



Universidade Federal do Pampa
Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso

SENTIDOS DO TRABALHO NA UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO COM MOTORISTAS DE APLICATIVO

Autora: Marcelle de Souza de Castro
Orientadora: Profa. Dra. Katiúscia Schiemer Vargas

RESUMO

O fenômeno social da uberização vem provocando transformações nas relações de trabalho e intensificando os debates acerca da constituição do trabalho contemporâneo. Trata-se de uma nova relação de trabalho mediada por plataformas digitais, sem qualquer tipo de vínculo empregatício, marcada pela perda de direitos sociais e pela precarização. Neste sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi compreender os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização, a partir da perspectiva de motoristas vinculados a aplicativos de transporte. Especificamente, buscou-se: a) analisar as condições e relações de trabalho vivenciadas por motoristas vinculados a aplicativos de transporte, identificando os elementos da uberização que mais impactam no seu cotidiano laboral; b) analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para motoristas vinculados a aplicativos de transporte; c) verificar a percepção dos motoristas vinculados a aplicativos de transporte sobre as características de um trabalho com sentido. Para tanto, desenvolveu-se um estudo de caráter exploratório e abordagem qualitativa, no qual foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas com motoristas de aplicativos atuantes em Florianópolis/SC. Como principais resultados, destaca-se que os motoristas apresentam dificuldades para separar a esfera profissional da esfera pessoal; possuem jornadas exaustivas de mais de 12 (doze) horas; não endossam o discurso dos “empreendedores de si”; destacam a autonomia e o fator financeiro como primordial para que o trabalho tenha sentido, seja satisfatório e haja motivação. Em conclusão, compreender os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização, a partir da perspectiva dos motoristas, gera a reflexão de que essa nova relação de trabalho, romantizada pelas mídias e pelas próprias plataformas, retrata um cenário totalmente inverso ao que é divulgado à sociedade, trazendo um relevante debate a respeito da temática.

Palavras-chaves: uberização; sentidos do trabalho; motoristas de aplicativo; precarização.

SENSES OF WORK IN UBERIZATION: A STUDY WITH APP DRIVERS

ABSTRACT

The social phenomenon of uberization has been transforming labor relations and intensifying debates about the constitution of contemporary work. It is a new work relationship mediated by digital platforms, without any type of employment relationship, marked by the loss of social rights and precariousness. In this sense, the general objective of this research was to understand the meanings attributed to work in an uberization context, from the perspective of drivers linked

to transport applications. Specifically, we sought to: a) analyze the conditions and work relationships experienced by drivers linked to transport applications, identifying the elements of uberization that most impact their daily work; b) analyze the meaning, guidance and monitoring of work for drivers linked to transport applications; c) verify the perception of drivers linked to transport applications about the characteristics of a job with meaning. For that, an exploratory study with a qualitative approach was developed, in which ten semi-structured interviews were carried out with app drivers working in Florianópolis/SC. As main results, it is highlighted that drivers have difficulties to separate the professional sphere from the personal sphere; have exhaustive working hours of more than 12 (twelve) hours; they do not endorse the discourse of “self-entrepreneurs”; highlight autonomy and the financial factor as essential for the work to have meaning, to be motivated and to have motivation. In conclusion, understanding the meanings attributed to work in an uberization context, from the perspective of drivers, generates the reflection that this new work relationship, romanticized by the media and by the platforms themselves, portrays a scenario that is completely opposite to what is disclosed society, bringing a relevant debate on the subject.

Keywords: uberization; senses of work; application drivers; precariousness.

SENTIDOS DE TRABAJO EN UBERIZACIÓN: UM ESTUD COM CONDUTORES DE APP

RESUMEN

El fenómeno social de la uberización viene transformando las relaciones laborales e intensificando los debates sobre la constitución del trabajo contemporáneo. Se trata de una nueva relación laboral mediada por plataformas digitales, sin ningún tipo de relación laboral, marcada por la pérdida de derechos sociales y la precariedad. En ese sentido, el objetivo general de esta investigación fue comprender los significados atribuidos al trabajo en un contexto de uberización, desde la perspectiva de los conductores vinculados a las aplicaciones de transporte. Específicamente, buscamos: a) analizar las condiciones y relaciones laborales que experimentan los conductores vinculados a las aplicaciones de transporte, identificando los elementos de uberización que más impactan en su trabajo diario; b) analizar el significado, orientación y seguimiento del trabajo de los conductores vinculados a aplicaciones de transporte; c) verificar la percepción de los conductores vinculados a las aplicaciones de transporte sobre las características de un trabajo con sentido. Para eso, se desarrolló un estudio exploratorio con enfoque cualitativo, en el que se realizaron diez entrevistas semiestructuradas con conductores de aplicaciones que actúan en Florianópolis/SC. Como principales resultados, se destaca que los conductores tienen dificultades para separar la esfera profesional de la esfera personal; tener jornada exhaustiva de trabajo superior a 12 (doce) horas; no avalan el discurso de los “autoempresarios”; destacan la autonomía y el factor económico como imprescindibles para que el trabajo tenga sentido, esté motivado y tenga motivación. En conclusión, comprender los significados atribuidos al trabajo en un contexto de uberización, desde la perspectiva de los conductores, genera la reflexión de que esta nueva relación laboral, romantizada por los medios y por las propias plataformas, retrata un escenario totalmente opuesto al que se divulga. sociedad, trayendo un debate relevante sobre el tema.

