viagens).	Média	Mediana	DP
	4.49	5	1.04

Fonte: Dados de pesquisa (2021)

O cansaço em decorrências das altas jornadas diárias foi o aspecto de saúde mais citado durante as entrevistas. A plataforma Uber já estabeleceu o limite de 12 horas diárias trabalhadas para os motoristas (UBER, 2020h). Contudo, esta limitação não impede que o motorista por aplicativo, em função de suas necessidades

e a seu arbítrio, inicie a operação em uma outra plataforma para trabalhar após as 12 horas de atividade na plataforma Uber. Tendo em vista que se percebeu uma motivação de trabalho por metas autodeterminadas de renda e, considerando a afirmação de que as corridas estão com preços baixos, a imposição de uma jornada maior de trabalho influencia nesse cansaço relatado. E1 e E17 são dois entrevistados que em suas falas validam essas análises.

Quando ele entra, ele se empolga, tá entrando dinheiro, mas com o tempo **ele vai ficando cansado**... os motoristas dirigem doze, quatorze, quinze horas e já é... tem n casos aqui na associação de motoristas que **dormiram no volante**, trabalhando horas e horas dias e dias no volante, motoristas com **problema de coluna, motorista com n sequelas**, até **transtornos psicológicos** causados por passageiros. (entrevistado E1, grifo nosso)

Bom, não tinha muito o que fazer não, **ficava com a dor nas costas**, porque eu ficava muito tempo sentada, era dor nas costas, o ar condicionado ali todo tempo **eu ficava acabada**, um **cansaço** entendeu assim como quando você vai pra praia, **você fica com o corpo doído um cansaço extremo**, pronto era o que eu sentia. [entrevistada E17, grifo nosso]

A mesma motorista E17 retrata que as principais queixas de doenças laborais são dores na coluna e musculares. Por seu turno, os motoristas entrevistados E1 e E18 relataram que muitos colegas tem problemas renais por não tomarem muita água e não terem locais de parada adequados em que existam banheiros disponíveis.

Dessa forma, explora-se na próxima subseção os processos e características da atividade.

4.5.3 Dimensão processos e características da atividade

Uma das principais subdimensões da dimensão em questão é a de **controle e autonomia**. Esta subdimensão, de acordo com a figura 15, indicou que os motoristas por aplicativo de Fortaleza buscam controlar suas despesas de forma que consigam ter mais clareza sobre os seus gastos. Um dado curioso com relação a este item foi que a média para respondentes com ensino fundamental é 5, enquanto a de nível superior cai para 3,94. Isso pode ser explicado pelo fato de todos respondentes com ensino fundamental dependerem da atividade como sua fonte principal, presumindo-se que estes possuem uma maior necessidade de controle de custos.

Figura 15 - Controle e autonomia

CONTROLE E AUTONOMIA			
Para ter mais clareza sobre quanto é o meu lucro, controlo as minhas despesas com esta atividade.	Média	Mediana	DP
	4.04	5	1.24
Me incomoda não conhecer o meu próximo cliente antes de chegar ao local de origem da viagem.	Média	Mediana	DP
	4.56	5	0.98
Me incomoda não saber antecipadamente o percurso de origem e destino da viagem.	Média	Mediana	DP
	4.76	5	0.83
Durante o dia de trabalho, eu fico trocando entre os aplicativos das empresas de compartilhamento de transporte individual privado (passando de um para o outro) para encontrar uma viagem que me renda mais.	Média	Mediana	DP
	3.69	5	1.63

Fonte: Dados de pesquisa (2021)

Ainda dentro da subdimensão de controle e autonomia, destacam-se as falas de E13 e E14 sobre a liberdade de escolha do dia de folga, assim como, a autonomia para definir horários de trabalho:

Eu **não rodo o dia todo**, por exemplo, eu fico no estágio até às quatro da tarde, então eu fico só até às... até que é a hora que eu venho buscar a [nome da esposa]. Aí sexta e sábado que eu folgo do estágio aí é que eu rodo, **às vezes eu rodo o domingo às vezes não**. (entrevistado E3, grifo nosso)

Eu trabalho **seis dias na semana, sete horas por dia**. Aí, **no dia que eu não estou afim**, que eu estou com **preguiça**, eu tenho **muita coisa pra fazer aí eu tiro folga**, aí os **outros eu vou**. (entrevistado E14, grifo nosso)

Porém, em relação às rotinas, enfatiza-se que, além da alta quantidade de horas diárias dos motoristas por aplicativo que se dedicam exclusivamente à atividade, estas se alteram a depender das metas de ganhos diário ou semanal que os motoristas se impõem. É o que explicou o entrevistado E5.

Pronto, é o seguinte, eu vou te explicar que **a rotina do motorista de aplicativo** no dia a dia normal **ela é composta por metas**, sabe? Se você não cumprir uma meta pessoal, botar na sua cabeça que se você vai sair de casa pra fazer corrida, **você tem que ter uma meta**. Então, eu trabalhava assim por meta. Hoje eu vou sair, tenho o dia todinho livre, eu saía cedo, **eu estipulava uma meta de quantas corridas eu tinha que fazer para eu calcular os gastos e ter livre uma quantidade que eu prometi ali no dia**. Aí o que é que acontece? Na época quando eu fazia frequentemente, eu tinha uma meta **de ter no mínimo 100 reais livre para mim**. (entrevistado E5, grifo nosso)

Ainda nestas perspectivas, os entrevistados E2, E7 e E16 ajudam, com seus relatos, na compreensão de que os motoristas se obrigam a ter que trabalhar cada vez mais para manter a renda desejada. Isso se eleva sobremaneira com a redução do valor que os motoristas por aplicativo obtêm nas corridas e o aumento dos custos para exercício da atividade.

Apesar das taxas de quilometragem estarem baixas, mas é isso aí... tem que estar na rua correndo né atrás de corrida, para fazer a meta diária, né? (entrevistada E16, grifo nosso)

Depois que a Uber chegou, as coisas da Uber, se acabou muito o preço do mercado...é, corridas que antes a gente fazia uma corrida por 30 reais como eu te falei, hoje é 22, 20 reais. Então, **por conta disso, hoje a gente tem que trabalhar um pouco mais...** hoje eu trabalho em **média de 12 a 14 horas por dia**. Todo santo dia... eu tiro uma folga na semana, eu folgo dia de terça ou quarta, **que são dias mais fracos** (entrevistado E2, grifo nosso)

Tipo, se eu não bater uma meta, **eu estabeleço uma meta** mais ou menos **de 200 reais, se eu não bater essa meta** durante o sábado, vou para casa mais cedo e **tento bater essa meta no domingo** (entrevistado E7, grifo nosso)

Logo, por mais que esteja evidente que existe uma autonomia para a escolha de dia e horários de trabalho ou de folga, o fato de os motoristas por aplicativo não terem gerência sobre o preço do serviço nem suas alterações faz com que a margem desta autonomia sobre o tempo seja prejudicada. Como foi possível perceber, principalmente na fala do motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E2, este diz que em decorrência da diminuição de preço ele tem que trabalhar mais. Logo, se a plataforma sabe que existe uma autodeterminação de meta diária e quer que os motoristas trabalhem mais, basta que diminua o valor da viagem para que, como dito pelo entrevistado E7, não se consiga atingir a meta e tenha que trabalhar mais horas ou em um outro dia que não esperava inicialmente laborar.

Quanto aos itens sobre as informações da viagem, também observado na figura 15, como a do local de origem e destino ou as informações do passageiro que irá embarcar, observou-se que são duas perguntas que obtiveram alto índice de concordância, mostrando que é um fator que desagrada os trabalhadores. Tal fato foi bastante explorado nas entrevistas, sendo apontado como é uma das características da atividade que mais incomoda os motoristas por aplicativo de Fortaleza. De certo modo, fica caracterizado um preconceito geográfico da parte dos motoristas por aplicativo de Fortaleza, uma vez que, buscando solucionar parcialmente o problema

da insegurança na atividade e sem saber com precisão as informações da viagem, os motoristas adotam algumas técnicas para se desvencilhar de situações de perigo, como E11 que afirma que:

Rejeitava corrida porque às vezes chamava dentro das favelas, e tem uma coisa você tem que conhecer muito bem Fortaleza pra poder ficar, eu evitei vários assaltos por causa disso, porque eu conhecia, trabalhei muito tempo em moto e empresa de ônibus essas coisas assim, conhecia vários locais perigoso [...] É, primeiro você vai ver a área que tá chamando, né? É tanto que **no 99 aparece agora, dizendo área de risco**, aí você pega se quiser, diz que é área de risco aí você rejeita. Mas, por exemplo, uma vez eu peguei uma corrida aí **olhava lá o nome de uma mulher**, eu peguei uma ali no Pirambu, quando eu olhei era [nome de uma mulher] uma coisa assim. Quando eu fui chegando próximo na rua, a rua escura, não tinha nenhum poste, nenhum poste aceso na rua. **Eu acho que eles quebram, quebram justamente pra fazer isso, fazer assalto**. Aí eu vinha me aproximando, quando eu olhei dois rapazes com um boné cobrindo o rosto... aí eu não paro não... passei assim um pouco rápido, né? Os cara ficaram olhando assim para a placa do carro, eu parei lá na esquina, que era assim uma subida eles ficaram no celular: “ei, tô aqui”. Aí eu disse assim: “é a [nome de uma mulher]?”... “É eu tô perto desses dois rapazes”. Aí eu olhei e... cheguei a abrir a porta, mas desisti, fui embora... **era assalto certeza**. (entrevistado E11, grifo nosso)

Sobre a fala dos motoristas por aplicativo entrevistado E11, cabem algumas reflexões concernente ao gerenciamento da plataforma para esta questão da classificação das zonas de risco de violência urbana: (i) Qual o critério que as plataformas, como a 99, estão adotando para classificar uma área como “de risco”? (ii) Será que esse critério é realmente válido ou só reforça um preconceito geográfico que exclui do acesso ao transporte territórios com vulnerabilidade socioeconômicas e pessoas com baixa renda? (iii) Que mecanismos poderiam ser aprimorados para que se assegure que quem solicitou a viagem é realmente quem vai embarcar? Lamentavelmente, as dificuldades já retratadas para se aproximar e entrevistar os dirigentes das plataformas fazem que estas perguntas fiquem sem resposta.

O discurso da entrevistada E17 é bem característico desta situação que foi apontada nas questões acima, quando esta motorista por aplicativo de Fortaleza diz que “infelizmente, julgamos pela aparência da pessoa, do local, né? Hoje eu evito algumas coisas para não ser assaltada”. Relativo à última questão apresenta, uma resposta válida pode ser a utilização do mesmo procedimento de identificação do motorista que já é efetuado por algumas plataformas, o qual o entrevistado E10 explica: “tem o reconhecimento facial com máscara e sem máscara pra ver se é a

mesma pessoa que está dirigindo também, né? Entendeu? Para saber se é aquela pessoa.” Já no tocante às outras questões formuladas, são conteúdos abertos para outras pesquisas enfatizarem.

Ao serem questionados sobre o uso de múltiplas plataformas de forma a se buscar uma viagem mais rentável, percebeu-se que o índice era maior para mulheres (média 4,27) que para homens (média 3,60). Tal informação pode estar relacionada à necessidade das respondentes em selecionar de modo mais intenso as viagens, tendo em vista que as 11 dependem do trabalho para pagar suas despesas.

Focando na **subdimensão de papel social**, percebeu-se que, para motoristas por aplicativo com ensino fundamental, há uma percepção muito maior de felicidade em exercer o trabalho (média 4,17) que para motoristas escolaridade superior (graduação em andamento ou concluída, especialização e mestrado) cuja média é 2,93. Possivelmente isso se dê pela perspectiva de atuação profissional que cada um tinha e também pela questão, já relatada por E7 na seção de motivação de saída, de existir uma noção da atividade representar apenas uma oportunidade momentânea de ganhar dinheiro, mas não uma profissão em si.

Figura 16 - Processo e papel social

A partir dos meus ganhos nesta atividade, faço regularmente uma reserva para despesa futura com o seguro, licenciamento, manutenção e emergências com veículo.	2,91 Média 3 Mediana 1,58 DP	Trabalhar nesta atividade me deixa feliz.	3,08 Média 3 Mediana 1,38 DP
Estou de acordo com as regras da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado para cálculo do valor da minha remuneração pelas viagens.	1,85 Média 1 Mediana 1,41 Desviaci...	Entendo que os clientes são da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado e não meus.	4,13 Média 5 Mediana 1,29 DP
Acredito que os clientes da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado não avaliam corretamente as viagens.	4,45 Média 5 Mediana 1,04 DP		

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Na figura 16, destaca-se o item que revela o entendimento dos motoristas por aplicativo de Fortaleza de que os clientes são das plataformas e não deles. Ainda na figura 16, também é possível observar dados de 3 itens da **subdimensão processo**. Pode-se interpretar que não fica evidente se os participantes fazem uma reserva financeira para despesas futuras. Já com relação aos outros dois itens, é possível inferir que os motoristas não concordam com as regras para o cálculo das remunerações das viagens. Ademais, acreditam que os clientes não avaliam corretamente as viagens. A última afirmação é corroborada com um item da dimensão “condições físicas e materiais” em que os respondentes afirmavam que não confiavam no sistema de avaliação de viagem.

Ademais, ainda com relação ao processo do trabalho, há a problemática da taxa de cancelamento e taxa de aceitação sobre as quais giram as principais queixas dos motoristas, já que a não manutenção dessas a um certo nível ocasiona uma série de punições por parte das plataformas. O entrevistado E11 relatou, por exemplo, que, caso cancelasse muito, era punido com o bloqueio do aplicativo e a diminuição de sua nota. Assim como, o motorista entrevistado E4 afirma que os seus cancelamentos prejudicavam seu avanço para categorias mais elevadas, as quais trazem certos benefícios para o motorista, como pode ser visto a seguir:

Se você cancelasse mesmo sendo numa área de risco, quando a gente não aceitava, cancelava, eles deixavam a gente, por exemplo, **ali 15 minutos sem poder pegar corrida, bloqueava o aplicativo e a nota da gente caía**, e a nota da gente caindo tem passageiro que não pega porque ver a nota da gente ruim. (entrevistado E11, grifo nosso)

A gente tem uma porcentagem de cancelamento, tem que estar em oito ou menos de oito, eu estou em dez, **fiz cancelamento essa semana aí porque eram para cantos mais perigosos**. Tá em dez, tá vendo, aqui? Tem que estar em oito. Aí, tipo, a Uber ela **tem um nível azul, ouro, platina e diamante** e eu só chego ó... eu tenho que ter oitocentos pontos e tenho que estar em oito pra poder chegar no nível platina faltam cento e oitenta e poucos pra mim ser, falta cento e sessenta e poucos pra mim ser diamante, mas pra mim **ser diamante que dar mais alguns benefícios eu só vou se eu tiver em oito cancelamentos**. Ou seja, se tiver muitos cancelamentos a Uber, ou bloqueia ou faz esse tipo de coisa, a gente não pode cancelar muitas viagens. (entrevistado E4, grifo nosso)

Acerca disso, os motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistado E7 ainda complementa noticiando que esses tipos de controles fazem com que o risco da

atividade aumente consideravelmente, já que obrigam os trabalhadores que dependem desse trabalho a se submeterem a situações potencialmente perigosas.

Não é uma profissão por conta disso, que a gente tem que **submeter a tudo e pelo risco que a gente corre eu acho muito perigoso**, mais por isso, de acordo com todas as situações de você pegar uma área periférica e tudo, esse tipo de coisa, se você não aceitar sua taxa de aceitação cai, sua classificação cai e quem trabalha direto com isso para manter isso, você tem que ir para qualquer lugar **e nessas situações você se arrisca muito**. Aí como você **só tem aquele trabalho**, infelizmente **você tem que ir**, por isso que **eu não sou muito de acordo para você agarrar isso como uma profissão**, entendeu? (entrevistado E7, grifo nosso)

E, como foi relatado anteriormente pelo motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E4, a categoria em que o motorista por aplicativo se encontra na plataforma faz com que ele possa ter acesso a alguns de benefícios. Em uma categoria mais elevada em relação à padrão, o motorista pode, por exemplo, ter acesso às informações mais completas sobre as viagens, aos passageiros *premium* da plataforma e às viagens mais lucrativas, como indica E10:

Como **eu sou diamante e pego esses clientes assim mais veterano**, mais antigo e eles são vip também, aí não tem esse tipo de problema [de conflito com passageiro], não tive esses problemas de nada não. (entrevistado E10, grifo nosso)

Contudo, para conseguir chegar a uma categoria mais elevada e obter mais benefícios, este tem que, de certo modo, perder parte da sua liberdade de controle sobre o trabalho, já que não pode ter uma taxa de cancelamento muito alta, o que faz com que o motorista não tenha total autonomia de selecionar as viagens que deseja fazer.

Para encerrar as análises dos resultados do questionário serão examinadas as condições do ambiente sociogerencial.