Palabras clave: uberización; sentidos del trabajo; controladores de aplicaciones; precariedad.

1. INTRODUÇÃO

A contemporaneidade nos apresentou uma certeza praticamente incontestável: vive-se em um momento de mudanças aceleradas e profundas, as quais estão diretamente ligadas ao mundo social, econômico, político e, também, ao mundo do trabalho. Ao longo da história, foram atribuídas características negativas ao “trabalho”, tais como atividade penosa e desprezível (CORTELLA, 2009). Com o passar do tempo, o trabalho passou por transformações significativas que influenciaram o homem como ser social e contribuíram para mudar essa visão negativa atribuída, mas não de maneira absoluta.

As inovações tecnológicas abrem um leque de diferentes modelos de trabalho, esses consolidam empresas que são intermediárias de demandas para trabalhadores. São uma solução quando agregam qualidade e praticidade de uso, impactando a rotina da sociedade e originando gigantes no setor de tecnologia. A tecnologia proporcionou uma imensa diversidade de canais de acesso, vínculos inovadores entre os prestadores de serviço – percebidos como parceiros – e os empregadores – percebidos como fornecedores de plataformas digitais –, fazendo com que o serviço chegue até o consumidor final (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Neste contexto, surgiram novos paradigmas de organização do trabalho, tais como a Economia GIG – *gig economy* - (economia sob demanda ou economia dos bicos) e a uberização do trabalho, os quais estimulam o trabalho por demanda (*on demand*) e o trabalho autônomo (*crowdwork*) e contribuem para a precarização do trabalho, visto que a maioria ainda não é regulamentado (SLEE, 2017). Ademais, retratam uma tendência no que tange às relações de trabalho atuais, abarcam diferentes setores da economia, tipos de ocupações, níveis de qualificação, rendimentos e condições de trabalho, em âmbito global (SLEE, 2017).

A uberização do trabalho nada mais é do que uma nova relação de trabalho, crescentemente individualizada, os indivíduos prestam serviço conforme a demanda de uma plataforma mediada pelos produtores, sem que haja vínculo empregatício (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Trata-se do mais novo processo de flexibilização do trabalho; um amplo processo informal e romantizado (ABÍLIO, 2022) que opera, também, com um novo meio de monopolização de atividades econômicas (SLEE, 2017). Para Antunes (2018), a uberização do trabalho caracteriza-se pela formação do tripé “terceirização, informalidade e flexibilidade”, o qual valoriza a adoção de processos de subcontratação, incentiva a emergência de pequenos negócios com o culto ao empreendedorismo e à produção em massa de pessoas nano-empendedoras – “uma mescla de burguês-de-si próprio e proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 34). Esse cenário dá a ideia de que o trabalhador é empreendedor de si, quando na verdade, ele trabalha conforme as exigências dos algoritmos.

Neste contexto, a fim de manter suas necessidades básicas de subsistência, os profissionais são submetidos à pressão de produzir mais por menos, mitigam-se os direitos trabalhistas, promove-se a exploração do trabalho através da legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao próprio trabalhador. O trabalho precarizado, os baixos salários, o sucateamento dos serviços públicos já faz parte da história do trabalhador, visto que sob o sistema do capital, o trabalho é esvaziado de sentido, uma vez que se torna uma atividade mediada para a produção de valor ao capitalista (ANTUNES, 2000).

Exposta essa problemática é preciso compreender as consequências dessa nova onda de negócios e qual o sentido dado pelos trabalhadores a essa nova configuração de trabalho. De acordo com Morin (1996), pode-se definir sentido do trabalho como sendo uma estrutura afetiva composta por três elementos, sendo eles: a significação, a orientação e a coerência. A significação compreende as representações e o valor das atividades no/do trabalho para o sujeito; a orientação corresponde a sua inclinação para o trabalho, o que busca no trabalho e o caminho pelo qual guia suas ações; por sua vez, a coerência representa o equilíbrio, a harmonia que se espera da relação com o trabalho (MORIN, 1996). Ademais, para Morin (2001) um trabalho que possui sentido tem as seguintes características: é feito de maneira eficiente e leva

a algum resultado; é intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; fonte de experiência e relações humanas; garante segurança e autonomia; e é um trabalho que mantenha ocupado.

Diante do exposto, emerge a seguinte *pergunta de pesquisa*: Quais os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização? Para respondê-la definiu-se como *objetivo geral*: Compreender os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização, a partir da perspectiva de motoristas vinculados a aplicativos de transporte.

Para que seja alcançado o objetivo geral, o presente estudo tem como *objetivos específicos*: a) analisar as condições e relações de trabalho vivenciadas por motoristas vinculados a aplicativos de transporte, identificando os elementos da uberização que mais impactam no seu cotidiano laboral; b) analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para motoristas vinculados a aplicativos de transporte; c) verificar a percepção dos motoristas vinculados a aplicativos de transporte sobre as características de um trabalho com sentido.