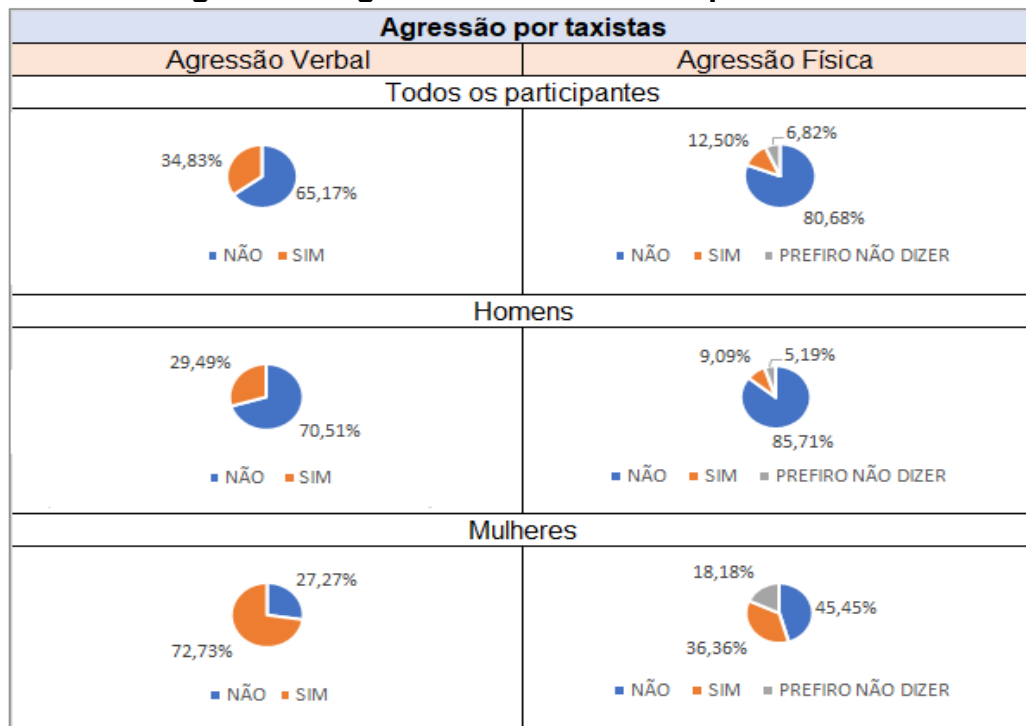
4.5.4 Dimensão condições do ambiente sociogerencial

Um dos aspectos mais importantes e, por conseguinte, que foi explorado pelo questionário, é o relacionado à violência. Por Fortaleza ser uma das cidades mais perigosas do Brasil (MOTA, 2019), imagina-se que a subdimensão de “violência no

local de trabalho” se destaque ao trazer informações relevantes para a análise de condições de trabalho.

Primeiro ponto abordado nesta dimensão é a relação com os taxistas, um dos grupos que protestou contra o início das operações da Uber no Brasil. Deste modo, como relatado nas entrevistas, houve um claro embate entre motoristas por aplicativo e taxistas, principalmente, no início da operação das plataformas e antes da regulamentação da atividade. Levando em conta o exposto, no questionário foram feitas perguntas sobre a relação esse grupo de profissionais.

Figura 17 - Agressão verbal e física por taxistas



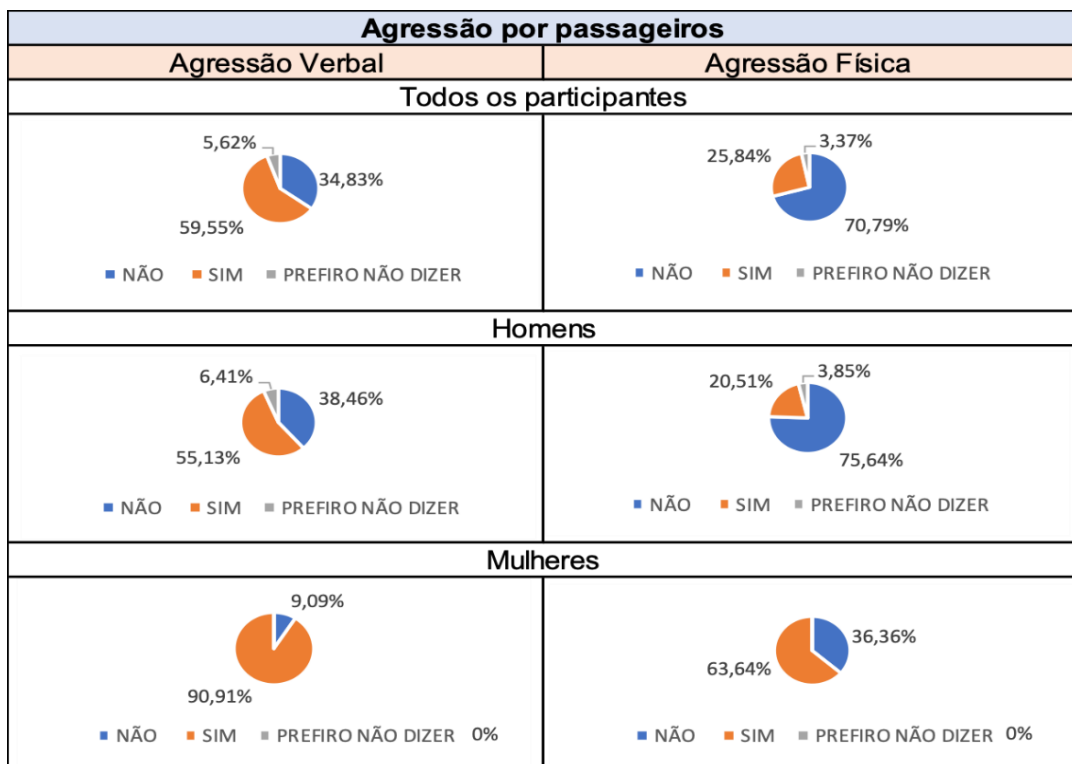
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Segundo a figura 17, ao serem indagados sobre se haviam sofrido agressão física de taxistas durante a sua atividade, 80,68% dos participantes afirmaram que não, 12,50% que sim e 6,82% preferiram não responder. Já com relação à agressão verbal, os números mudam um pouco, com 34,86% afirmando já terem sofrido agressão verbal de taxistas contra 65,17% que não. Ao ser analisada a questão de gênero quanto a esses dois itens, depreende-se uma diferença significativa de respostas entre homens e mulheres motoristas por aplicativo de Fortaleza. Os números indicam uma possível vulnerabilidade feminina consideravelmente maior nos casos de agressão física e verbal relacionados aos

taxistas. A apreensão das motoristas é reforçada na análise de outro item dessa dimensão sobre o receio de buscar e levar passageiros em locais com muitos taxistas. Quando analisamos as respostas dos motoristas, a média de respostas é 2,33, o que mostra que a maioria não partilha desse sentimento de receio e aproxima-se até de uma certa neutralidade. Com as motoristas mulheres os números mudam, indo para o polo da concordância com uma média de 4,36, denotando o temor delas em iniciar ou finalizar viagens nestes lugares.

Partindo para a análise da relação com o passageiro, os itens do questionário envolviam a agressão física, a agressão verbal e o assédio sexual por passageiros durante a atividade. Os dados também indicaram que o gênero do respondente altera o resultado no que tange a agressão verbal e agressão física, uma vez que houve, proporcionalmente, maior constatação da agressão em mulheres do que em homens, como pode ser visto na figura 18. Tem-se que 90,91% das mulheres responderam já ter sofrido agressão verbal, número que contrasta os 55,13% dos homens que relatam ter sofrido o mesmo. Quanto à agressão física, os números também são bastante contrastantes, com 63,64% das mulheres relatando terem sofrido tal enquanto apenas 20,51% dos homens relatam o mesmo.

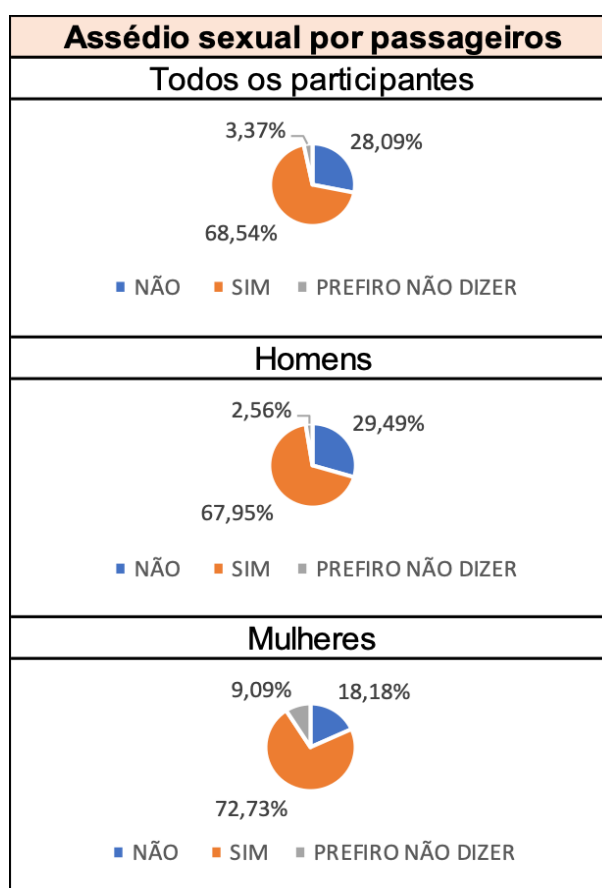
Figura 18 - Agressão verbal e física por passageiros



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Quando a ênfase é o assédio sexual por passageiros, os dados demonstram uma preocupante violência sexual para os dois gêneros. A grande diferença entre motorista por aplicativo mulheres e homens é reduzida consideravelmente, como se afere na figura 19. Enquanto 72,73% das mulheres motoristas relatam ter sofrido assédio sexual, o percentual de homens é de 67,95%, ou seja, o percentual de relatos é muito mais semelhante que nos quesitos anteriores.

Figura 19 - Assédio sexual por passageiros



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Partindo para subdimensão de igualdade de oportunidades, não houve relatos sobre discriminação por idade entre os motoristas por aplicativo de Fortaleza. Entretanto, as questões de gênero estiveram presentes nas exposições dos motoristas entrevistados, assim como na subdimensão de violência no local de trabalho exposta anteriormente. Exemplificando esta temática, na opinião das entrevistadas E17 e E16, um dos fatores que faz com que o número de motoristas mulheres seja menor é o medo de violência sexual e assalto que a atividade retém.

O meu, o **meu medo maior era a questão do estupro**, eu tinha muito medo... pegasse dois homens, meu Deus do céu e agora o que eu vou fazer, eu tinha muito medo, **muito medo mesmo**. (entrevistada E17, grifo nosso)
 Muitas mulheres gostariam de trabalhar na área, **mas por conta da segurança muitas se reprimem em relação a isso**, por causa **da violência, dos assaltos, do assédio**, então é por causa dessas coisas que motoristas mulheres acabam desistindo de ser motorista de aplicativo. (entrevistada E16, grifo nosso)

Já a entrevistada E18 relata que sofria muito preconceito por ser uma motorista por aplicativo mulher, mas que essa discriminação ocorria, surpreendentemente, mais por parte de passageiras do que passageiros. Ela completa que, na sua visão, os motoristas por aplicativo homens acabam sofrendo mais assédio sexual do que as mulheres. Tal afirmação particular sobre esse tipo de assédio pode ser uma explicação para o que se verificou nas análises dos questionários atinentes às agressões (verbal e física) que foram preponderantemente assinaladas pelas mulheres motoristas respondentes, enquanto no item assédio sexual a diferença de percentual de homens e mulheres respondentes se reduz drasticamente.

Partindo para a subdimensão de informação e participação, os motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados E2 e E14 argumentam em direção a um consenso entre os motoristas de que as regras da remuneração sobre as viagens definidas pelas principais plataformas não são claras. Da mesma forma, estes entrevistados consideram que não é garantido pelas plataformas aos motoristas uma ampla defesa em casos de conflitos com passageiros.

Tem corrida que a Uber pega 30% e tem corrida que ela só pega 5%, entendeu? Varia muito, **tem corrida que a Uber nem tira nada, tem corrida que a Uber tira muito**. [...] Eu não sei nem o que achar [sobre os valores da taxa de intermediação], **porque é aleatório** eu não percebi nenhum padrão nisso não, tem mês que a Uber tira muito, tem mês que tira pouco, ninguém sabe também, **as pessoas que eu conheço ninguém sabe não**. (entrevistado E14, grifo nosso)

E ainda tem uma coisa que **você tem que manter sempre sua nota em um nível muito alto**, né? Porque, às vezes, o que a gente se sente, assim, mais chateado assim com as plataformas é que muitas vezes as plataformas elas **não ouvem os motoristas**. Entra um cliente dentro do carro, lhe avalia mal, lhe dá uma estrela, né? Porque a avaliação é muito importante para a nossa categoria, aí **o cliente lhe avalia mal e às vezes ele lhe avalia mal para própria plataforma lhe dá desconto**, como acontece muito. Muitas vezes um cliente ele entra dentro do carro, faz a viagem e, após fazer a viagem, ele entra em contato com a plataforma diz que o motorista foi isso, que o

motorista foi aquilo e que o carro tava sujo, que o carro não estava prestando... que **é para plataforma se sensibilizar com aquele depoimento dele e ela acabar dando desconto para a próxima viagem**, que acontece muito na Uber isso. E isso acaba que o **motorista acaba sendo penalizado** e, quando o **motorista vai reportar, vai fazer sua defesa**, infelizmente, **as plataformas não escutam o motorista**. Então é uma coisa assim que chateia bastante. E isso, infelizmente, acontece muito, isso é muito rotineiro. (entrevistado E2, grifo nosso)

A propósito, uma das reivindicações marcantes dos motoristas por aplicativo atualmente é o direito do contraditório e de ampla defesa na gestão de conflitos com as plataformas. Geralmente, nos casos de conflito, o motorista acaba bloqueado e, por consequência, impedido de exercer o seu trabalho. A entrevistada E18, por exemplo, alegou que foi “injustamente bloqueada, sem nenhuma explicação ou chance de me defender” pela Uber e que acabou decidindo rodar pela plataforma 99 pop após o ocorrido.

Os motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados E2, E13 e E15 também se sentiram sem o amparo das plataformas em casos de violência que sofreram no exercício da atividade, incluindo assaltos e até sequestro.

Assédio, **o motorista que falar que nunca foi assediado é impossível**, comigo já aconteceu, realmente ainda mais quem trabalha na madrugada, a gente já sofreu pequenos assédios sim. (entrevistado E15, grifo nosso)

Eu fiquei **traumatizado com o assalto** e acabei parando de rodar, e também não quis ir atrás disso não [de reportar o ocorrido], basicamente foi por aí, não tive interesse de ir atrás disso daí não, **porque eu sabia que não ia dar em nada**. (entrevistado E13, grifo nosso)

Eu já sofri **assalto**, eu já sofri **sequestro**, entendeu? E, rapaz, **os aplicativos dificilmente eles falam**, eles não dão margem para a gente. Normalmente diz que vai resolver internamente... (entrevistado E2, grifo nosso)

Estes relatos são reveladores que, além de sofrerem a violência, há uma sensação exibida de abandono destes motoristas por parte das plataformas, com o entrevistado E13 reforçando essa percepção quando exprime as palavras, “eu sabia que não ia dar em nada”. Já a motorista entrevistada E18 salientou que, após vários incidentes, optou pela instalação de uma câmera em seu veículo e que viu, no seu caso, os episódios de assédio e outras violências reduzirem.

Por situações como estas e também outras que ratificam as condições frágeis do ambiente de trabalho dos motoristas por aplicativo, eles vêm procurando unir-se em redes formais e informais para ampliar e lutar contra as dificuldades da

atividade. Diante disso, constata-se a tendência a formação de associações dos motoristas por aplicativos e também a criação de grupos em redes sociais, sobretudo no Telegram e no WhatsApp. No caso de Fortaleza, os motoristas por aplicativo entrevistados E5, E8 e E16 relatam quais são os encaminhamentos acerca desta questão:

É **por segurança**, hoje a gente consegue, se a gente precisar de um apoio, ficar no prego, ou então se você estar rodando num local perigoso pra você **pedir acompanhamento de alguém**, saber o que está acontecendo com os outros motoristas, é muito bom os grupos, **ai sim são associações uns ajudam os outros**. Quem está nos grupos é realmente assim para ajudar e ser ajudado, viu? (entrevistada E16, grifo nosso)

Ah era pra saber: “ei pessoal tal tendo blitz em lugar tal”, porque na época era irregular, né? Está tendo blitz aqui na Alberto Craveiro, quem está passando com passageiro está sendo pego, e também pra saber do... vai ter uma luta tal no Castelão, vai ter um forró num sei aonde, é mas para saber **dessa demanda** e para saber as **coisas da fiscalização**. (entrevistado E8, grifo nosso)

É muito bom essas associações, querendo ou não eles formam aquele grupo e **ajuda quando tem algum problema**, que eu tenho pra mim que nessas associações você paga uma taxa e você tem direito de se seu carro dá um problema **o pessoal dá o suporte**, você foi assaltado você entra em contato com essas associações e você foi roubado o celular aí tem tipo uma vaquinha que a galera faz, tipo coisa assim. **Sempre para benefícios do motorista essas associações**. (entrevistado E5, grifo nosso)

Finalizada a análise de condições de trabalho em geral, conforme as dimensões advindas do marco teórico, a seguir será dado um enfoque em como essas **condições foram afetadas pela pandemia de COVID-19**.