Em termos práticos, a pesquisa tem como pretensão o aumento do conhecimento em dois assuntos emergentes, sentidos do trabalho e uberização, propondo reflexões críticas sobre as temáticas e a prática do assunto. Desta forma, justifica-se sua importância pelas contribuições a serem geradas em direção ao entendimento destas novas relações de trabalho e no auxílio aos processos de regulamentação e valorização das atividades desempenhadas pelos profissionais inseridos em um contexto de uberização. Pretende-se contribuir, também, para questionar paradigmas do senso comum criados para manter a aparente legitimidade de um sistema de dominação e servindo de estratégia para ocultar a verdade sobre a precarização do trabalho, como, por exemplo, a ilusão criada de que o trabalho uberizado é atrelado ao empreendedorismo.

Em termos teóricos, este trabalho pretende seguir a agenda de pesquisa proposta por Rauber et al. (2022), a qual analisou os efeitos da economia *gig* e da uberização sobre os trabalhadores que são submetidos a essas relações de trabalho. Os autores propuseram um estudo para explorar as várias temáticas que abarcam a uberização e as mudanças que acontecem com essa nova relação de trabalho. Em conclusão, os autores e autoras sugeriram um estudo empírico sobre os sentidos do trabalho na uberização; investigação esta que aqui será desenvolvida.

Com vistas a responder os objetivos propostos, o presente estudo está estruturado em seis tópicos. Inicialmente, apresenta-se a introdução juntamente com a problemática, os objetivos, geral e específicos, e a justificativa da pesquisa. Em seguida, é apresentado o referencial teórico, o qual está dividido em dois subtópicos, Sentidos do Trabalho e Uberização do Trabalho. No quarto tópico, apresentam-se os procedimentos metodológicos, descrevendo o caráter e a abordagem da pesquisa, técnicas de coleta e análise de dados. Logo o quinto tópico apresenta a análise e discussão dos resultados e o sexto tópico corresponde as considerações finais e, por fim, são apresentadas as referências utilizadas e apêndices do trabalho.

2. SENTIDOS DO TRABALHO

Para discorrer sobre sentidos do trabalho, faz-se necessário, inicialmente, buscar definir “trabalho”, conceito este que abarca em sua evolução as relações sociais e, portanto, requer um percurso histórico para que possa ser compreendida as transformações de sentido (NEFFA, 2003).

Ao versar sobre o termo trabalho, depara-se com várias concepções, “[...] na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência e felicidade social [...]” (ANDRADE, 2009a, p. 12). Segundo Cortella (2009) o termo trabalho é originário do latim *tripalium*, que designa um instrumento de tortura que era usado na Antiguidade para torturar escravos. Nesse período o trabalho era visto como algo abominável e sem valor, empregado como tarefa penosa e humilhante. Essa representação se estende do período antigo até a idade

média. “Em sociedades assim, montadas com base no sistema escravocrata, a própria ideia de trabalho remete a escravidão” (CORTELLA, 2009, p. 13).

As mudanças econômicas, políticas e culturais no decorrer dos anos colaboraram para a mudança da concepção do trabalho, mas também a relação do homem com ele. Andrade (2009a) destaca o quão importante é compreender o papel ontológico do trabalho e a contribuição na constituição do ser social.

No Renascimento, a partir do perfeccionismo dos artesões atribuiu-se ao trabalho a concepção de maestria. Paralelamente, o calvinismo valorizou o trabalho criando a ética favorável ao ganho, um trabalho mais denso, valorizando o enriquecimento pessoal (QUEIROZ; SOUZA, 2020). Por sua vez, a Revolução Industrial ocasionou mudanças nas relações de trabalho; em um cenário de alienação e de mínimas recompensas, os trabalhadores passaram a receber um salário fixo pelo trabalho realizado em sua jornada que, na maioria das vezes, era excessiva (FONTANA, 2021).

O binômio taylorismo/fordismo caracterizava o sistema produtivo dominante à época, baseado na produção em massa a partir de uma produção mais homogeneizada e verticalizada, com intuito de “[...] racionalizar ao máximo as operações realizadas para os trabalhadores, combatendo o “desperdício” na produção e, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho, visando a intensificação das formas de exploração” (ANDRADE, 2009, p. 39). Nesse período, as atividades de trabalho eram classificadas como ações mecânicas e repetitivas, podendo ocasionar doenças, incapacidades, esgotamento dos operários e, por conseguinte, a radicalização da divisão do trabalho (HARVEY, 2008).

Neste sentido, novas experiências nos domínios da organização industrial vieram à tona (HARVEY, 2008) dentre elas o Toyotismo: “[...] uma nova forma de organização industrial e de relacionamento entre capital e o trabalho, mais favorável [...]” (ANDRADE, 2009, p. 50). Trata-se de um sistema de produção que utiliza a fabricação por demanda, isto é, desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível (ANTUNES, 2009a). Segundo Ráo (2019), o Toyotismo apoia-se no paradigma da acumulação flexível, visando a utilização da máxima eficiência dos recursos; o controle da qualidade dos produtos e das etapas do processo de produção; a produção ajustada à demanda, evitando-se assim os desperdícios e o acúmulo de estoques.

Essas transformações no processo produtivo alteram a relação do indivíduo com o trabalho. De qualquer forma, o trabalhador não trabalha para si, mas para os contratantes do processo de produção. “De um lado, o processo de produção transforma continuamente a riqueza material em capital, em meio de expandir valor e em objetos de fruição do capitalista. Por outro lado, o trabalhador sai sempre do processo como nele entrou, fonte pessoal da riqueza, mas desprovido de todos os meios para realizá-la em seu proveito” (MARX, 1982, p. 664). Para Andrade (2009a, p. 181) “o sentido dado ao ato laborativo pelo capital é completamente diverso do sentido que a humanidade pode conferir a ele.”

No século XXI, um cenário contraditório e crítico: de um lado tem-se o trabalho como elemento central para criação de valor, em sentido de perenidade, por outro lado ele estampa a superfluidade, traduzida na precarização, flexibilização e desemprego (ANTUNES, 2009b). Na sociedade capitalista, a essência do valor são as horas trabalhadas (ROSSO, 2017), o trabalhador é alienado do seu trabalho, isto acontece porque não é dono do seu tempo e do que produz (MARX, 2013). Para Smith (1991), é o capitalista, concentrador de renda, que aumenta a produtividade e a oferta de trabalho para o benefício da sociedade, inclusive do trabalhador.

Segundo Smith (1991) historicamente o trabalho é descrito como algo pesado, forçado e imposto, em contrapartida o não trabalho aparece como forma de liberdade e felicidade.

[...] o trabalho não pode ser compreendido como uma atividade dirigida para a satisfação de necessidades eternas e imutáveis. As necessidades que efetivamente determinam a produção não são as necessidades estritamente naturais, mas sim aquelas suscitadas pela própria produção (GOMEZ, 2004, p. 29).

A sociedade em geral ao longo da história busca uma vida dotada de sentido a partir do trabalho, bem como estimula o indivíduo explorar conexões entre o trabalho e liberdade (ANTUNES, 2009b). Para Antunes (2009a), uma vida com sentido fora do trabalho presume uma vida dotada de sentido no trabalho.

Sentido não é o mesmo que satisfação, o sentido compõe-se de valores, crenças, atitudes e expectativas (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000). Por outro lado, a falta de sentido, no processo ou no resultado do trabalho, pode levar o indivíduo ao que a sociologia chama de alienação (MORIN, 2004). O significado do trabalho inclui as características que as pessoas associam a ele, como direção, propósito e coerência entre si e o trabalho (ROSSO, 2017).

Para Morin (2001) o indivíduo é o principal agente da relação entre o ser social e trabalho. Em uma organização de trabalho, na qual os objetivos são claros e significativos, espera-se resultados positivos, como forma de repensar e organizar o trabalho, melhorando a eficácia, sob a perspectiva individual. A socialização permite que profissionais da mesma atividade possam compartilhar habilidades e trocar conhecimento com outros indivíduos que exercem a mesma função (DUBAR, 2012). Para Morin (2001), trabalhar, relacionar-se com outras pessoas, traz um sentimento de vinculação. Nessa mesma perspectiva, Morin (1996), identifica que o trabalho preenche duas funções na vida, uma função utilitária e uma função expressiva. Na função utilitária, é considerado uma atividade econômica, um meio de ganhar a vida, rotineira, que mantém o indivíduo ocupado. Já a função expressiva do trabalho, ele representa uma atividade intrinsecamente satisfatória, possibilita posição e prestígio social.

Segundo Morin (2001), Oliveira (2004) e Dourado et al. (2009), os primeiros estudos sobre significados do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan, em 1976. O modelo desenvolvido por esses autores tem por conjectura o fato de os indivíduos serem motivados por meio da satisfação intrínseca, que resulta do desempenho da função ou das características do trabalho (SÁ; SÁ, 2014).

O Modelo de Características do Trabalho (MCT) é composto pelas seguintes características: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback. A partir dele é possível identificar as características do trabalho que precisam ser aprimoradas e ainda conduzem a três estados psicológicos que influenciam no comportamento dos indivíduos: a motivação, a satisfação e o produtividade dos trabalhadores (SÁ; SÁ, 2014; MORIN, 2001).

Nesta mesma linha de estudo, Morin (2001) definiu três características que são essenciais para dar sentido ao trabalho, são elas: variedade de tarefas, um trabalho que exija várias habilidades; identidade do trabalho o trabalho permite a autorrealização do início ao fim; e significância do trabalho, impacto significativo sobre o bem-estar do indivíduo com o ambiente interno e externo à organização.