4.5.5 Condições de trabalho e a pandemia de COVID-19

Os motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados foram inquiridos sobre as mudanças ocorridas no desempenho de sua atividade na pandemia de COVID-19. Os pontos mais importantes das respostas dos entrevistados referiram-se ao desamparo por parte da plataforma nos períodos de *lockdown* ou isolamento social rígido. Esta situação conduziu os 11 motoristas por aplicativo ativos, mesmo alguns não atuando em determinado período (como E5, E10 e E14), a continuarem trabalhando durante a pandemia, o que é validado pelos relatos dos entrevistados E14 e E16:

Eu não pensei muito não, mas no caso **era medo da doença**, era emergência, né? Aí eu só parei, mas **depois eu voltei porque não dava pra ficar sem fazer nada, não dava** pra ficar sem trabalhar **mais do que isso**. (entrevistado E14, grifo nosso)

Em questão de corrida caiu bastante, ficou muito fraco, mesmo assim **eu ia pra rua atrás de corrida, eu não fiquei em casa nem um dia de pandemia até hoje**, graças a Deus, também não fiquei doente pra ter que me isolar. **Eu fiquei na rua todos os dias atrás de corrida**, mas ficou bem fraco, caiu muito o movimento por conta das coisas estarem fechadas, as pessoas ficarem em casa, né? (entrevistada E16, grifo nosso)

Diferentemente do que foi imaginado *a priori* acerca de reflexões e mudanças na visão dos motoristas por aplicativo com relação ao seu trabalho ou alteração concernente a ausência de suporte das plataformas, não foi possível atestar, nas falas dos entrevistados, repercussões mais profundas sobre o amparo das plataformas. Para o motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E4 não houve uma quebra de expectativa, pois o mesmo não esperava uma outra atitude além da tomada pelas plataformas:

Foi quente [o trabalho durante a pandemia], viu? **Mas eu já entrei nesse ramo sabendo que é cada um por si, não posso nem cobrar nem exigir**, porque já entrei sabendo que era assim. Mas, em termos de ajuda, a Uber **não ajuda em mais nada não**. (entrevistado E4, grifo nosso)

As alterações promovidas pelas plataformas durante pandemia de COVID-19, apontadas pelos entrevistados, ocorreram com a implantação de procedimentos relativo aos protocolos de biossegurança. O motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E15 comentou sobre isso: “Tem essa questão da higienização, né? Máscara, álcool em gel no carro, você não pode receber um número de pessoas no carro, antes era cinco pessoas, agora só é três”.

Encerradas as análises dos diálogos dos entrevistados sobre as condições gerais de trabalho dos motoristas por aplicativo de Fortaleza, se buscará na última subseção de análises apreender melhor a dimensão que apresenta e discute a relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e as plataformas.

4.6 Relação de trabalho

Na dimensão relações de trabalho, foram diagnosticados dois polos de argumentos dos motoristas por aplicativo de Fortaleza entrevistados: um voltado à **flexibilidade** e outro relacionado à **ausência de poder de decisão**. Na primeira situação, encontra-se uma parte dos motoristas entrevistados, os quais são aqueles que entendem o seu trabalho como autodeterminado, uma vez que são os sujeitos que estabelecem suas metas, são seus próprios chefes, têm autonomia na escolha dos horários para exercer a atividade e não querem estar em subordinação a um patrão. Na segunda condição, estão uma outra parte dos motoristas entrevistados, que reclamam da ausência de controle sobre sua própria atividade, já que não podem cancelar de modo indefinido as viagens que julgarem inadequadas - sem sofrerem retaliações da plataforma- precisam manter uma nota de avaliação pelos clientes elevada e seguir as regras da plataforma sem oportunidade de contestação.

Esta dualidade dificulta a análise da subordinação dos motoristas às plataformas na medida em que mostra, como dito no referencial teórico, o quanto este traço constitutivo da relação de trabalho nesta atividade acabará se definindo no exame de cada caso particular. Um exemplo da dificuldade de o motorista por aplicativo classificar se há ou não vínculo, ou ainda, qual o tipo de vínculo possui é retratado no depoimento do entrevistado E4. No trecho a seguir, E4 ressalta, em um primeiro momento, a liberdade do trabalho de motorista:

Aí, quando eu saí do trabalho, do hotel, **aí foi a alternativa** que eu tive para eu **não trabalhar mais para ninguém, trabalhar para mim mesmo**. [...] Primeiro de tudo que **eu gosto**, primeiro tem que gostar do que está fazendo, né só por causa do dinheiro não. E a **liberdade que dá mais para mim**, né? Porque eu posso **escolher o dia que eu folgo**, se eu quiser passar 3 dias em casa eu posso, se eu quiser passar uma semana eu posso, **não tem aquela burocracia que o emprego de carteira assinada** que o cabra tem que tá todo dia no batente. (entrevistado E4, grifo nosso)

Contudo, em um momento subsequente da entrevista, ao ser questionado sobre se ele esperava algum auxílio durante a pandemia, E4 enfatizou:

Sem dúvida, né? **Todas empresas ajudaram os seu empr... parceiros, né?** Não são empregados, são parceiros, né? Poderia ter dado um incentivo, uma

ajuda financeira. Mas como eu te falei, né? Já entrei sabendo que é cada um por si, eu não posso exigir também, né? (entrevistado E4, grifo nosso)

Nota-se que este motorista entrevistado inclusive iria pronunciar o termo empregado e se corrige, de forma a classificar os motoristas por aplicativo como parceiros. Todavia, em um terceiro instante da mesma entrevista, E4 se coloca como empregado: "queira ou não queira eu **sou empregado, eu estou representando** a Uber. Se alguma coisa acontecer, eu sou motorista da Uber, né? (grifo nosso)". Em decorrência destas distintas afirmações, foi questionado ao motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E4, especificamente, sobre como ele se considerava para a plataforma: parceiro ou empregado. E4 prontamente respondeu que "**é um parceiro, é um parceiro**. Patrão ela não é não, porque ela não me obriga a nada. **É uma parceria**, né? (grifo nosso)".

Dito isso, a ênfase agora serão as análises de 3 (**pessoa física, habitualidade e subordinação**) dos requisitos que configuram uma relação de trabalho com vínculo empregatício - conforme a CLT - a partir do que foi possível extrair das entrevistas dos 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza ativos. É relevante apontar que este conjunto de análises com base nestes 3 requisitos tem apenas o propósito de identificar se existem evidências destas características na atividade dos motoristas por aplicativo entrevistados. O conteúdo dessas análises específicas não permite generalização e, sobretudo, não autoriza que se forme um parecer definitivo sobre o potencial vínculo empregatício destes 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza junto às plataformas. Diante disso, seria pouco rigoroso para esta dissertação, no âmbito da ciência, formar posição final sobre tal condições. Assim, aqui serão produzidas algumas inferências que o quadro de informações prestadas pelos 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza ativos permitiu confrontar com o marco teórico dos elementos jurídicos estudado.

Além desses requisitos que parametrizam o vínculo nas relações de trabalho, também se analisa o interesse dos motoristas por aplicativo ativos de Fortaleza em serem empregados das plataformas **regidos pela CLT**. Ao serem questionados se preferiam ser contratados pelas plataformas no modelo de relação empregatícia regida pela CLT, 10 dos 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza ativos entrevistados apontaram que não tem este propósito e preferem um modelo mais

flexível de trabalho. Os argumentos para tal escolha variam, como pode ser observado no apêndice H. De maneira geral, percebe-se que, para os entrevistados que têm a atividade como complemento de renda, a razão do não desejo de tornar-se amparado pela CLT é, principalmente, o interesse em conservar sua flexibilidade de horário para conciliar as atividades. Por seu turno, os motoristas por aplicativo que estão na condição desta ser sua atividade principal têm uma fundamentação distinta. A fala do entrevistado E6, a seguir, resume a justificativa dos demais que pode ser acessada no apêndice H.

Quando você é empregado, você fica naquele horário, **aquele regime fechado naquele horário** e na **Uber você pode tirar um dia na semana**, um final de semana, no dia que você quiser resolver qualquer coisa, **você tem essa flexibilidade**. Entendeu? **Eu acho isso daí o especial**, por que numa empresa quando você vai falar com alguém para pedir um horário é **muita burocracia** e aqui não, **eu mesmo sou meu patrão**, entendeu? (entrevistado E6, grifo nosso)

Ao realçar que a flexibilidade é algo especial, E6 convida a reflexão sobre que tipos de trabalhos formais estão sendo oferecidos no mercado de trabalho atual. Enquanto no regime jurídico brasileiro prevalecer a dicotomia entre ter mais direitos ou ter liberdade, presencia-se a configuração de novos tipos de trabalho que tendem a ser mais precarizados porque o engessamento da legislação trabalhista brasileira atual não permite ao trabalhador ter os dois: direitos e liberdade. E, dentro dessa dualidade, ficou claro que o desejo do trabalhador é ter mais benefícios, mas principalmente obter mais liberdade e flexibilidade.

Observa-se que, quanto ao atributo da “**pessoa física**”, 10 dos 11 motoristas ativos não se encontram cadastrados como pessoa jurídica. A exceção presente é o motorista por aplicativo de Fortaleza entrevistado E4, o qual se inscreveu como Microempreendedor Individual (MEI) para pagar a sua seguridade social. Além do entrevistado E4, E6 também afirmou que pretende se inscrever e adquirir o estatuto de MEI:

Eu estou **me programando agora para abrir uma empresa**, como motorista de Uber. [...] Rapaz, é um programa aí que **você paga o seu INSS como motorista por aplicativo**, entendeu? Que já existe, daí exige que a pessoa esteja com o nome limpo e eu estou me programando já, com tudo certo para limpar, para poder abrir essa empresa, **é tipo uma empresa, só que não é**

uma empresa. É um motorista autônomo **que paga todos os impostos, INSS e tudo, entendeu?** (entrevistado E6, grifo nosso)

Acerca deste primeiro requisito (pessoa física), verificar-se que a análise isolada do enquadramento como pessoa jurídica não necessariamente representa a vontade do sujeito em se desvincular da condição de pessoa física, mas pode ser uma necessidade para que o trabalhador garanta sua proteção social.

Quanto ao requisito da **habitualidade**, pode-se inferir que esta estava presente no desempenho da atividade em 10 dos 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza ativos entrevistados. Esse argumento pode ser validado, uma vez que, por mais que não fosse a atividade principal deles, era exercida com continuidade e não-eventualidade. Os trechos principais sobre os aspectos da habitualidade podem ser vistos no apêndice G.

O único dos 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza ativos que não indicou atualmente ser esta uma atividade habitual foi o entrevistado E5. Este motorista por aplicativo demonstrou um caráter de eventualidade no exercício deste trabalho, como pode ser visto a seguir:

Quando eu tenho disponibilidade, eu fico online e vou fazer as corridas, então isso é o que eu gosto, vamos supor eu estou trabalhando aqui no meu trabalho principal que é do meu ramo, mas aí final de semana eu não trabalho, mas **eu tenho uma conta pra pagar próxima semana**, então eu fico online. (entrevistado E5, grifo nosso)

Já com relação à **subordinação**, foi possível perceber que, sob o olhar dos motoristas ativos entrevistados, há a predominância do eixo de liberdade e não-subordinação, na medida em que apenas 3 dos 11 motoristas por aplicativo de Fortaleza ativos entrevistados demonstraram, nas suas exposições, perceberem-se de fato subordinados. Não foi possível determinar se os demais 8 motoristas somente reproduzem o discurso que as plataformas os repassam ou possuem, por sua vivência, a convicção da autonomia e liberdade. De todo modo, os trechos das respostas dos 11 motoristas direcionadas ao aspecto da subordinação estão dispostas no apêndice F e abaixo é reproduzido o relato do entrevistado E15 que aborda a questão:

Eu poderia qualificar ela [a plataforma] como uma pequena renda, uma renda mensal assim, **um trabalho só que não um trabalho formal**, porque querendo ou não **o controle que a Uber tem com a gente é só ali pelo aplicativo**, ela não sabe como é o dia a dia de cada um, **ela não cobra um horário você ter que tá ali todo dia num determinado horário**, uma determinada carga horária de trabalho, eu poderia usar ela como uma **parceira de trabalho**, uma parceira que ajuda. (entrevistado E15, grifo nosso)

Distingue-se desta fala de E15, o trecho que afirma ser “o controle que a Uber tem com a gente é só ali pelo aplicativo”. Retoma-se neste momento, a discussão acerca de subordinação algorítmica na análise de condições de trabalho, depreendido do trecho acima. No caso da subordinação algorítmica a margem de liberdade do trabalhador não é plena, uma vez que, por mais que não existam necessariamente ordens diretas, há um condicionamento do sujeito a práticas esperadas ou sugeridas pelo aplicativo. De toda sorte, tendo em visto o enfoque do trabalho no olhar do trabalhador, estes demonstraram em sua não se considerar subordinado à plataforma.

A partir do exposto, observa-se que, mesmo quando os três atributos estão presentes, não necessariamente o motorista opta pelo enquadramento da Consolidação das Leis do Trabalho. O quadro 5 resume com todos os atributos reunidos.

Quadro 5 - Atributos da relação de trabalho dos motoristas ativos

Código	Pessoa Física	Habitualidade	Subordinação	Tem interesse em ser CLT?
E1	SIM	SIM	SIM	NÃO
E2	SIM	SIM	SIM	NÃO
E3	SIM	SIM	NÃO	NÃO
E4	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
E5	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
E6	SIM	SIM	NÃO	NÃO
E7	SIM	SIM	NÃO	NÃO
E10	SIM	SIM	SIM	SIM
E14	SIM	SIM	NÃO	NÃO
E15	SIM	SIM	NÃO	NÃO
E16	SIM	SIM	NÃO	NÃO

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A partir das reflexões realizadas até aqui, pretende-se na próxima subseção fazer um cruzamento entre estas análises já apresentadas e o conceito de

trabalho precarizado, a fim de que se possa detectar evidências se a atividade de motorista por aplicativo configura um trabalho precário.

4.7 Precarização do trabalho

Propõe-se uma análise sobre as condições de trabalho dos motoristas por aplicativo de Fortaleza expostas e os 7 preceitos de um trabalho precarizado apontado por Standing (2013). Desta forma, serão mostrados os 7 pontos e comentados à luz das informações coletadas nesta pesquisa:

1. **Garantia de mercado de trabalho:** este fator envolve uma atenção do poder público acerca do tipo de condições de trabalho que são oferecidas. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020), a renda média do trabalhador no Nordeste é de R\$ 1.510,00, valor inferior à média de ganhos informada por 68,17% dos motoristas por aplicativo de Fortaleza. Logo, em termos de renda, ainda há uma melhor condição remuneratória na atividade de motorista em relação a um trabalho formal médio. Não obstante, constatou-se a degradação crescente dos níveis de remuneração dos motoristas por aplicativo em decorrência do aumento dos custos da atividade e do congelamento ou até redução do valor das tarifas. Tendo em vista que o motorista por aplicativo não tem controle sobre o valor cobrado do seu serviço, há uma dificuldade em se falar sobre garantia de oportunidades adequadas de renda e salário, já que, diferentemente das tarifas de táxi, as viagens por aplicativo não são metrificadas de modo a que se tenha uma margem de ganho mínimo;

2. **Garantia de vínculo empregatício:** com relação à garantia de vínculo empregatício, esta não é a realidade atual da atividade no Brasil. Do mesmo modo que não o é para 87% dos trabalhadores por aplicativos ao redor do mundo, segundo levantamento da Ius Laboris (2018). No tocante à demissão arbitrária, percebe-se uma urgência em se regulamentar as razões de bloqueio, suspensão e exclusão das plataformas, de forma que também se garanta o direito a ampla defesa e o contraditório para os motoristas por aplicativo;

3. **Segurança no emprego:** observou-se um estímulo das plataformas com relação à progressão de categorias, as quais proporcionam benefícios inerentes a atividade, como a informação detalhada do destino do passageiro, e descontos serviços e comércios. Na Uber (2021a), existem quatro categorias: azul, ouro, platina e diamante. O motorista deve somar pontos a cada viagem para progredirem de categoria. Ao chegar no nível diamante, o motorista recebe um valor extra (não informado) e pode ver o tempo estimado de duração da próxima viagem. Contudo, nas entrevistas não ficaram nítidas as vantagens da progressão. Inclusive com motoristas afirmando que preferiam não melhorar de categoria, porque, para tal, teriam que reduzir suas taxas de cancelamento e, assim, eles se submeteriam a uma exposição maior a corridas perigosas. Além disso, não foram relatadas medidas por parte das plataformas de aprimoramento dos serviços dos colaboradores, resumindo-se o contato por orientações generalistas enviadas pelo aplicativo. Dessa forma, a segurança no emprego não se apresenta;

4. **Segurança do trabalho:** algumas plataformas oferecem um seguro em caso de acidentes e morte do motorista, como é o caso da Uber (2021). Porém, o relatado pelos motoristas é que existe um abismo entre as campanhas de proteção das plataformas e a realidade dos motoristas. Esse ponto ficou mais evidente durante a pandemia de COVID-19 em que, por mais que as plataformas tivessem feito campanhas de apoio para distribuir álcool em gel e máscaras, esse apoio não foi percebido pelos entrevistados;

5. **Garantia de reprodução de habilidade:** ainda que as plataformas, como a Uber, forneçam descontos em cursos de universidade, não se verifica uma possibilidade de ascensão em decorrência desses aprendizados nem de aplicação deste conhecimento, com exceção de uma possível melhora no atendimento ou de uma capacidade de gerir seus rendimentos de uma melhor forma;

6. **Segurança de renda:** uma das características mais marcantes do trabalho como motorista por aplicativo é a instabilidade de renda, já que o motorista, na maioria das plataformas, não possui o poder de decisão sobre

o valor das viagens (à exceção da Indrive). Ademais, não há garantia de uma renda mínima e nem tem remunerado o seu descanso semanal. Dessa forma, é nítida a insegurança de renda; e

7. Garantia de representação: percebe-se, no caso de Fortaleza, uma ausência de representação sindical dos motoristas por aplicativo, estando os trabalhadores desta atividade representados por associações e reunidos de maneira informal em grupos de motoristas nas redes sociais ou em aplicativos de troca de mensagens. Verificou-se que, em sua grande maioria, os motoristas por aplicativo entrevistados cuja atividade principal era esse trabalho viam de maneira mais evidente a necessidade de associar-se para garantir direitos. Contudo, a adesão maior entre os motoristas por aplicativo ocorre em grupos de WhatsApp ou Telegram. De acordo com os entrevistados, isso acontece, sobretudo, por algum destes não identificarem uma vantagem imediata e direta no ato de associar-se e, também, por terem uma certa desconfiança quanto aos interesses políticos que a associação e seus representantes podem ter.

Efetuada uma análise do que foi exibido nos 7 pontos, percebe-se a ausência de plenitude das sete garantias, de modo que o trabalho de motorista por aplicativo pode ser considerado precário com base nos critérios de Standing (2013). De acordo com este autor, nem todos os trabalhadores valorizam todas as garantias. Porém, em um contexto particular de pandemia, fica claro como a ausência de certas garantias colabora para o desamparo do trabalhador, principalmente, com relação à segurança no trabalho e à garantia de renda.

De todo modo, no final das entrevistas, foi perguntado aos motoristas por aplicativo de Fortaleza se “valeu/vale a pena” exercer esse trabalho. A exceção do entrevistado E1, as respostas valorizavam a participação na atividade, como o entrevistado E9 ao afirmar que “foi o que eu precisava na época e atendeu pro que eu trabalhei também. Então, ele atendeu as expectativas que eu tinha com a Uber tranquilamente”. Assim como E9, a motorista entrevistada E17 evidenciou que “dava para me manter bem”, já que, no seu caso, foi com esse trabalho complementar às suas aulas particulares que ela conseguiu sustentar seu filho e pagar a sua faculdade de enfermagem.

Logo, por mais que apresente condições de precariedade, é um trabalho que proporciona renda para esses trabalhadores que, como exposto anteriormente, muitas vezes o enxergam como transitório ou instrumento para se obter algo que desejam.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, será discutido o alcance dos objetivos propostos, necessário para responder o problema de pesquisa desta dissertação. Posteriormente, as contribuições teóricas e práticas do estudo serão abordadas. Por fim, serão expostas as limitações e sugestões para pesquisas futuras.

5.1 Discussão dos objetivos e dos resultados

Esta dissertação buscou responder a seguinte pergunta: **“como se configuram as relações e as condições laborais do trabalho flexível a partir da visão dos motoristas por aplicativos?”**. Sendo o seu objetivo geral o de compreender o que pensam os motoristas por aplicativos sobre as suas relações de trabalho e respectivas condições laborais, o qual, por sua vez, se desdobra em três objetivos específicos: i) identificar motivações dos motoristas para se inserirem, permanecerem e desistirem de exercer um trabalho deste modelo; ii) caracterizar aspectos da relação e da condição do trabalho dos motoristas por aplicativo; e iii) investigar as características dos novos vínculos e das relações de trabalho estabelecidas com os motoristas por aplicativos.

Para tal, iniciou-se com um referencial teórico, o qual abarca o trabalho flexível e suas motivações na Economia do Compartilhamento. Em seguida, apoiou-se na literatura acerca do fenômeno da uberização do trabalho e das relações de trabalho dentro de uma abordagem jurídica. Por fim, ainda no quadro teórico, apropriou-se do que a literatura traz sobre as condições de trabalho dos motoristas. Estes conhecimentos teóricos prévios presentes no marco referencial serviram para que, nas observações dos dados dos casos reais, fosse possível realizar as correspondências devidas e gerar as análises que estão expostas na seção seguinte.

Desse modo, partindo para a análise, constatou-se que as principais motivações de entrada da atividade estão entre os eixos flexibilidade, renda e oportunidade. Já com relação à motivação de permanência, relatou-se que, graças a uma percepção de transitoriedade da atividade, o que os mantinha, em grande parte, era a falta de uma outra opção de trabalho que atendesse aos seus anseios, conforme

explicitado pelos motoristas por aplicativo entrevistados E14 e E16. A violência e a insegurança pública juntas à deterioração das condições de trabalho compõem os principais motivadores de saída da atividade, o que foi atestado nas falas dos 6 motoristas inativos entrevistados.

Dentre os fatos mais preocupantes com relação às condições de trabalho, estão os relatos de agressão (verbal e física) e assédio sexual. Notou-se que, com relação às agressões verbais e físicas, o gênero feminino apresentou maiores estatísticas. Porém, a diferença de resultado entre os gêneros é menor quando o foco da questão são os assédios sexuais, demonstrando que essa problemática é vivenciada de maneira mais semelhante por ambos os gêneros.

Identificou-se que a maioria dos motoristas respondentes estão com uma carga horária de trabalho acima da média nacional, resultando em ganhos maiores que a média dos trabalhadores do Nordeste. Contudo, durante as entrevistas, também foi percebido uma queixa quanto à diminuição da renda auferida em decorrência de elevação de custos operacionais sem uma proporcional elevação de tarifas remuneratórias. Mesmo assim, em sua maioria, os motoristas por aplicativo demonstraram satisfação remuneratória quando comparada ao de um emprego formal.

Diferentemente do que foi imaginado *a priori* sobre mudanças drásticas no pensamento dos motoristas por aplicativo com relação ao seu trabalho em decorrência da pandemia de COVID-19, não foi possível diagnosticar algo que revelasse uma reflexão mais profunda sobre o desamparo que lhes foi imposto. Conquanto, é certo que muitos - segundo relatos das entrevistas - não esperavam uma outra atitude além da que foi tomada pelas plataformas.

Ademais, por mais que a atividade de motorista por aplicativo, à luz da análise do caso dos motoristas de Fortaleza, possa ser classificada como um trabalho precário, cabe a ressalva de que este pode ser visto como uma opção satisfatória principalmente quando a intenção da transitoriedade na atividade está mais presente. Ao serem inquiridos, no final da entrevista, sobre se “valeu/vale a pena” exercer essa atividade, os entrevistados em sua grande maioria (94,44%) respondiam positivamente, apesar das dificuldades do trabalho em si.

No que tange ao quadro jurídico estudado, ainda que fosse possível averiguar uma subordinação algorítmica, com exceção de um entrevistado, todos os demais motoristas por aplicativo ativos de Fortaleza não desejam ser enquadrados no sistema de trabalho pela CLT. Assume-se, assim, um apego à flexibilidade de horários e a uma crença de que o aparato de proteção do vínculo de emprego acabaria por gerar uma remuneração menor.

Outrossim, a partir do que foi exposto, encerra-se esta primeira parte das considerações finais em direção ao enquadramento do motorista como empregado ou autônomo. Dos cinco aspectos que configuram a relação de emprego, apenas um está obrigatoriamente presente na atividade de motorista de aplicativo: a onerosidade. Além disso, sendo o motorista por aplicativo pessoa natural, estariam potencialmente contemplados também os elementos da pessoa natural e da personalidade. Os outros elementos da relação de emprego, em especial a habitualidade e a subordinação, deverão ser analisados caso a caso. É importante ressaltar o perigo de tal insegurança jurídica, uma vez que esse tipo de trabalho flexível por plataformas vai se tornando comum e não se consegue ainda, de maneira ampla, avaliar, à luz do ordenamento jurídico brasileiro atual, que tipo de amparo legal o Direito do Trabalho pode lhe oferecer.

O CEO da Uber, em artigo para o jornal *The New York Times*, afirmou que entende que os motoristas merecem mais em termos de benefícios e proteções e que a Uber estaria disposta a liderar propostas para um novo sistema legal de trabalho (KHOSROWSHAHI, 2020). Ao ser questionado acerca da razão de simplesmente não enquadrar seus motoristas como empregados, Khosrowshahi (2020) alega que, se optasse por esse caminho, a empresa não teria empregos em tempo integral para muitos motoristas e só conseguiria operar nesse formato em poucas cidades. Este temor de o vínculo trabalhista inviabilizar a operação da empresa foi observado também nas entrevistas com os motoristas por aplicativo de Fortaleza, como no depoimento de E9, que acredita que a plataforma pararia de operar no Brasil se o vínculo empregatício se estabelecesse.

Além disso, Khosrowshahi (2020) argumenta que as corridas se tornariam mais caras, não poderia atender tantos passageiros e os motoristas perderiam sua flexibilidade. A questão da flexibilidade é um tema central em sua análise; pois, considerando pesquisas desenvolvidas pela empresa, muitos dos motoristas não

teriam interesse em se tornarem empregados da plataforma, justamente para conservar o poder de decisão sobre seus horários de trabalho. De fato, foi constatado nesta pesquisa que a flexibilidade de horários é um quesito de grande relevância para os motoristas, principalmente pela característica de transitoriedade que a atividade envolve.

Khosrowshahi (2020), desse modo, condena o sistema legal binário, em que o trabalhador é considerado como ou empregado ou autônomo. De acordo com sua análise, esse sistema cria um ambiente de incerteza e risco para a empresa que queira oferecer mais benefícios aos trabalhadores.

Longe de ser uma tarefa fácil, definir um aparato de proteção aos trabalhadores flexíveis é complexo e deve exigir leituras modernas do Direito do Trabalho que tenham como objetivo não só proteger o trabalhador, mas também enxergar seus anseios e entender a sua realidade. Deste modo, poderá ser ajustado um modelo que combine maior liberdade dos moldes do emprego tradicional com um determinado nível de proteção trabalhista. As doses de proteção e liberdade só poderão ser devidamente aplicadas quando se escutar na fala do trabalhador o que este de fato busca. Dando-se voz a estes sujeitos de direitos para que encontrem, no amparo do ordenamento jurídico, o que almejam. Para tal, dissertações como esta contribuem para que haja o protagonismo da fala deste sujeito.

A partir do que foi exposto nesta seção, acredita-se que o objetivo desta dissertação tenha sido alcançado e, conseqüentemente, houve a resolução do problema de pesquisa proposto. Os resultados encontrados e discussões apresentadas nos capítulos anteriores sinalizam isso de maneira mais aprofundada. Na seção a seguir, apresentam-se uma síntese das contribuições teóricas e gerenciais deste estudo.

5.2 Contribuições teóricas e gerenciais do trabalho

Esta dissertação traz contribuições teóricas importantes, uma vez que fornece uma série de informações e análises sobre as motivações, condições e relações de trabalho de um dos principais grupos de trabalhadores flexíveis dentro da Economia do Compartilhamento. Além disso, das contribuições já efetuadas no

capítulo anterior, se seguirão uma série de reflexões e sugestões para a melhoria da realidade do trabalho dos motoristas.

Inicialmente, por mais que exista o argumento por parte das plataformas de completa autonomia para seus “parceiros” motoristas, a imposição de punições por altas taxas de cancelamento ou baixas taxas de aceitação não se alinha com esse discurso. Do mesmo modo, a ausência de autonomia para o controle da tarifa, mesmo com a elevação dos preços dos combustíveis e dos custos da operação em geral, sugere que pode haver uma submissão do motorista por aplicativo à gerência da plataforma. Conforme foi exposto algumas vezes nesta dissertação, a motivação deste trabalhador por metas diárias de faturamento combinada com a decisão unilateral da plataforma sobre os preços da atividade, sem qualquer aviso prévio, condiciona a jornada de trabalho do motorista por aplicativo.

A criação de plataformas mais colaborativas ou cooperativas pode ser uma tentativa de diminuição da dependência de plataformas que são grandes corporações, como a Uber. Por seu turno, tendo em vista que as condições de trabalho se demonstram mais deterioradas em plataformas menores, não há como previamente assegurar que um aplicativo colaborativo ou de uma plataforma cooperativa com pouca estrutura e sem escala oferecerá condições melhores. Desta forma, o caminho mais seguro que se apresenta é a negociação com o poder público para que se garanta uma base de proteção mínima aos motoristas por aplicativo, com um valor mínimo de tarifa em decorrência do aumento dos combustíveis ou com a exigência de um rol de benefícios sociais arcados pelas plataformas, como o pagamento da seguridade social.

Já a situação relatada sobre a idade dos veículos conduzidos pelos motoristas por aplicativos, que em breve não se adequará ao exigido na regulamentação das cidades, traz à tona a questão da isonomia de benefícios tributários entre motoristas por aplicativo e taxistas. Garantir aos motoristas por aplicativo a redução de tributos na aquisição do principal instrumento de trabalho é trazer dignidade a uma categoria que, assim como os taxistas, tem se mostrado relevante para a mobilidade urbana.

Além disso, conforme apontado pelo questionário, seria interessante que as plataformas utilizassem ferramentas de lembrete para que o motorista seja

incentivado a fazer alongamentos, se hidratar, tomar seus medicamentos de rotina, ir ao banheiro e cuidar da sua saúde de uma maneira geral. Essa sugestão advém da constatação, através das análises das respostas dos motoristas por aplicativo de Fortaleza, da presença de doenças laborais similares a outras profissões no trânsito. Esse tipo de mecanismo não geraria custos adicionais e poderia ser desativado se fosse do desejo do motorista.

Uma outra grande queixa dos motoristas por aplicativo de Fortaleza investigados, que poderia ser resolvida sem grandes custos, é o repasse das informações dos passageiros antes do aceite da corrida. Ademais, tecnologias de reconhecimento facial já são usadas para identificar que o motorista cadastrado é o motorista que está dirigindo, logo, o mesmo deveria ser exigido do passageiro. O uso de contas de um passageiro por outro é uma prática comum e que deve ser coibida, pois aumenta a insegurança no trabalho para o motorista.

Assim como foi possível perceber uma certa discriminação a áreas geográficas da cidade, a disponibilização de diversos dados dos passageiros pode gerar episódios de preconceito. Em Edelman e Luca (2014) tem-se a conclusão de que a exposição dessas informações pode facilitar a discriminação com base na raça, sexo, idade ou outros aspectos da aparência. Por outro lado, o uso de reconhecimento facial já resolveria o aspecto da identificação do passageiro sem necessitar o compartilhamento da foto ou demais detalhes do seu perfil.

Por fim, ressalta-se a importância da união dos motoristas, por meio de redes sociais, associações e sindicatos. O aspecto associativo é fundamental para garantir voz a categoria, tendo em vista que, por mais diferentes que fossem os participantes desta pesquisa, suas necessidades e interesses eram em grande parte comuns.

A seguir, na seção final das conclusões, serão evidenciadas as limitações identificadas com este estudo e a agenda de pesquisa futura.

5.3 Limitações e recomendações de trabalhos futuros

Como limitações desta pesquisa, destaca-se a dificuldade de acesso aos dados dos motoristas e das plataformas, como também identificado por Frenken e

Schor (2019). Ademais, a aplicação do questionário, realizada em sua maioria por meios digitais, resultou em uma baixa taxa de resposta ao contato e um percentual moderado (44,72%) de questionários respondidos completamente. Quanto a este percentual de completude, a extensão do questionário, que demandava cerca de 15 minutos para ser finalizado, possivelmente foi uma causa da diferença entre questionários iniciados (199) e questionários completos (89). Já com relação à baixa taxa de resposta ao contato, é possível entendê-la como consequência da dificuldade de engajamento digital e da desconfiança dos motoristas por aplicativo quanto ao acesso em *links* desconhecidos.

Outrossim, a respeito das limitações referentes à coleta de dados, notou-se que o uso do Telegram foi mais eficiente do que o WhatsApp. A possível explicação para isso, segundo diálogo com alguns motoristas, é relacionada a constatação deles de que o número de contatos fraudulentos via WhatsApp é consideravelmente maior do que por Telegram. Imagina-se que, em um cenário sem pandemia, o contato presencial seria o mais adequado para engajá-los na pesquisa, como mostrado quando comparou-se a aplicação do questionário em Fortaleza com Recife e Salvador.

Ademais, a cidade que representa o campo deste estudo e território para exercício da atividade dos motoristas por aplicativo investigados, Fortaleza, está na região metropolitana mais violenta do Brasil (MOTA, 2019) e entre as cinco cidades com maiores desigualdades econômicas do país (SALATA; RIBEIRO, 2020). Tais condições socioeconômicas influenciam nas motivações, condições e relações de trabalho dos motoristas por aplicativo, de modo que estes aspectos de contexto devem ser evidenciados quando algumas informações e análises comparativas forem efetuadas com os resultados de outras cidades, como as que compõem a pesquisa mais ampla a que este estudo em Fortaleza se filia.

Concluindo as limitações, verificou-se na pesquisa que o número de respondentes das gerações Z e *baby boomers* foram menores do que das gerações X e *millennials*. Essa desproporcionalidade de representação já foi destacada em outros estudos com motoristas por aplicativo, como em Ranzini *et al.* (2017) e Kooti (2017). Entretanto, a fim de efetuar análises mais profundas e específicas sobre as características dessas gerações e desse tipo de trabalho, entende-se que é necessário aumentar a amostra de participantes dos demais grupos geracionais.