Atualmente, a referência mais conhecida para os estudos dos sentidos do trabalho são as pesquisas do grupo *Meaning of Work* (MOW), realizados de 1978 a 1984 em oito países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e Iugoslávia (MOW, 1987). Com intuito de definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho, foi conceituado o significado do trabalho como um construto dinâmico e multidimensional, formado pela interação entre os indivíduos e o ambiente em que estão inseridos (TOLFO; PICCININI, 2007). Significado e sentido do trabalho são tratados como sinônimos para o MOW (1987) e para Morin (2001).

As pesquisas do grupo MOW permitiram estruturar os dados empíricos coletados em doze fatores, sendo estes agrupados em quatro dimensões principais: a centralidade do trabalho,

as normas sociais sobre o trabalho, os resultados valorizados do trabalho/metabolos do trabalho e a identificação das regras do trabalho; esta última dimensão apresentou pouca consistência sendo excluída da estrutura geral do construto (MOW, 1987). As três dimensões que permaneceram são:

1) Centralidade do trabalho: Entendida como grau de importância que o trabalho tem na vida de um indivíduo. É formada por um complexo construto composto por um componente valorativo - a centralidade absoluta do trabalho - regula o valor atribuído dentro da vida dos sujeitos (Qual a importância do trabalho na sua vida?); outro componente é a centralidade relativa do trabalho, influenciada por outras esferas importantes da vida do sujeito (SILVA; TOLFO, 2012).

2) Normas sociais sobre o trabalho: Remetem a normas derivadas de valores morais e éticos, que atuam como antecedentes dos princípios e condutas sociais associados às crenças sobre as obrigações e os direitos do trabalhador. Estas normas funcionam como padrões sociais que servem para as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho e na percepção de trocas equitativas entre o sujeito e as contribuições que ele oferece no processo do trabalho. Estas não são taxativas e dependem das circunstâncias ao redor, a qual sofrem influências variáveis (SILVA; TOLFO, 2012). Tais normas são observadas em conjuntos antagônicos:

- Direitos: Referem-se em obrigações da sociedade em relação ao sujeito e incluem questões contratuais, a expectativa de um trabalho significativo, possibilitando a participação na tomada de decisão (SILVA; TOLFO, 2012).
- Deveres: Padrões sociais sobre o trabalho, considerados corretos pelos sujeitos na sua relação com a sociedade (SILVA; TOLFO, 2012).

3) Resultados valorizados do trabalho: Referem-se aos valores relacionados com a finalidade das atividades que representam para o sujeito, acerca dos motivos que o levam a trabalhar. Abrange variáveis que se referem a distintos valores e motivações do construto significados do trabalho. Esta variável abrange um conjunto de produtos e necessidades que lhes permitem ter satisfação (retorno financeiro, contato pessoal, relações interpessoais, serem úteis para a sociedade e obter a autorrealização). Os valores apresentam diferentes similaridades relacionadas com o grau de importância ao processo do trabalho (SILVA; TOLFO, 2012).

Além disso, em seus estudos Morin (2001) definiu que o sentido é um efeito, um produto da atividade humana [...] “o sentido é uma estrutura afetiva formada por três componentes: a significação, a orientação e a coerência” (MORIN, 1996, p. 269).

Segundo Morin (1996, p. 117 apud BIANCHI, 2013, p. 35):

- Significação: É a definição do trabalho, o conhecimento e a compreensão que o indivíduo tem dele. A centralidade do trabalho, a importância ou valor do trabalho para o indivíduo.
- Orientação: a intenção, finalidade ou o desejo pessoal associado ao trabalho, ou as razões pelas quais o indivíduo trabalha. Relaciona-se com os resultados pessoais buscados no trabalho.
- Coerência: Relação do indivíduo com o trabalho, o equilíbrio que o sujeito encontra entre a sua vida pessoal e profissional, através das experiências e as imagens que o sujeito atribui ao seu trabalho.

Em complemento às definições propostas por Morin, Andrade et al. (2012) acrescentam que significado diz respeito à forma que o indivíduo apreende, compreende e define o trabalho, bem como o valor ou a importância que atribui a ele; a orientação envolve um propósito, uma intenção, um objetivo pessoal que guia as ações da pessoa; e a coerência, por fim, é o equilíbrio que alguém espera entre sua vida pessoal e sua vida como ser social.

Ademais, Morin (1996) procurou investigar as características de um trabalho que tenha sentido, são elas: realizar o trabalho de forma eficiente buscando por um resultado; o trabalho é intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; fonte de experiência de relações sociais satisfatórias; garante segurança e autonomia; e mantém o sujeito ocupado. Para que um trabalho tenha sentido é de extrema importância que quem o realize saiba para onde ele conduz, em suma é essencial que os objetivos sejam claros e apreciados e que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza (MORIN, 2007).