Já direcionando à construção de uma agenda de pesquisas futuras para investigar motivações, condições e relações de trabalho dos motoristas por aplicativo, deve-se direcionar esforços no sentido de: (i) ampliar a base de motoristas por aplicativos da geração Z e *Baby boomers* para um estudo mais aprofundado sobre os efeitos da idade e da geração com relação à percepção do trabalho; (ii) avaliar a efetividade de resposta ao contato pelo uso de plataformas de mensagens, como Telegram e WhatsApp; (iii) replicar o questionário e o roteiro de entrevista em outras cidades para que se construa matrizes comparativas e verifique quais os fatores motivacionais e o que influencia as condições e relações de trabalho, com uma base de sujeitos pesquisados mais vasta; (iv) comparar as condições e relações de trabalho dos diferentes tipos de modalidades de labor dentro da Economia do Compartilhamento, como o trabalho de entregadores por aplicativo com o dos motoristas por aplicativo; (v) promover pesquisas de direito comparado entre os países que optaram pela classificação do motorista por aplicativo como empregado e como trabalhador eventual, assim como, as consequências práticas de tal escolhas para as condições de trabalho dos motoristas; (vi) realizar análise longitudinal da trajetória das motivações dos motoristas para exercício da atividade, a fim de que seja possível esclarecer melhor as mudanças de perspectivas ao longo do tempo na atividade; (vii) avaliar questões de gênero e entorno familiar das mulheres motoristas, uma vez que estas guardam particularidades de vivência do trabalho, como mostrado neste estudo; e (viii) investigar se os critérios para a seleção de passageiros por parte dos motoristas seria um mecanismo de proteção válido ou um preconceito sem fundamento.

Com base nessas sugestões, espera-se incentivar novos estudos acerca dos temas que emergiram no caminho de construção desta dissertação, de modo que, cada vez mais, o trabalho por aplicativo possa ser objeto de investigações acadêmicas.

REFERÊNCIAS

99. **Os passos para ser 99**. Rio de Janeiro: 99 App, [2020]. Disponível em: <https://99app.com/seja-motorista-99>. Acesso em: 14 set. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Campinas: Passa Palavras, 2017.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.
- ACKERMANN, Katia. **Mercado de trabalho invisível**: a articulação entre o trabalho no mercado informal, o emprego e o desemprego na trajetória de trabalhadores. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ACQUIER, Aurélien; DAUDIGEOS, Thibault; PINKSE, Jonatan. Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 125, p. 1-10, 2017.
- AIRBNB. **Hospedagem em 3 passos**. Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/host/homes>. Acesso em: 22 set. 2020.
- ALONSO, Juan José Castillo; LÓPEZ, Jesús Villena. **Ergonomía conceptos y métodos**. Madrid: Complutense, 1998.
- AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.
- ANDRÉ, Robson Gomes; DA SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso ‘Uber’. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, p. 330-362, 2017.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de A. Rego e A. Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BELK, Russell. You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. **Journal of Business Research**, v. 67, n. 8, p. 1595-1600, 2014.

BORGES, Livia Oliveira *et al.* Condições de trabalho. *In:* BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). **Dicionário brasileiro de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 227-236.

BORGES, Livia Oliveira *et al.* Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em dois grupos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, v. 12, n. 2, p. 213-225, 2013.

BOYER, Robert. Des flexibilités défensives ... ou offensives? *In:* BOYER, R. (org.). **La Flexibilité du Travail en Europe**. Paris: La Découverte, 1987.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, ano 153, n. 208, p. 5, 28 out. 2016. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=28/10/2016&jornal=1&pagina=5>. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. **Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros**.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário no 0001995-46.2016.5.10.0111**. Juíza Tamara Gil Kemp, publicada em 18 abr. 2017a. Brasília.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo n.º 1000123-89.2017.5.02.0038/RO**. publicado em 16 de dez. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/159805748/processo-n-1000123-8920175020038-do-trt-2>. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Sentença processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2017, publicada em 13/02/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo n.º 10575-88.2019.5.03.0003/RR**, publicado em 11 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 26 set. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In:* LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CARNEIRO, Jailson Santana. **Consumo de filmes em cinema no Brasil: configurações e preferências do espectador**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

CARVALHO, Marlison Alves. **A Lei 13.352/2016 e os impactos jurídicos nos contratos de parceria entre profissionais e os salões de beleza: repercussões imediatas e mediatas**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2017. Disponível em: <http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/handle/riuea/951>. Acesso em: 26 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. Brasil: Método, 2014.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

CHEN, M. Keith *et al.* The value of flexible work: Evidence from uber drivers. **Journal of Political Economy**, v. 127, n. 6, p. 2735-2794, 2019.

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

CODAGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the sharing economy: Origins, definitions, impact and regulatory issues. **Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper**, v. 1, 2016.

DA COSTA, Francisco José; ORSINI, Anna Carolina Rodrigues; CARNEIRO, Jailson Santana. Variações de mensuração por tipos de escala de verificação: uma análise do construto de satisfação de discente. **Gestão Org.**, v. 16, n. 2, p. 132-144, 2018.

DA COSTA, Simone; TERNUS, Felipe. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. **Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais**, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012.

DAIDJ, Nabya. Uberization (or uberification) of the economy. **Advanced Methodologies and Technologies in Digital Marketing and Entrepreneurship**. IGI Global, p. 116-128, 2019.

DAVIDOV, Guy. The status of Uber drivers: A purposive approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal** (2017), Forthcoming, p. 17-7, 2016.

DE ARAÚJO, Marley Rosana Melo; DE MORAIS, Kátia Regina Santos. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

DE AZEVEDO, Marcia Carvalho; TONELLI, Maria José; SILVA, André Luis. Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 277-291, 2015.

DE OLIVEIRA, Bruno Gonçalves *et al.* Influência da condição de trabalho na qualidade de vida de taxistas. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 30, n. 1, p. 365-374, 2016.

DEGRYSE, Christophe. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. **ETUI Research Paper-Working Paper**, 2016. Disponível em: <http://gesd.free.fr/degryse216e.pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DIÁRIO DO NORDESTE. A cada 23 corridas pela Uber, apenas 1 terá motorista mulher no Ceará. **Diário do Nordeste**, Fortaleza, 24 out. 2019. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/a-cada-23-corridas-pela-uber-apenas-1-tera-motorista-mulher-no-ceara-1.2166053>. Acesso em: 6 mar. 2021.

DIAS, Maria Clara. Com a compra do BIG, Carrefour passa a ser maior empregador do país? **Exame**, Rio de Janeiro, 24 mar. 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/com-a-compra-do-big-carrefour-passa-a-ser-maior-empregador-do-pais/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

DIEESE. **Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos**. Salário mínimo nominal e necessário. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 9 abr. 2021.

DILLMAN, Don A.; SMYTH, Jolene D.; CHRISTIAN, Leah Melani. **Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method**. John Wiley & Sons, 2014.

DIMOCK, Michael. Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. **Pew Research Center**, 17 jan. 2019. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>. Acesso em: 21 out. 2020.

DOIN, Tatiana Aparecida Ferreira. **Desvendando a metamorfose da economia do compartilhamento: uma revisão sistemática de literatura para a proposição de um framework integrativo**. 2019. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

ECONOMIA dos bicos e a maior precarização do trabalho na pandemia. **Estadão**, 1 jul. 2020. Disponível: <https://pme.estadao.com.br/blogs/blog-do-empendedor/a-economia-dos-bicos-e-a-maior-precariozacao-do-trabalho-na-pandemia/>. Acesso em: 11 ago. 2020.

EDELMAN, Benjamin G.; LUCA, Michael. Digital discrimination: The case of Airbnb.com. **Harvard Business School NOM Unit Working Paper**, n. 14-054, 2014.

EINAV, Liran; FARRONATO, Chiara; LEVIN, Jonathan. Peer-to-peer markets. **Annual Review of Economics**, v. 8, p. 615-635, 2016.

ESTEVEES, Luiz Alberto. Uber: o mercado de transporte individual de passageiros – regulação, externalidades e equilíbrio urbano. **Revista de Direito Administrativo**, v. 270, p. 285-299, 2015.

FLEMING, Peter. The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. **Organization Studies**, v. 38, n. 5, p. 691-709, 2017.

FORTALEZA. Etufor divulga novo calendário de vistorias de veículos de plataformas digitais em Fortaleza. **Portal da Prefeitura de Fortaleza**, Fortaleza, 21 jan. 2020. Disponível em: <https://www.fortaleza.ce.gov.br/noticias/etufor-divulga-novo-calendario-de-vistorias-de-veiculos-de-plataformas-digitais-em-fortaleza>. Acesso em: 7 mar. 2021.

FORTALEZA. Lei 10751, de 8 de junho de 2018. **Dispõe sobre o uso intensivo do Viário Urbano Municipal para exploração de atividade econômica privada de transporte individual remunerado de passageiros através de Plataformas Digitais de Transporte.**

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. esp., p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000700844&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 set. 2020.

FRENKEN, Koen; SCHOR, Juliet. Putting the sharing economy into perspective. *In: A Research Agenda for Sustainable Consumption Governance*. Edward Elgar Publishing, 2019.

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

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”**. 2018. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

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

GAURIAU, Rosane. Uber: entre a autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 133-153, 2020.

GODELNIK, Raz. Millennials and the sharing economy: Lessons from a ‘buy nothing new, share everything month’ project. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, v. 23, p. 40-52, 2017.

GRAVAS, Douglas. Aplicativos como Uber e Ifood se tornam 'maior empregador' do Brasil. **Estadão**, 28 abr. 2019. Economia. <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>. Acesso em: 11 ago. 2020.

GREENE, Jennifer C.; CARACELLI, Valerie J.; GRAHAM, Wendy F. Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. **Educational Evaluation and Policy Analysis**, v. 11, p. 255-274, 1989.

HAIG, Brian D. An abductive theory of scientific method. **Psychological Methods**, v. 10, n. 4, p. 371-388, 2005.

HAMARI, Juho; SJÖKLINT, Mimmi; UKKONEN, Antti. The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. **Journal of the association for information science and technology**, v. 67, n. 9, p. 2047-2059, 2016.

HOROWITZ, Sara. The freelance surge is the industrial revolution of our time. **The Atlantic**, 1º set. 2011. Business. Disponível em: <http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelancesurge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229/>. Acesso em: 11 fev. 2020.

INSS. **Forma de pagar e códigos de pagamento**: contribuinte individual/facultativo. 11 maio 2017. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/forma-de-pagar-e-codigos-de-pagamento-contribuinte-individualfacultativo/>. Acesso em: 14 set. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua 2019**: rendimento do 1% que ganha mais equivale a 33,7 vezes o da metade da população que ganha menos. Rio de Janeiro, 6 maio 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>. Acesso em: 12 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua Indicadores mensais produzidos com informações do 3º trimestre de 2020**. Rio de Janeiro, 27 nov. 2020c. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/11/desemprego-jovens-faixa-etaria-27nov2020.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Principais destaques da PNAD contínua 2012-2019**. Rio de Janeiro, 31 jan. 2020a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=27762&t=downloads>. Acesso em: 26 ago. 2020.

ISRAEL, Glenn D. **Determining sample size**. University of Florida, 1992.

IUS LABORIS. **The global impact of the gig economy**. Disponível em: <https://iuslaboris.com/insights/the-global-impact-of-the-gig-economy/>. Acesso em: 12 mar. 2021.

JUSTIÇA do Ceará determina que Uber reserve pelo menos 10% de seus veículos a pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. **G1 CE**, 9 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2021/03/09/justica-do-ceara-determina-que-uber-reserve-pelo-menos-10percent-de-seus-veiculos-a-pessoas-com-deficiencia-e-mobilidade-reduzida.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2021.

KHOSROWSHAHI, Dara. I Am the C.E.O. of Uber. Gig Workers Deserve Better. **The New York Times**, New York, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/08/10/opinion/uber-ceo-dara-khosrowshahi-gig-workers-deserve-better.html>. Acesso em: 26 set. 2020.

KOOTI, Farshad *et al.* Analyzing Uber's ride-sharing economy. *In: Proceedings of the 26th International Conference on World Wide Web Companion*. 2017. p. 574-582.

KOVÁCS, Gyöngyi; SPENS, Karen M. Abductive reasoning in logistics research. **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management**, v. 35, n. 2, p. 132-144, 2005.

LEIGHTON, Patricia. Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber. **Journal of Management & Organization**, v. 22, n. 6, p. 859-874, 2016.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina a nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

LESSIG, Lawrence. **Remix**: making art and commerce thrive in the hybrid economy. London: Penguin Press, 2008.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, 32(86), 325-342, 2019.

MALIN, Brenton J.; CHANDLER, Curry. Free to work anxiously: Splintering precarity among drivers for Uber and Lyft. **Communication, Culture & Critique**, v. 10, n. 2, p. 382-400, 2017.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o direito do trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. *In: A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2015.

MARÔCCO, Annik Passos *et al.* A Tecnologia disruptiva presente em aplicativos móveis para chamadas e serviços de táxi. **Revista Cereus**, v. 6, n. 1, p. 125-142, 2014.

MARTINS, Murilo. **Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo**: um estudo da Uber na cidade de São Paulo. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **Independent work**: choice, necessity, and the gig economy. Publicado em: 10 out. 2016. Disponível em: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Acesso em: 26 ago. 2020.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais-v**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

MOTA, Camilla Veras. Como Fortaleza se tornou a região metropolitana mais violenta do Brasil. **BBC News**, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2019/03/07/como-fortaleza-se-tornou-a-regiao-metropolitana-mais-violenta-do-brasil.ghtml>. Acesso em: 12 mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NEGRI, Sofía. Tres preguntas sobre la sociedad poslaboral que queremos. **Cenital**, 7 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cenital.com/tres-preguntas-sobre-la-sociedad-poslaboral-que-queremos/>. Acesso em: 23 set. 2020.

NERI, M. *et al.* Em busca de incentivos para atrair o trabalhador autônomo para a Previdência Social. **Nova Economia**, v. 17, n. 3, p. 363-394, 2007.

NEVES, I. C.; CARVALHIDO, A. C. M. Novas modalidades de trabalho e a caracterização do vínculo empregatício: uma análise da Uber. **Revista Científica FAGOC-Jurídica**, v. 4, n. 1, 2019.

OECD. **How's Life? 2015: Measuring Well-being**. Paris: OECD Publishing, 2015.

OLIVEIRA, T. M. V. Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas. **Administração Online**, v. 2, n. 3, p. 1-10, 2001.

OMAY, Umut. Working life after the COVID-19 pandemic: current issues, predictions, and suggestions. *In*: DEMİRBAŞ, Dilek; BOZKURT, Veysel; YORĞUN, Sayım (ed.). **The COVID-19 pandemic and its economic, social, and political impacts**. Istanbul: Istanbul University Press, 2020. p. 121-136. Disponível em: <http://iupresswork.com/data/kitaplar/COVID-19-EN.pdf/>. Acesso em: 15 out. 2020.

PANDEMIA: motoristas de aplicativos precisam “se virar” para complementar a renda, em Fortaleza. **Diário do Nordeste**, Fortaleza, 27 jun. 2020. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/pandemia-motoristas-de->

aplicativos-precisam-se-virar-para-complementar-a-renda-em-fortaleza-1.2959767. Acesso em: 6 ago. 2020.

PETICCA-HARRIS, A.; DEGAMA, N.; RAVISHANKAR, M. N. Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. **Organization**, v. 27, n. 1, p. 36-59, 2020.

PICCININI, V. C. O Trabalho flexível na indústria calçadista. In: CASTRO, N; DEDECCA, C. S. **A ocupação na América Latina: tempos mais duros**. São Paulo: ALAST, 1998.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; RÜBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PÎNZARU, F. *et al.* Millennials at work: Investigating the specificity of generation Y versus other generations. **Management Dynamics in the Knowledge Economy**, v. 4, n. 2, p. 173-192, 2016.

POCHMANN, M. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. [Entrevista cedida a] André Antunes. EPSJV/Fiocruz. 09/11/2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os> Acesso em: 22 set. 2020.

PRICE WATERHOUSE COOPERS, 2015. **Sharing Economy**. Disponível em: https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/05/pwc_etude_sharing_economy.pdf. Acesso em: 27 ago. 2020.

QUINTELA, S. Com nova lei, Uber prevê saída de 10 mil motoristas. **Diário do Nordeste**, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/com-nova-lei-uber-preve-saida-de-10-mil-motoristas-1.1926774>. Acesso em: 14 ago. 2020.

RAMOS, J.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P. Condiciones de trabajo y clima organizacional. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. (org.). **Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto**. Madrid: Síntesis Psicología, 2002. p. 37-92.

RAMOS, Noézia Maria. **"Mulheres no volante – você trabalha ou só dirige"**: uma análise das relações de trabalho por aplicativo no contexto da precarização. 2020. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2020.

RANZINI, Giulia *et al.* Millennials and the sharing economy: European perspectives. Available at **SSRN** 3061704, 2017.

RAUCH, Daniel E.; SCHLEICHER, David. Like Uber, but for local government law: The future of local regulation of the sharing economy. **Ohio St. LJ**, v. 76, p. 901, 2015.

RECEITA FEDERAL, 2019. **Resolução CGSN nº 148, de 2 de agosto de 2019.**

Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=102767>. Acesso em: 26 ago. 2020.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Entregadores fazem 2ª greve nacional em meio a pequenas vitórias e divisões. **UOL**, São Paulo, 25 jul. 2020. Transporte. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/entregadores-fazem-2-greve-nacional-em-meio-a-pequenas-vitorias-e-divisoes.htm>. Acesso em: 12 ago. 2020.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Insegurança: as táticas que motoristas de apps como Uber usam contra crimes. **UOL**, São Paulo, 14 nov. 2019. Transporte. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/11/14/inseguranca-as-taticas-que-motoristas-de-apps-como-uber-usam-contra-crimes.htm>. Acesso em: 15 out. 2020.

SALATA, André Ricardo; RIBEIRO, Marcelo Gomes. **Boletim Desigualdade nas Metrôpoles**, Porto Alegre, n. 1, 202. Disponível em: <https://www.observatoriodasmetropoles.net.br/>. Acesso em: 12 mar. 2021.

SANTANA, Guilherme. Carros devolvidos e contas atrasadas: como a pandemia afeta os motoristas de aplicativos. **G1**, 19 jul. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/carros/noticia/2020/07/19/carros-devolvidos-e-contas-atrasadas-como-a-pandemia-afeta-os-motoristas-de-aplicativos.ghtml>. Acesso em: 12 ago. 2020.

SANTOS, Cristiane Ferreira *et al.* O processo evolutivo entre as gerações X, Y e Baby Boomers. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO EM SÃO PAULO*, 14., 2011, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: SemeAd, 2011.

SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. **The New York Times**, New York, 2 abr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em: 11 out. 2020.

SCHOR, Juliet B. Debating the sharing economy. **Great Transition Initiative**, out. 2014. Disponível em: <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 12 fev. 2020.

SCHOR, Juliet B.; ATTWOOD-CHARLES, William. The “sharing” economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms. **Sociology Compass**, v. 11, n. 8, p. e12493, 2017.

SEBRAE. **Vantagens do MEI**. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/am/banner/conheca-as-vantagens-de-ser-mei,d5d95f83b3cef610VgnVCM1000004c00210aRCRD?origem=estadual&codUf=4>. Acesso em: 29 ago. 2020.

SENA, Victor. Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada. **Exame**, 23 jul. 2020. Negócios. Disponível em: <https://exame.com/>

negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera. Acesso em: 13 ago. 2020.

SENADO. Proposta estende a motorista de aplicativo isenção tributária garantida a taxista. **Senado Notícias**, Brasília, 28 fev. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/01/28/proposta-estende-a-motorista-de-aplicativo-isencao-tributaria-garantida-a-taxista>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SIQUEIRA, Ursula; SANTOS, Carlos; GOULART, Paulo Roney Kilpp. O trabalho do futuro? Motivações para o trabalho na economia compartilhada. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1157-1165, 2020.

SKINNER, Jonathan. Risky income, life cycle consumption, and precautionary savings. **Journal of Monetary Economics**, n. 22, p. 237-255, 1988.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Elefante, 2019.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

STANDING, Guy. **The corruption of capitalism**: why rentiers thrive and work does not pay. London: Biteback Publishing, 2016.

STJ. Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum. **Superior Tribunal de Justiça**, Brasília, 4 set. 2019. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competea-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 10 fev. 2020.

STRAUSS, Daniel. Uber's IPO was the biggest of 2019. Here are the 19 firms that have bought the most shares since. **Business Insider**, 15 ago. 2019. Disponível em: <https://markets.businessinsider.com/news/stocks/19-firms-who-have-bought-most-uber-shares-post-ipo-2019-8-1028450956#>. Acesso em: 10 out. 2020.

TEODORO, Maria C. Máximo; D'AFONSECA, Thais Cláudia; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, 2017.

TRIBUNAL DE JUSTICIA. Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017. **Diario Oficial de la Unión Europea**, 26 fev. 2018. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/PDF/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.072.01.0002.01.SPA. Acesso em: 21 set. 2020.

TRT2. **RTOrd 1001492-33.2016.5.02.0013**. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. Publicado em: 20 abr. 2017.

TRT2. Tribunal Regional do Trabalho (15. Turma). **Processo Nº RO-1000123-89.2017.5.02.0038**. Publicado em: 26 abr. 2019.

TRT3. NJ Especial: Novas decisões da JT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão.

Publicado em: 6 fev. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>. Acesso em: 14 set. 2020.

TRT3. VT de BH reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista do aplicativo. Publicado em: 31 jan. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/vt-de-bh-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista-do-aplicativo>. Acesso em: 11 fev. 2020.

TRT6. Página 1241 da Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Publicado em: 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/292779107/trt-6-judiciario-07-04-2020-pg-1241>. Acesso em: 29 set. 2020.

TRT7. TRT/CE condena empresa que utilizava “pejotização” para burlar lei trabalhista. Publicado em: 7 fev. 2013. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1805:trt-ce-condena-empresa-que-utilizava-pejotizacao-para-burlar-lei-trabalhista&catid=143&Itemid=302. Acesso em: 14 set. 2020.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038. Publicado em: 7 fev. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038?ref=juris-tabs>. Acesso em: 26 ago. 2020.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1315-96.2014.5.03.0185. Publicado em: 16 dez. 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/270017299/recurso-de-revista-rr-13159620145030185/inteiro-teor-270017337>. Acesso em: 21 set. 2020.

UBER. A história da Uber, 2020c. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>. Acesso em: 4 ago. 2020.

UBER. A letter from Dara Khosrowshahi, Chief Executive Officer, 2020. Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?_ga=2.121035151.643691958.15814301101010025829.1581430110&_gac=1.26789583.1581430229.CjwKCAiAvonyBRB7EiwAadauqRjz4yzF5P_BceLDKcRB4W3LW0Dlxqjo8FzyO68XMxUe7TXPDtitRoC1goQAvD_BwE. Acesso em: 11 fev. 2020.

UBER. Brasil – Termos de uso. 2020e. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 22 set. 2020.

UBER. Categorias e vantagens Uber Pro em Fortaleza. 2021a. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/?city=fortaleza>. Acesso em: 12 mar. 2021.

UBER. **Código de Conduta da Uber**. 2020f. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 11 out. 2020.

UBER. **Comece a dirigir com a Uber**. 2020b. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-it-works/>. Acesso em: 27 ago. 2020.

UBER. **COVID-19: Uber anuncia novas medidas de apoio à comunidade e aos parceiros no Brasil**. 2020m. Publicado em: 14 abr. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/covid-19-uber-anuncia-novas-medidas-de-apoio-a-comunidade-e-aos-parceiros-no-brasil/>. Acesso: 17 out. 2020.

UBER. **Dados e fatos sobre a Uber**. 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 10 fev. 2020.

UBER. **Dados e fatos sobre a Uber**. 2020a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 27 ago. 2020.

UBER. **Dirija com confiança**. 2020i. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>. Acesso em: 13 out. 2020.

UBER. **Política de não discriminação da Uber**. 2020k. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=non-discrimination-policy>. Acesso em: 15 out. 2020.

UBER. **Por que o valor a receber em dinheiro foi menor do que o total do pedido?** 2020d. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/por-que-o-valor-a-receber-em-dinheiro-foi-menor-do-que-o-total-do-pedido?nodeId=f092bcc6-cdba-4bba-909f-97bd471f3c73>. Acesso em: 21 set. 2020.

UBER. **Quanto é possível ganhar com a Uber?** 2020g. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>. Acesso em: 12 out. 2020.

UBER. **Quer colocar você e seus ganhos em movimento? Dirija com Uber Promo, também**. 2020j. Publicado em: 30 set. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dirija-com-uber-promo-sao-jose-dos-campos/>. Acesso em: 13 out. 2020.

UBER. **Saiba mais sobre como dirigir com a Uber e veja quais carros são aceitos**. 2018. Publicado em: 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-carros-aceitos/>. Acesso em: 13 out. 2020.

UBER. **Todas as viagens no Brasil contam com um seguro**. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>. Acesso em: 12 mar. 2021.

UBER. **Uber inclui categoria de táxi no aplicativo para ampliar opções da Plataforma**. 2020l. Publicado em: 30 jul. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-inclui-categoria-de-taxi-no-aplicativo-para-ampliar-opcoes-da-plataforma/>. Acesso em: 15 out. 2020.

UBER. **Uber lança ferramenta que limita o tempo online do motorista dirigindo usando o aplicativo para promover segurança viária.** 2020h. Publicado em: 4 mar. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-ferramenta-que-limita-o-tempo-online-do-motorista-dirigindo-usando-o-aplicativo-para-promover-seguranca-viaria/>. Acesso em: 13 out. 2020.

UBER. **Uber lança programa “Elas na Direção” para incentivar mais mulheres a gerar renda dirigindo com o app.** 2019a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>. Acesso em: 15 out. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, Kelly C. *et al.* Abrindo caixas-pretas das inovações disruptivas: controvérsias envolvendo a Uber em Belo Horizonte. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 3, 2020.

WALSH, Bryan. Today's smart choice: Don't own. Share. **Time International**, 17 mar. 2011. Disponível em: http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2059521_2059717_2059710,00.html. Acesso em: 26 ago. 2020.

WIRTZ, Jochen *et al.* Platforms in the peer-to-peer sharing economy. **Journal of Service Management**, 2019.

YOHN, Denise Lee. What you can learn about customer experience from sharing economy companies. **Forbes**, 4 mar. 2015. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/deniselyohn/2015/03/04/what-you-can-learnabout-customer-experience-from-sharing-economy-companies/#57d1b5616945>. Acesso em: 28 set. 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA MOTORISTAS POR APLICATIVOS

Aspectos Gerais do Trabalho de Motorista de Transporte Individual Privado Compartilhado por Aplicativo

Senhor(a)

Nós o(a) convidamos para participar, como voluntário(a), de um estudo sobre Aspectos do Trabalho de Motorista de Transporte Individual Privado Compartilhado por Aplicativo. Esta é uma pesquisa realizada pelo Laboratório Interdisciplinar de Estudos em Gestão Social da Universidade Federal do Cariri (LIEGS/UFCA) em parceria com a Universidade Estadual do Ceará e não tem vinculação com qualquer empresa do setor. O propósito é compreender melhor as condições e contexto destes(as) trabalhadore(a)s. Além de obter um panorama da visão do trabalhador(a) sobre as características dos seu trabalho, pretendemos com essas informações, também, auxiliar nas formulações de políticas públicas para o setor. Nós asseguramos que seus dados permanecerão anônimos e serão tratados apenas pelos pesquisadores envolvidos na pesquisa com padrões profissionais de sigilo e privacidade, sob a propriedade e responsabilidade da coordenação da pesquisa. Além disso, quando finalizada a pesquisa, apenas os resultados consolidados serão divulgados e restarão públicos, estando à sua integral disposição.

Por fim, caso queira obter mais esclarecimentos sobre este estudo, basta enviar mensagem para o

e-mail liegs.ccsa@ufca.edu.br ou acessar o projeto da pesquisa.

Assim sendo, agradecemos e enfatizamos que você é livre para aceitar ou recusar este convite.

Prof. Dr. Jeová Torres Silva Júnior (Coordenador da Pesquisa - LIEGS/UFCA e UECE)

1. Por favor, marque abaixo se você concorda ou não em participar desta pesquisa:

- Fui informado(a) dos objetivos da pesquisa, de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Assim, eu concordo e aceito participar desta pesquisa.
- Fui informado(a) dos objetivos da pesquisa, de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Porém, eu não concordo e não aceito participar da pesquisa.

Seção 1 - Dimensão Condições Contratuais

Por gentileza, responda as questões abaixo. A partir de uma escala de 1 (um) a 5 (cinco), onde 1 (um) significa discordo totalmente e 5 (cinco) concordo totalmente, indique seu nível de concordância com as seguintes frases:

2. Tenho consciência que não possuo direitos trabalhistas ao trabalhar como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

3. Acredito que sou como um empregado da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado no momento que eu me submeto às regras dela.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

4. Não me considero funcionário da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado por trabalhar nesta atividade.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

5. Me sentiria melhor se eu fosse funcionário com carteira de trabalho assinada pela empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

6. Prefiro o trabalho flexível desta atividade motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo do que ter a carteira assinada por uma empresa.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

7. A falta de empregos com carteira assinada foi um fator decisivo que me fez entrar nesta atividade.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

8. Pago regularmente a contribuição do INSS como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo para ter cobertura previdenciária (aposentadoria) no futuro.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

9. Sei que não ter carteira de trabalho assinada nesta atividade me impede de obter alguns benefícios como abono salarial, 13º salário e férias remuneradas.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

10. Não ter direitos trabalhistas e previdenciários (aposentadoria) assegurados me faz pensar em largar esta atividade.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

11. Trabalhar nesta atividade é decisivo para eu pagar minhas despesas mensais.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

12. A empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado me incentiva a trabalhar mais a cada dia para eu obter mais renda.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

Seção 2 - Dimensão Condições Físicas e Materiais:

13. Prefiro alugar um veículo com as parceiras da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

14. As despesas com o veículo decorrentes desta atividade (Ex: combustível, seguro, manutenção e/ou aluguel, etc) têm elevado impacto nos meus ganhos.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

15. Estou satisfeito de estar trabalhando como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

16. Me sentiria melhor se a empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado pagasse ou ajudasse com um valor monetário para o seguro e manutenção do veículo.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

17. Confio no sistema de avaliação da viagem (estrelas e comentários dados pelos clientes) da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

18. A empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado me incentiva a me exercitar para cuidar da minha saúde quando não estou dirigindo.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

19. Tenho consciência que dirigir por uma longa jornada sem descanso pode me levar a contrair lesões por esforço contínuo e repetitivo nas articulações (Ex: joelhos, punhos, etc.), nos músculos (Ex: do pescoço, das costas) e na coluna (Ex: hérnia de disco, etc.).

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

20. Faço exercício durante a jornada de trabalho para evitar lesões por esforço contínuo e repetitivo nas articulações (Ex: joelhos, punhos, etc.), nos músculos (Ex: do pescoço, das costas) e na coluna (Ex: hérnia de disco, etc.).

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

21. Devido meu trabalho nesta atividade tive/tenho uma lesão por esforço contínuo e repetitivo nas articulações (Ex: joelhos, punhos, etc.) e/ou nos músculos (Ex: do pescoço, das costas) e/ou na coluna (Ex: hérnia de disco, etc.).

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

22. Gostaria de receber da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado mensagens de incentivo para cuidados com a saúde (Ex: tomar água no intervalo entre as viagens).

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

Seção 3 - Dimensão Processos e Características da Atividade:

23. Para ter mais clareza sobre quanto é o meu lucro, controlo as minhas despesas com esta atividade.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

24. Me incomoda não conhecer o meu próximo cliente antes de chegar ao local de origem da viagem.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

25. Me incomoda não saber antecipadamente o percurso de origem e destino da viagem.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

26. Durante o dia de trabalho, eu fico trocando entre os aplicativos das empresas de

compartilhamento de transporte individual privado (passando de um para o outro) para encontrar uma viagem que me renda mais.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

27. A partir dos meus ganhos nesta atividade, faço regularmente uma reserva para despesa futura com o seguro, licenciamento, manutenção e emergências com veículo.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

28. Estou de acordo com as regras da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado para cálculo do valor da minha remuneração pelas viagens.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

29. Acredito que os clientes da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado não avaliam corretamente as viagens.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

30. Trabalhar nesta atividade me deixa feliz.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

31. Entendo que os clientes são da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado e não meus.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

Seção 4 - Dimensão Condições do Ambiente Sócio gerencial:

32. Participo de grupos de WhatsApp de motoristas de transporte individual privado compartilhado por aplicativo para receber informações sobre o trânsito, os clientes e a empresa.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

33. Tenho receio de pegar (origem da viagem) e deixar (destino da viagem) clientes em locais onde há muitos taxistas.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

34. Já sofri agressão física de cliente da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado durante uma viagem.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

35. Já sofri agressão física de taxista durante o exercício da atividade.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

36. Já sofri assédio sexual de cliente da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado durante uma viagem.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

37. Já sofri agressão verbal de taxista durante o exercício da atividade.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

38. Já sofri agressão verbal de cliente da empresa de aplicativo de compartilhamento de transporte individual privado durante uma viagem.

1 - Discordo totalmente 2 3 4 5 - Concordo totalmente

Seção 5 - Dados Gerais Sociodemográficos:

39. Qual é a sua idade?

40. Em qual cidade reside?

41. Qual seu gênero?

47. O que motivou você a atuar como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo? Nesta questão você pode marcar mais de uma opção.

- A facilidade do uso do aplicativo
- A flexibilidade de escolha dos horários para trabalhar
- A oportunidade para garantir uma renda extra
- A falta de oportunidade para conseguir outro trabalho
- Outro (especifique)

48. Aproximadamente, há quanto tempo (em meses) você está nesta atividade?

- Menos de 1 mês Entre 7 e 12 meses Acima de 24 meses
- Entre 1 e 3 meses Entre 13 e 18 meses
- Entre 3 e 6 meses Entre 19 e 24 meses

49. Quantas horas semanais de trabalho você dedica somente nesta atividade?

- Menos de 10 horas/semana Entre 31 e 40 horas/semana Entre 61 e 70 horas/semana
- Entre 11 e 20 horas/semana Entre 41 e 50 horas/semana Acima de 70 horas/semana
- Entre 21 e 30 horas/semana Entre 51 e 60 horas/semana

50. Estas horas trabalhadas incluem atividades nos feriados e finais de semanas (sábados e domingos)? Nesta questão você pode marcar mais de uma opção.