Com base no que foi exposto, constata-se que o trabalho ao decorrer de sua história é associado a significados negativos, relacionando-se muitas vezes a tortura e sofrimento. Essa perspectiva não é anulada, porém para que ao trabalho sejam atribuídos significados e sentidos positivos, encontra-se relação às tentativas de motivar os trabalhadores. O trabalho sendo reconhecido apenas como obrigação e necessidade de sobrevivência torna o sujeito alienado e incapaz de reconhecer-se como indivíduo e ser social. Torna-se apenas produtor e consumidor de capital, não busca pela identidade nas tarefas a qual desempenha, sendo assim deixa de atribuir sentido ao que é feito (TOLFO; PICCININI, 2007). Ao considerar-se o trabalho como uma posição central, enquanto fonte de autorrealização, satisfação plena das necessidades, segurança física e psíquica, interações individuais e sociais e reconhecimento, é imprescindível observar essas experiências para que seja produzido um significado positivo ao trabalho.

O que se pode atribuir como um padrão do construto “trabalho” tem apresentado mudanças que envolvem o comportamento dos indivíduos e a sua forma de atuação, com o avanço tecnológico, surge uma nova perspectiva, a qual compreende principalmente a mudança que se refere ao local, horário e modo como o trabalho é realizado e as condições de trabalho, sendo de extrema importância ser estudado, sendo esclarecido no próximo tópico.

3. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E ELEMENTOS CENTRAIS

O advento de novas tecnologias trouxe consigo diversos fatores de inovação e ferramentas tecnológicas informacionais, as quais foram amplamente difundidas a partir das últimas décadas do século XX, possibilitando novos negócios, novos tipos de empreendimentos, bem como novas categorias profissionais – trabalhadores “informacionais”, “digitais”, “informatas”, “profissionais de TI”, “infoproletários” entre outras – nos diferentes ramos econômicos (LIMA; BRIDI, 2018). É importante ressaltar que a disseminação da internet promoveu alterações não somente no ambiente produtivo, mas em toda a sociabilidade humana integrada ao capitalismo (FRANCO; FERRAZ, 2019).

A tecnologia proporcionou uma imensa diversidade de canais de acesso para a economia empreendedora, vínculos inovadores entre os prestadores de serviço – tidos como parceiros –, empregadores – tidos como fornecedores da plataforma digital –, e o consumidor final (RIBEIRO, 2021). Para Manso (2019) o dinamismo do século XXI criou uma demanda de serviços expressos e de acesso imediato ao consumidor; os ambientes de plataformas, prestação de serviços por aplicativos sofreram um crescimento vertiginoso, conforme já verificado.

Na conjuntura atual, parte desse movimento se expressa em plataformas digitais que designam exatamente os processos de relacionamento ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como as chamadas plataformas digitais e os aplicativos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Segundo Slee (2017) ocorre a formação das corporações regidas por algoritmos (*softwares*).

O termo “economia do compartilhamento” dá nome aos novos negócios que utilizam da internet para conectar os consumidores e os prestadores de serviço visando trocas de uso de recursos subutilizados (ociosos) (SLEE, 2017). Para descrever essa nova onda de negócios, também foram empregados outros nomes: consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataforma igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*),

economia da viração, serviço de concierge, economia sob demanda (*on-demand economy*), ou ainda, o termo mais conhecido e empregado, Economia GIG (*gig economy*) ou economia dos bicos (SLEE, 2017).

Implementada fortemente em 2013 e 2014, a economia de compartilhamento surge como uma onda de inovação e bem-sucedidos mercados que conectam consumidores com provedores de serviços, facilitando trocas materiais e de serviços (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

No Brasil, as discussões sobre o tema se intensificaram e ganharam o público após o início das operações da Uber® nas maiores cidades do país, surgindo assim, a denominação da uberização (*uberization*) (SLEE, 2017). O termo uberização faz uma referência à empresa Uber®, a qual revela novas configurações nas relações trabalhistas no atual momento do capitalismo, sobretudo, por meio dos aplicativos de celular (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018). Para Franco e Ferraz (2019), a uberização consiste em compartilhar um objeto, um ambiente ou uma troca de serviços, mais a venda da força de trabalho – ainda que o aspecto imediato não deixe explícita tal analogia econômica.

No início, a Uber® não se considerava como uma empresa da Economia de Compartilhamento, mas aos poucos adotou essa nova visão de negócio. Porventura, foi a empresa mais beneficiada com a nova regulamentação promovida pela *Peers* (entidade de classe em defesa das empresas do setor), a qual classificou a Uber como Companhia de Rede de Transporte, na Califórnia (SLEE, 2017).

O trabalho uberizado, é um trabalho presencial mediado por plataformas e aplicativos e suas principais características são: a utilização de plataformas digitais para gerenciar o trabalho, a inexistência de um processo de seleção, a possibilidade de atuação para diversas empresas, a intermitência, o pagamento por atividade, a avaliação direta dos clientes pelo trabalho prestado, o monitoramento do trabalho tempo real e o ocultamento de parte das normas e regras que normatizam e controlam as relações de trabalho (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

As plataformas representam a produção digital diferenciando as relações sociais envolvidas no trabalho, transformando-as em relações de trabalho, o que funciona como um mecanismo centralizado que rege a dinâmica das relações de trabalho estabelecidas pelas empresas (GANDINI, 2018).