- Sábados Domingos Feriados
- Não atuo nestes dias

51. De quem é o veículo que você utiliza para a trabalhar como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo?

- Próprio que já possuía.
- Próprio que comprei/adquirit para esta atividade.
- De um parente ou amigo que me emprestou (sem pagar aluguel)
- De um parente ou amigo que me alugou
- De uma empresa de aluguel de automóveis (Ex: Localiza, Movida, etc)
- De alguém para quem tenho que pagar um percentual sobre minha renda (veículo arrendado)
- Outro (especifique)

52. Qual a idade do veículo? Por favor, responda a quantidade de tempo em anos (por exemplo: 07 anos) ou informe o ano de fabricação, caso saiba precisamente (por exemplo: 2013).

53. Qual é a sua renda mensal líquida (retirando as despesas com o veículo: combustível, manutenção, aluguel ou arrendamento - se houver, etc.) trabalhando como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Até R\$ 1.000,00 | <input type="radio"/> Entre R\$ 2.000,01 e R\$ 2.500,00 |
| <input type="radio"/> Entre R\$ 1.000,01 e R\$ 1.500,00 | <input type="radio"/> Acima de R\$ 2.500,00 |
| <input type="radio"/> Entre R\$ 1.500,01 e R\$ 2.000,00 | |

54. Qual é a sua renda bruta mensal (sem retirar as despesas com o veículo: combustível, manutenção, aluguel ou arrendamento - se houver, etc.) trabalhando como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Até R\$ 1.000,00 | <input type="radio"/> Entre R\$ 2.000,01 e R\$ 2.500,00 |
| <input type="radio"/> Entre R\$ 1.000,01 e R\$ 1.500,00 | <input type="radio"/> Acima de R\$ 2.500,00 |
| <input type="radio"/> Entre R\$ 1.500,01 e R\$ 2.000,00 | |

55. Esta atividade é a sua principal fonte de renda?

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| <input type="radio"/> Sim | <input type="radio"/> Não |
|---------------------------|---------------------------|

56. Qual é a sua principal fonte de renda?

- Atividade como profissional liberal (Ex: Administrador, Advogado, Engenheiro, Professor, etc)
- Atividade como autônomo (Ex: Artesão, Cozinheiro, Motorista, Pedreiro, Vendedor, etc)
- Atividade como empresário (Ex: Proprietário de um negócio formal ou informal)
- Atividade como servidor público (Ex: Concursado de Prefeitura, Governo do Estado ou Governo Federal)
- Atividade como empregado com carteira assinada (Ex: Comerciante, Doméstico e outros vinculados as empresas e órgão públicos, que não sejam nem profissionais liberais nem concursados dos governos)
- Aposentadoria
- Outro (especifique)

57. Qual é a sua renda bruta mensal proveniente de todas as atividades e/ou trabalho que você realiza (incluindo o obtido como motorista de transporte individual privado compartilhado por aplicativo)?

Até R\$ 1.000,00

Entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.000,00

Entre R\$ 2.000,01 e R\$ 3.000,00

Entre R\$ 3.000,01 e R\$ 4.000,00

Acima de R\$ 4.000,00

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Perguntas para caracterização de perfil do motorista:

- Idade:
 - Gênero:
 - Escolaridade:
 - Há quanto tempo atua como motorista:
 - Quais as plataformas em que atua:
 - Trabalho de motorista como atividade principal ou não:
 - Quantas pessoas dependem financeiramente da sua renda como motorista:
1. Como iniciou sua jornada como motorista por aplicativo? O que você buscava?
 2. E hoje, quais são os motivos que o mantém como motorista por aplicativo?
 3. Você poderia descrever como é sua rotina de trabalho?
 4. Sua rotina foi alterada com a pandemia?
 5. Quantas horas, em média, trabalha como motorista por dia/semana?
 6. O que a empresa de aplicativo representa para você?
 7. Qual a sua opinião sobre a relação de trabalho que você tem com a empresa de aplicativo? Você a modificaria de alguma forma?
 8. Você acompanha as decisões judiciais que discutem o vínculo de trabalho do motorista com as empresas de aplicativo? O que você acha delas?
 9. Em alguns casos, houve decisão enquadrando o motorista de aplicativo como funcionário da empresa, devendo ser submetido à CLT. O que você acha disso?
 10. Como motorista de aplicativo, você pode se cadastrar para ser Microempreendedor Individual e dessa forma contribuir para o INSS. Você já fez tal cadastro? Teria interesse? Por quê?
 11. Como você avalia a regulamentação da atividade dos motoristas em Fortaleza?
 12. E a atividade das associações de motoristas, como você a avaliaria?

13. Como você descreveria as condições de trabalho que tem hoje? Essas condições mudaram ao longo do tempo? A pandemia influenciou em algo?
14. Você já vivenciou algum tipo de violência (física/verbal) na sua atividade de trabalho? Se sim, você poderia descrever alguma dessas situações?
15. Você pode descrever como seriam as condições de trabalho perfeitas para você?
16. Como você vê a sua profissão de motorista por aplicativos no futuro? Você acha que é uma atividade rentável a longo prazo?
17. Qual a sua renda média mensal resultado da atividade de motorista por aplicativo?
18. Você gostaria de fazer algum comentário para além dessas questões que lhe fizemos?

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Prezado (a),

O (a) senhor (a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa: **“TRABALHO FLEXÍVEL NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO”**, que tem por objetivo compreender o que pensam os motoristas por aplicativos sobre as suas relações de trabalho e respectivas condições laborais.

Essa pesquisa será realizada com motoristas por aplicativos que atuem profissionalmente em Fortaleza, e suas participações no estudo consistirão em responder algumas questões que serão utilizadas como base para fundamentar a pesquisa por meio das informações coletadas.

Os riscos com essa pesquisa são mínimos e o (a) senhor (a) tem a liberdade de não responder ou interromper a entrevista a qualquer momento. Também tem a liberdade de não participar da entrevista ou retirar seu consentimento a qualquer momento, mesmo após o início da entrevista, sem qualquer prejuízo.

A entrevista será gravada e asseguramos o sigilo das suas informações. O (a) senhor (a) não terá nenhuma despesa e não há compensação financeira relacionada à sua participação na pesquisa.

Sua participação é importante e voluntária e este termo será assinado em duas vias, pelo (a) senhor (a) e, por mim, Thais Carioca Sampaio Carreira, responsável pela pesquisa, ficando uma via em seu poder.

Acredito ter sido suficientemente informado (a) a respeito do que li ou foi lido para mim, sobre a pesquisa: **“TRABALHO FLEXÍVEL NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO”**. Discuti com a pesquisadora Thais Carioca Sampaio Carreira, responsável pela pesquisa, sobre minha decisão em participar do estudo. Ficaram claros para mim os propósitos do estudo, os procedimentos, garantias de sigilo, de esclarecimentos permanentes e isenção de despesas.

Concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Fortaleza, _____ de _____ de _____

Assinatura do entrevistado

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido deste entrevistado para a sua participação neste estudo.

Fortaleza, _____ de _____ de _____

Assinatura do entrevistador

APÊNDICE D – CONVITE AO PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO



Caro (a) motorista,

Nós o(a) convidamos para participar, como voluntário(a), de um estudo sobre os **Aspectos do Trabalho de Motorista de Transporte Individual por Aplicativo** em Fortaleza/CE. O estudo é conduzido, no Ceará, por pesquisadores da Universidade Estadual do Ceará e da Universidade Federal do Cariri.

O propósito da pesquisa é compreender melhor as condições de trabalho dos(as) motoristas por aplicativo para, com essas informações, podermos **auxiliar nas formulações de políticas públicas para o setor**.

Não somos vinculados a nenhuma empresa de aplicativo ou a partidos políticos. Além disso, **garantimos o sigilo das respostas**. O tempo necessário para completar o questionário é de cerca de **15 minutos**.

Agradecemos a sua participação.

Atenciosamente,

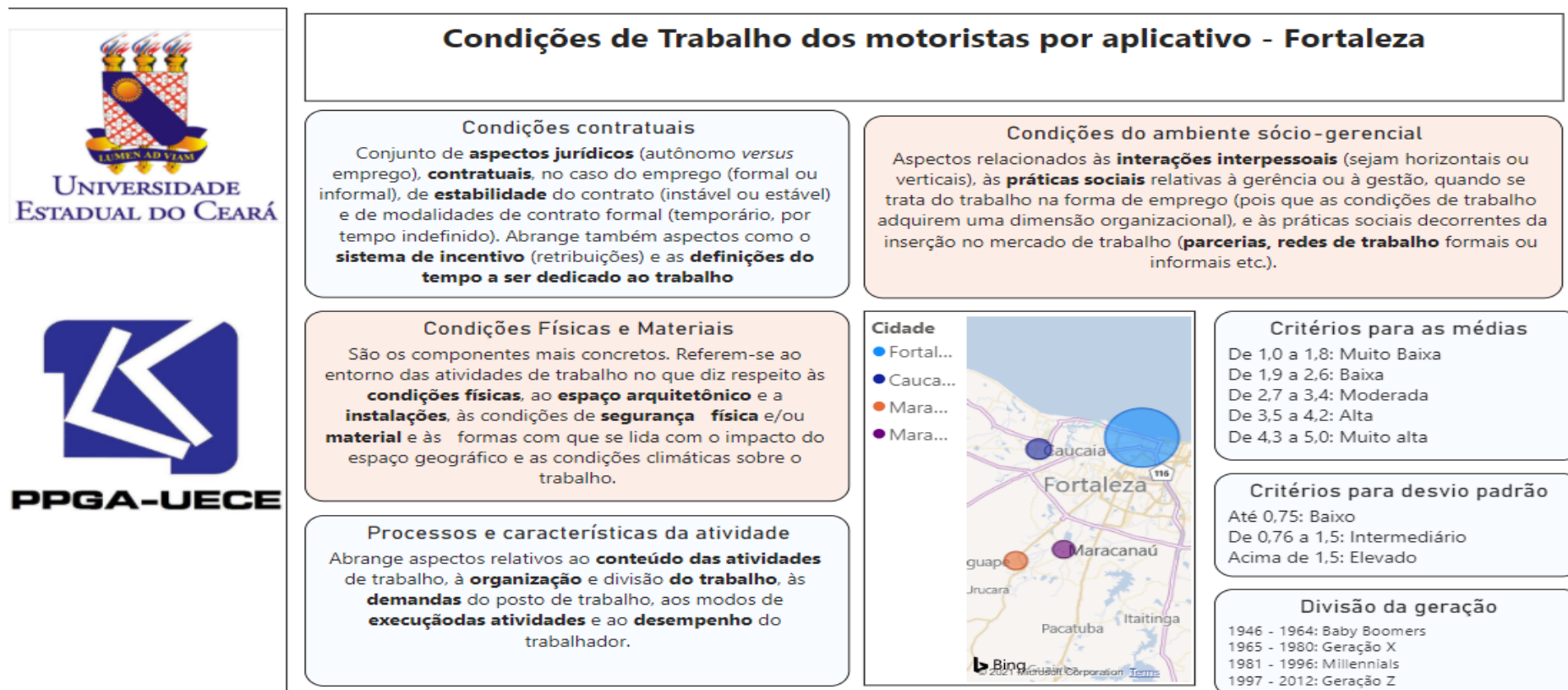
Thais Carioca Sampaio Carreira

Mestranda de Administração da Universidade Estadual do Ceará

Link: <https://pt.surveymonkey.com/r/6ZF9HWL>



APÊNDICE E – RESULTADOS DO MICROSOFT POWER BI



Os dados dinâmicos oriundos do software podem ser acessados a partir do seguinte *link*:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZDA5N2QyYTYtYzMyZi00ZDdiLWJjNjUtYzYzM2OTMwYjliYjk0IiwidCI6IjMyMTEyODk1LWUwNzItNDFiZS04MjVjLWExNzlhNmYyMzFiNiJ9&embedImagePlaceholder=true>

APÊNDICE F – ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO

Códigos	Subordinação	Aspectos da Subordinação
E1	SIM	"Como os aplicativos mandam e desmandam, aí a gente fica à mercê dos aplicativos."
E2	SIM	"Ela diz que nós somos os nossos próprio patrão, mas, se você cancelar muita corrida, né? Se você cancelar muita corrida, ela lhe penaliza, ela lhe bloqueia durante algum tempo."
E3	NÃO	"A plataforma dá uma autonomia pra gente fazer o que a gente quiser, no horário que a gente quiser, então eu acho assim a gente não tem um vínculo certo com a empresa, a gente tem obrigação de quando tiver fazendo as nossas viagens tem que ser uma coisa padrão como a empresa exige né, que seja caro limpo e tudo, a gente não assedia passageiros esse tipo de coisa"
E4	NÃO	"E a liberdade que dá mais para mim, né? Porque eu posso escolher o dia que eu folgo, se eu quiser passar 3 dias em casa eu posso, se eu quiser passar uma semana eu posso, não tem aquela burocracia"
E5	NÃO	"a empresa não dá meta pra você não, a empresa nem pedir pra você ficar online ela pede, a empresa é assim ela te dar esse serviço na hora que você quiser você fique online, na hora que você tem disponibilidade que você pode está fazendo."
E6	NÃO	"hoje eu mesmo posso fazer meu salário e eu mesmo posso fazer meu horário de trabalho, pois quando você é fixo em uma empresa eles é quem faz tudo isso pra você e na uber não, você tem essa flexibilidade de fazer seu horário e fazer seu salário, depende de você"

Códigos	Subordinação	Aspectos da Subordinação
E7	NÃO	"É tranquilo, é tranquilo. Assim trabalho normal, não tenho muito o que reclamar, assim é tranquilo. É como eu vejo assim, é uma forma de trabalho que a gente vai no dia que quer, faz seu horário, não tem aquela obrigado, por que no meu caso a minha obrigação é meu trabalho formal, mas fora isso é mais vantajoso porque tipo como eu estou dizendo: eu vou na hora que quero, se eu tiver parado sem fazer nada, posso dar uma volta, entendeu? Eu acho válido."
E10	SIM	"é como se fosse uma empresa que eu trabalhasse nela, é uma empresa séria eu respeito as regras que ela me passa, eu só vou trabalhar depois que eu bato a foto e respeito as regras.[...] Com a Uber, eu levo ela a sério hoje pra mim é de onde eu ganho dinheiro, pago carro, pago seguro e sobra dinheiro para passear, então pra mim é uma empresa séria de onde eu tiro a minha renda, então é considerada como uma empresa, como uma grande empresa aliás, eu tenho respeito por ela, então não tenho nada a falar dela não"
E14	NÃO	"Não, no dia que eu não estou afim, que eu estou com preguiça, eu tenho muita coisa pra fazer ai eu tiro folga, ai os outros eu vou [...]Eu considero como parceiro, eu posso fazer meu horário e tudo mais não tenho obrigação de nada, trabalho quando eu quero é diferente de patrão, né?"
E15	NÃO	"Eu poderia qualificar ela como uma pequena renda, uma renda mensal assim, um trabalho só que não um trabalho formal, porque querendo ou não o controle que a Uber tem com a gente é só ali pelo aplicativo, ela não sabe como é o dia a dia de cada um, ela não cobra um horário você ter que tá ali todo dia num determinado horário, uma determinada carga horária de trabalho, eu poderia usar ela como uma parceira de trabalho, uma parceira que ajuda."
E16	NÃO	"o salário que eu tiro, as horas que eu tenho para trabalhar, o dia, trabalhar por conta própria, ser minha patroa, né?"

APÊNDICE G – ASPECTOS DA HABITUALIDADE

Código	Habitualidade	Aspectos da Habitualidade	Atividade principal?
E1	SIM	"Umas 12-14h por dia"	NÃO
E2	SIM	"hoje eu trabalho em média de 12 a 14 horas por dia. Todo santo dia... eu tiro uma folga na semana, eu folgo dia de terça ou quarta"	SIM
E3	SIM	"porque eu não rodo o dia todo, por exemplo eu fico no estágio até as quatro da tarde eu fico só até as que é a hora que eu venho buscar a (nome da esposa), ai sexta e sábado que eu folgo ai é que eu rodo, às vezes eu rodo o domingo, às vezes não, mas não é minha atividade principal não. Mas entre 40 e 50 horas semanais"	NÃO
E4	SIM	"Por semana em torno de 53h"	SIM
E5	NÃO	"quando eu tenho disponibilidade eu fico online e vou fazer as corridas, então isso é o que eu gosto, vamos supor eu estou trabalhando aqui no meu trabalho principal que é do meu ramo, mas aí final de semana eu não trabalho mas eu tenho uma conta pra pagar próxima semana, então eu fico online"	NÃO
E6	SIM	"Eu me programo 4 horas pela manhã e 4 pela tarde, no caso eu ligo o aplicativo 06:30 e vou até 10:30 mais ou menos, pela manhã trabalho umas 4 horas e a tarde começo de 17:00 horas aí vou até 21:00, 22:00 mais ou menos e tiro um dia de folga na semana."	SIM
E7	SIM	"segunda eu trabalho na Uber, na terça, na quarta e na quinta eu não trabalho é uma folga, aí no final de semana é mais esticado, quando eu saio daqui depois das 19:00 horas, eu vou até umas 22:00, 23:00, na sexta até meia noite no máximo, aí pela manhã eu já começo no horário normal de 7 da manhã, dou uma parada 10:00 horas, começo 16:00 da tarde e vou até a hora que não me bate o cansaço, mais ou menos umas 02:00, 03:00 horas da manhã e no sábado e domingo a mesma situação"	NÃO
E10	SIM	"eu saio de manhã, assim umas sete e meia, oito horas ai eu levo a mulher para o trabalho, no centro mais ou menos ai sete e meia eu já estou voltando também, sete e meia da noite entendeu? [...] Folgo uns dois dias na semana, terça e quarta da pouco, assim mais pouco dinheiro é mais fraco."	SIM
E14	SIM	"Eu trabalho seis dias na semana, sete horas por dia."	SIM
E15	SIM	"geralmente de sete dias da semana digamos que eu trabalho de cinco a seis dias, geralmente eu tento colocar uma carga horária de no mínimo cinco a seis horas"	SIM
E16	SIM	"eu trabalho de segunda a sábado domingo eu costumo não rodar, a não ser que eu não tenha nada para fazer"	SIM

APÊNDICE H – ASPECTOS SOBRE A CLT

Código	Tem interesse em ser CLT?	Por quê?	Atividade principal?
E1	NÃO	"Eu prefiro a flexibilidade sim, foi o que me permitiu fazer outras. Eu trabalho com outras coisas."	NÃO
E2	NÃO	"Dá alguns direitos para o motorista, mas para outro eu não acho legal, porque acaba tirando essa flexibilidade que a gente tem, que foi o que fez, lá no começo de 2016, eu escolher trabalhar como motorista de aplicativo"	SIM
E3	NÃO	"A partir do momento, vamos dizer não vai assinar a carteira como motorista, aí a empresa vai começar a cobrar, eu não vou poder rodar a hora que eu quiser, entendeu? Porque tudo vai ter uma cobrança... porque, se assinar a carteira, eles vão ter que pagar impostos, FGTS... esse tipo de coisa, se eles vão ter que pagar, eles vão ter que cobrar. É um tiro no pé"	NÃO
E4	NÃO	"Porque o dinheiro que eu ganho na Uber eu sei que eu não vou ganhar em outro canto como motorista de aplicativo."	SIM
E5	NÃO	"Para mim não valeria a pena, porque eu não sou motorista profissional que vive dessa renda, eu sou motorista que quero ter, que tenho uma renda extra"	NÃO
E6	NÃO	"Quando você é empregado, você fica naquele horário, aquele regime fechado naquele horário e na Uber você pode tirar um dia na semana, um final de semana, no dia que você quiser resolver qualquer coisa, você tem essa flexibilidade. Entendeu? Eu acho isso daí o especial, por que numa empresa quando você vai falar com alguém para pedir um horário é muita burocracia e aqui não, eu mesmo sou meu patrão, entendeu?"	SIM

Código	Tem interesse em ser CLT?	Por quê?	Atividade principal?
E7	NÃO	"não por conta justamente disso, se não houvesse a cobrança, continuasse do mesmo jeito, porque para mim é uma um complemento de renda, eu já não poderia me fidelizar para ir sempre, eu já tenho uma carga horária bem extensa durante o dia aqui na oficina. Aí se fosse obrigatório eu atingir tipo, vamos supor uma carga horária, meta por eles, e eu não tivesse condições por cansaço e tudo e nisso eu fosse, eu saísse da plataforma, aí era um método de tentar segurar eu na Uber, mas como tem isso, não há cobranças deles, nem minha."	NÃO
E10	SIM	"O certo se tivesse CLT seria ótimo pra nós, porque nós trabalhamos bem dizer assim, a gente trabalha assim sem nenhuma segurança bem dizer, é o certo né. Ser tivesse uma CLT seria muito mais seguro pra nós e mais vantagem, que a gente tinha aquele seguro, tinha segurança porque se acontecer alguma coisa ela não vai se responsabilizar assim totalmente, ela se responsabiliza por alguns casos, mas alguns ela não vai se responsabilizar"	SIM
E14	NÃO	"Depende como fosse ser, mas eu acho que não seria bom não, porque provavelmente eles iam obrigar você a cumprir horário, acho que deviam pagar bem também por causa dos direitos da CLT, eu acho que não seria interessante não, eu já trabalhei de carteira assinada no geral consigo tirar mais fazendo Uber do que contando com salário e mais os direitos, então continue assim"	SIM
E15	NÃO	"Eu preferia realmente deixa como está hoje em dia, não ficaria tão preso assim na Uber não. Eu colocaria mas no quadro de você ter o seu horário, ter tempo livre, que a maioria desses, vamos dizer assim pra quem trabalha nesse estilo geralmente fica preso no trabalho vai querer resolver uma coisa não pode, já como autônomo é bem livre, é bem ele que faz seus horários, você tem mais um pouco de liberdade, você é mais livre pra resolver assuntos"	SIM
E16	NÃO	"eu quero meu trabalho livre, eu preciso dos serviços deles como eles precisam do meu, mas eu não quero ter nenhum vínculo com eles."	SIM

APÊNDICE I – ASPECTOS DA MOTIVAÇÃO DE ENTRADA

Código	Eixo da motivação de entrada	Aspectos da motivação de entrada
E1	Flexibilidade/ Renda	"No passado, há quatro anos atrás quando a eu iniciei com os aplicativos, você acha que vai... aquele sonho de liberdade de trabalho, muito dinheiro, trabalhar no horário que quer... você acha que você entra nesse mundo, nesse sonho de que vai trabalhar menos, vai receber mais e não vai ter chefe, sem a dificuldade do mercado de trabalho em si, né? [...] então eu acho que a visão, quando o cara começa é de que vai ganhar muito dinheiro, de que não tem patrão, mas não é bem assim"
E2	Renda	"E a Uber, a gente acabou entrando na Uber, eu acabei entrando na Uber, porque a Uber, querendo ou não, ela acabou entrando no mercado e ela acabou tomando todas as coisas do táxi amigo. Então, não foi nem uma escolha eu ir para Uber, eu fui basicamente obrigado a ir para Uber, porque a Uber acabou com as corridas dos táxi amigos, né? [...] quando a Uber chegou, ela fechou o mercado todo para ela, propaganda... teve uma época que a Uber tinha muita promoção... é... faça... faça 5 corridas e ganhe 100 reais, a gente tinha essas promoções no começo. E acabou que o... que todo mundo queria ir, né? Porque tava dando um dinheiro bom e o cliente, tinha muita promoção para os clientes."
E3	Renda / Falta de Oportunidade	"eu estou fazendo só um estágio ai só o estágio é remunerado, mas é só um salário ai não dar, no momento eu não posso ficar só no estágio um salário pra pagar aluguel, pagar as contas de casa é complicado, e Uber quer queira quer não dá um dinheiro legal."
E4	Flexibilidade	"porque sempre, no meu outro emprego, eu trabalhava mais motorista que no próprio hotel. Trabalhava para o hotel, né? Aí comecei ir nos lugares, conhecendo as ruas e ficou mais fácil para mim. Aí, quando eu saí do trabalho, do hotel, aí foi a alternativa que eu tive para eu não trabalhar mais para ninguém, trabalhar para mim mesmo."

Código	Eixo da motivação de entrada	Aspectos da motivação de entrada
E5	Renda	"Olha, eu como muita gente vai pra esse ramo, pra essa área por necessidade, viu? Eu fui por simples e pura necessidade de ter uma renda porque eu fiquei desempregado de um canto e via a facilidade de você ter um dinheiro pra já, porque se você for ver, vamos supor que hoje eu fico desempregado, eu tenho um filho pra criar, como é que eu vou pagar meu aluguel? Como é que eu vou ter alimento pra meu filho e pra minha família?"
E6	Renda / Falta de Oportunidade	"eu trabalhava com outra coisa, mas aí ficou ruim lá e eu comecei a fazer uma renda extra, no caso eu abandonei, abandonei não, eu fui demitido e fiquei direto na Uber."
E7	Renda	"Eu tinha um veículo, um carro que ele era antigo, aí eu tinha vontade de trocar ele e para ajudar na renda o aplicativo seria uma opção, entendeu? Aí eu entrei mais por isso aí, ajudar a pagar o meu carro"
E8	Não aplicável	"Porque no começo o Uber mantinha essa ideia de ser um aplicativo de carona paga, porque na verdade a própria empresa de transporte eles não nasceram com a ideia de ser táxi, a ideia era você dar carona, só que eles transformaram os motoristas em funcionários, e a galera começou a trabalhar com isso [...] é porque eu trabalho com mobilidade urbana, então eu sei que, se 30% das pessoas que estão em Fortaleza dessem carona e dessem uma carona a uma pessoa só, não a duas, três, quatro, a uma pessoa só, a gente não tinha problema de transporte na cidade, não precisava construir metrô, viaduto, nada. Tinha menos acidentes, menos poluição, tinha menos estresse, um monte de coisa. E outra, era pra ganhar um dinheirinho, mas era tão pouco"
E9	Não aplicável	"Assim, no início, nos primeiros 3 meses, eu olhava assim... eu buscava pegar as bichinhas que ia do trabalho para festa e tal... era legal, viu? Era legal demais ((ri)). Eu só fazia isso: achar graça e levar menina para festa. E, quando dava no mais tardar 11 de noite, eu já estava indo para casa já para não correr muito o risco de pegar gente bêbada dentro do carro. No começo era isso [...] o dinheiro que a Uber pagava era pra compensar a gasolina que eu rodava... era bem dizer só para gasolina mesmo, porque não dava nem para ganhar dinheiro quando eu comecei a fazer"

Código	Eixo da motivação de entrada	Aspectos da motivação de entrada
E10	Renda	"A construtora eu tive um problema com ela, a gente trabalha mais com a Prefeitura, assim desses interiores mais próximos, né? [...] Aí eu comecei a fazer uma quadra poliesportiva, era na época de campanha e o Prefeito gastou o dinheiro. Aí eu fui tirar a nota fiscal para receber, o Prefeito disse que estava esperando receber deixa que ele já tinha era gastado o dinheiro, ai eu dei uma parada entrei na justiça ai pra receber, ai eu estava em casa com o carro ai resolvi dar uma voltinha na Uber, pra não ficar parado, esse bico ai estou até hoje, faz dois anos e meio mais ou menos."
E11	Renda	"Buscava um ganho melhor, porque no começo ela tinha pouco motorista, então realmente estava dando para tirar um bom dinheiro, mas depois entrou muita gente ficou meio bagunçado e poucas corridas e ficou muito barato, eles começaram com o valor e depois começaram baixar para dar mais desconto para o passageiro né, descontavam da gente, aí foi ficando mais ruim"
E12	Flexibilidade /Falta de oportunidade	"Liberdade de horário, você podia fazer seu próprio horário, e porque eu não estava encontrando nenhum estágio na área de administração na época eu ainda estudava, nem emprego mesmo, ai me aventurei pro Uber."
E13	Renda	"na época eu estava pensando em comprar um carro, sempre tive vontade, só que o valor que eu recebia da bolsa de estágio não dava para pagar parcela e viver, digamos assim e pagar outras coisas, outros gastos, enfim não tinha como pagar parcela sozinho dai eu resolvi entrar na Uber para conseguir pagar as parcelas com o valor da Uber, mas o da bolsa de estágio."
E14	Falta de oportunidade	"Eu estava desempregado e aí um amigo meu estava fazendo disse que era bom, eu fui gostei e continuei."

Código	Eixo da motivação de entrada	Aspectos da motivação de entrada
E15	Flexibilidade / Renda	"Pois é, eu tinha um amigo, eu tinha amigos que eles não estão mais no aplicativo, mas na época eles estavam, e me aconselharam bastante porque a Uber era inovadora que chegou na cidade, na época meio desconfiado, né? Porque os taxistas não aceitavam, nem os passageiros na época não aceitavam tanta confiança... e o que me atraiu mesmo foi, vamos dizer assim, você poder fazer seu horário de trabalho e querendo ou não você fazendo seu horário de trabalho, trabalhando dez horas diárias ou oito ou menos que isso você tem uma renda diária, digamos assim, a flexibilidade de tempo e a renda também mensal."
E16	Flexibilidade / Renda	"porque eu vi que estava dando uma grana massa, estava dando pra mim conseguir outras coisas com o dinheiro, né? E eu tinha a minha liberdade, de trabalhar o horário que eu quero, o dia que eu quero"
E17	Renda	"Na verdade eu buscava renda, dinheiro, foi no fundo dessas questões de aplicativo, estava todo mundo ganhando muito bem. Meu pai já era, meu irmão também. E ai estava muito pesado só eu dar aula particular, e ai ele falou: "Não, está dando bem, eu estou ganhando bem" ai eu fiquei: "não, eu vou entrar". Aí, quando eu entrei realmente, eu vi que dava um dinheiro bom e porque também me permitia.. entrar a hora que eu queria, era a flexibilidade de horários, eu que fazia o meu horário. Então, ficou bom pra mim porque eu conseguia das minhas aulas e conseguia dirigir pela Uber, no caso."
E18	Renda / Falta de Oportunidade	"Eu me vi com 30 e muitos anos, divorciada, um filho pra criar, e eu ia fazer o quê? Como é que eu ia sustentar meu filho? A gente ia morrer de fome se fosse depender do meu ex-marido... porque eu morei muito tempo fora, tava muito afastada do mercado de trabalho daqui, assim... não tinha emprego para mim. Aí eu peguei um Uber uma vez, e ele me disse que era muito bom. Então, eu arrumei um carro e comecei a rodar... foi minha salvação. Hoje eu consigo sustentar minha família, sobrar para comprar minhas coisinhas"

APÊNDICE J – OFÍCIO ENVIADO À ETUFOR



PESQUISA "FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

OFÍCIO Nº01/2021/LIEGS/UFCA

Fortaleza, 03 de Fevereiro de 2021

À Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza – ETUFOR/Prefeitura Municipal de Fortaleza
Presidente Davi Bezerra

Assunto: Solicitações de Dados Relativos a Motoristas e Veículos que Rodam por Aplicativo em Fortaleza

Prezado Senhor Presidente,

Desde fevereiro de 2019, estou coordenador geral da da pesquisa "Flexibilização das Relações de Trabalho na Economia do Compartilhamento: Um Estudo no Nordeste Brasileiro", apoiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), no âmbito do Edital CNPq - Chamada MCTIC/CNPq Nº 28/2018 - Universal (processo 439175/2018-6). A pesquisa busca compreender como se configuram as relações da força de trabalho resultantes das novas práticas e atividades no modelo de negócios da Economia do Compartilhamento, com recorte para os motorista de transporte privado compartilhado por aplicativos, em cidades da Região Nordeste do Brasil. As cidades são Fortaleza e Juazeiro do Norte, no Ceará; Mossoró e Natal, no Rio Grande do Norte; João Pessoa, na Paraíba; Recife, em Pernambuco; e Salvador, na Bahia.

Em cada cidade, há coordenadores locais vinculados as universidades e centros de pesquisas nos 5 estados da pesquisa (Universidade Federal do Cariri-UFCA, Universidade Estadual do Ceará-UECE, Universidade Federal do Semi-árido-UFERSA, Universidade Federal do Rio Grande do Norte-UFRN, Universidade Federal da Paraíba-UFPB, Universidade Federal de Pernambuco-UFRN e Universidade Federal da Bahia-UFBA). Além de coordenador geral, coordeno a pesquisa em Juazeiro do Norte e Fortaleza. Após todo o levantamento e discussões bibliográficas estamos agora na fase de coleta de dados.

Nesta fase de coleta já identificamos motoristas, mas precisamos de outras informações oficiais. Dentre elas, o quantitativo de motoristas por aplicativos que estão ativos, o quantitativo de veículos que rodam por aplicativo e as empresas/plataformas credenciadas a roda na cidade. Assim, sabendo da obrigatoriedade de registros e vistoria, nesta ETUFOR, dos veículos que rodam por aplicativos na cidade de Fortaleza, recorro a V. Sa. com o intuito de obter os seguintes dados:

- o quantitativo de motoristas por aplicativos que estão ativos na cidade de Fortaleza;
- o quantitativo de veículos que rodam por aplicativo na cidade, baseado no número de veículos vistoriados

Av. Tenente Raimundo Rocha, 1639, Bloco M, 2º andar, Sala 213, Cidade Universitária, 63048-080, Juazeiro do Norte/CE
liegs.ccsa@ufca.edu.br



PESQUISA "FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

- e a relação das empresas/plataformas de aplicativos de transporte credenciadas a rodar na cidade.

Espero contar com V. Sa., ciente dos vossos entendimento e compreensão para a importância e necessidade de pesquisas científicas que possam subsidiar decisões no âmbito da gestão pública. Neste sentido, antecipo, que intencionamos com os resultados, as análises e os relatórios da pesquisa tomá-los relevantes para subsidiar políticas públicas mais eficazes em torno da atividade de motorista de transporte privado compartilhado por aplicativo nas cidades nordestinas objeto da pesquisa. Estes são meus contatos: (88) 98106.0307 - jeova.torres@ufca.edu.br.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Jeová Torres Silva Júnior
SIAPE 1466058
Coordenador Geral da Pesquisa
Laboratório Interdisciplinar de Estudos em Gestão Social (LIEGS)
Universidade Federal do Cariri (UFCA)