Neste cenário, independentemente de onde é realizado o trabalho, seja em campo, como no caso dos motoristas de aplicativo, ou remotamente, sob a lógica algorítmica, as plataformas ampliam sua capacidade de controle. São como “corporações”, no caso digitais que estabelecem as regras e as executam (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

O trabalhador, inserido no processo de uberização, inquestionavelmente é responsável pelos seus equipamentos de trabalho, pela sua manutenção, pelos custos do seguro e, pelo ponto de vista da legislação trabalhista, permanece desprotegido (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018). Para Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), não há processo de seleção para uma empresa que oferta trabalho uberizado: “[...] trabalhadores e trabalhadoras são ‘contratados’ quase que instantaneamente” (DUGGAN et al., 2019, p. 5). Para fazer parte das empresas de transporte por aplicativo, para se tornar um “parceiro” (como é chamado o motorista), basta ser maior de 21 anos, alugar ou possuir um carro, instalar o aplicativo da empresa que deseja trabalhar no seu dispositivo e, por meio dele, enviar as fotos da sua carteira de motorista com a observação EAR (Exerce Atividade Remunerada), documentação do veículo CRVL (Certificado de Registro e Licenciamento de Veículos) e o atestado de antecedentes criminais, aceitar os termos propostos pela empresa e já pode começar trabalhar. Os motoristas podem se cadastrar em mais de uma plataforma simultaneamente (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Os trabalhadores autônomos por aplicativo congregam uma demanda extremamente diversificada. A empresa controla a demanda da sua força de trabalho, principalmente, através

de punições temporárias e o descadastramento definitivo em casos mais graves (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018).

Um trabalho intermitente que se propõe flexível e independente, gerido por plataformas digitais particulares e sua lógica de algoritmos que, ao olhar mais crítico, se assemelham a um assalariamento em massa e informal, camuflado sob o discurso do empreendedorismo e das benesses do avanço da tecnologia da informação (FLEMING, 2017).

Para Antunes (2018), no contexto de capitalismo financeiro informacional, a uberização do trabalho compõe a formação do tripé terceirização, informalidade e flexibilidade, que valoriza a adoção de processos de subcontratação, incentiva a criação emergencial de pequenos negócios com o culto ao empreendedorismo e à produção em massa de pessoas nano-empendedoras – [...] “uma mescla de burguês-de-si próprio e proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 34).

“Na atual conjuntura brasileira, o país enfrenta uma violenta ofensiva do capital contra os interesses da classe trabalhadora, expressas através de medidas de austeridades observadas desde a década de 1990 e intensificadas nos últimos governos” (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018, p. 60). Assegura-se também que as plataformas e aplicativos arquitetam ambientes de trabalho mais atrativos, sem a rigidez dos empregos tradicionais e facilitando a manutenção de mais de um emprego (FILGERAS; ANTUNES, 2020).

“O cenário que se configura, revela mudanças estruturais, nas quais trabalhadores e trabalhadoras se empregam em um curto prazo, submetidos(as) às inovações contratuais pautadas na precarização, nas quais a terceirização, a informalidade, a materialidade e imaterialidade, se tornam molas propulsoras tanto para a manutenção quanto para a ampliação da lógica de curto prazo, atendendo assim, a lógica financeira” (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 20).

O proletariado continua a vender a sua força de trabalho para o capitalista para garantir sua subsistência. Para Neffa (2003) a força de trabalho ou a capacidade de trabalho são faculdades físicas e mentais que existem na personalidade do ser humano e que quando postas em movimento produzem valores. “[...] O capital domina o trabalho, ou seja, o trabalho morto domina trabalho ao vivo” (NEFFA, 2003, p. 82). Do mesmo modo Andrade (2009) evidencia o trabalho morto, porque o capital não pode eliminar o trabalho vivo, deve aumentar a utilização e a produtividade, intensificando as formas de extração do sobretrabalho, quando o trabalhador já produziu o seu valor com tempo cada vez mais reduzido. “A uberização da força de trabalho leva diretamente à ideia de que as pessoas são, em última instância, responsáveis por seus próprios destinos econômicos” (FLEMING, 2017, p. 25).

Nesse sentido, o desemprego, a precariedade do emprego, o empobrecimento com a queda dos salários, são consequências necessárias da regulamentação da tendência citada acima (NEFFA, 2003). Para Marx (2013), o nível de emprego está abaixo da ociosidade da força de trabalho e não é determinado pelas forças do mercado e sim pelas exigências do regime de acumulação de capital.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem como objetivo compreender os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização, a partir da perspectiva de motoristas vinculados a aplicativos de transporte, caracterizando-se, portanto, como um estudo de caráter exploratório e abordagem qualitativa.

Estudos de caráter exploratório possuem como principal objetivo proporcionar maior intimidade do pesquisador com o problema, com o intuito de deixá-lo mais explícito, esclarecendo e modificando conceitos e ideias (GIL, 2002). Segundo Gil (2002), uma pesquisa

exploratória envolve levantamentos bibliográficos e entrevistas com pessoas que tiveram ou que têm experiências práticas com o problema pesquisado.

Por sua vez, a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes (MINAYO, 2009). Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só para agir, mas para pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes (MINAYO, 2001, p. 14). Para Gil (1999), o uso dessa abordagem propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno estudado e suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada.

Tendo em vista os objetivos deste estudo, o público-alvo consiste nos motoristas vinculados a aplicativos de transporte na cidade de Florianópolis/SC, capital do estado de Santa Catarina (SC).

Segundo dados do IBGE (2021), o núcleo metropolitano de Florianópolis possui uma área territorial de 674.844km², com cerca de 516.524 pessoas (IBGE, 2021). A região da grande Florianópolis é composta por nove municípios: Florianópolis, São José, Palhoça, Biguaçu, Governador Celso Ramos, Santo Amaro da Imperatriz, Antônio Carlos, Águas Mornas e São Pedro de Alcântara (MADERS, 2021). Tanto o transporte público (composto basicamente por ônibus) quanto os serviços de táxi, são distribuídos de forma não ativa, revelando muitas dificuldades de acesso para a população que reside nas regiões periféricas e necessitam se locomover em longas distâncias (COCO, 2016; MADERS, 2021). Segundo pesquisa local, o número de cadastros de motoristas por aplicativos ativos em SC já chegou a 12 mil, mas nos últimos meses houve queda de 40%, totalizando em 7.200 motoristas cadastrados (NSC TOTAL, 2022).

Neste cenário, o transporte privado mediado por plataformas e aplicativos, iniciado na cidade de Florianópolis no ano de 2016, torna-se basicamente uma das principais formas de deslocamento (MADERS, 2021).

Sendo assim, a população-alvo da pesquisa consistiu em motoristas de aplicativos atuantes em Florianópolis/SC que atendessem o critério de inclusão de estarem desempenhando a função há no mínimo 1 (um) ano, isto com o intuito de garantir que possuíssem uma perspectiva desenvolvida a respeito da problemática.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas. A entrevista semiestruturada possui a característica de realizar questionamentos básicos, baseados em teorias e hipóteses, as quais se relacionam com o tema de pesquisa, além de possuir o foco no assunto sobre o qual é realizado o roteiro com questionamentos principais, sendo complementadas por outras perguntas relacionadas aos rumos momentâneos que a entrevista leva (TRIVIÑOS, 1987; MANZINI, 2003). Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um roteiro de entrevista (APÊNDICE A) subdividido em três blocos, sendo o primeiro (Bloco A – Perfil do(a) entrevistado(a)) com 5 questões, o segundo (Bloco B – Trabalho uberizado) com 12 e o terceiro (Bloco C – Sentidos do trabalho), com 10 questões.

No primeiro momento, os motoristas foram contatados diretamente via rede social *WhatsApp*®, pois faziam parte de relações pessoais da autora. Em seguida, as indicações e convites a participar foram sendo feitos no decorrer da coleta de dados pela técnica de amostragem bola de neve, isto é, um(a) entrevistado(a) indicava outro(a). Desta forma, ao total foram entrevistados 10 motoristas de aplicativos. Entendeu-se que o número de entrevistados se configurou suficiente para responder aos objetivos propostos sendo utilizadas todas as entrevistas na análise. Foram feitas as transcrições das falas na íntegra, respeitando a oralidade e o sentido original das palavras, na busca dos sentidos atribuídos pelos participantes às mesmas.

Inicialmente, foi apresentado aos entrevistados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B), destacando a finalidade do contato, a importância da pesquisa, o anonimato das entrevistas, a necessidade de gravação e a transcrição completa e literal para posterior análise. As entrevistas ocorreram na residência dos motoristas, em dia e horário escolhido por eles e duraram em média, de 30 a 40 minutos.

Como suporte da pesquisa, utilizou-se um caderno de notas a fim de registrar contatos informais na fase preliminar de aproximação do campo, o que, portanto, não compõe a análise dos resultados (baseada nas entrevistas), mas subsidiaram a pesquisadora na compreensão do contexto de pesquisa.

Para desenvolver a análise de dados, tomou-se como base a análise de conteúdo que, conforme Bardin (2011), é uma técnica composta por três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

1^a) Pré-análise: Consiste na fase de organização dos documentos, no caso as gravações, sendo o primeiro contato com os dados obtidos, demarcando as informações relevantes para posteriormente serem analisadas. Elaborando as hipóteses e objetivos através das informações obtidas e, por fim, preparação do material para análise (BARDIN, 2011).

2^a) Exploração do material e tratamento dos resultados: trata-se em escolher as partes mais importantes dos conteúdos adquiridos definindo as categorias a priori, essencialmente codificando os registros, surgindo a primeira disposição dos documentos visando permitir a inferência da pesquisadora (BARDIN, 2011). Nesta etapa, foi elaborada e utilizada como suporte 1 (uma) tabela de codificação (APÊNDICE C).

3^a) Inferência e interpretação: trata-se dos resultados e destaque das informações das etapas anteriores, obtendo reflexões e interpretações seguindo o referencial teórico como base (BARDIN, 2011).

Bardin (2011) ressalta a importância do rigor na utilização da análise de conteúdo, a necessidade de ultrapassar as incertezas e descobrir o que é questionado.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente tópico serão apresentados e discutidos os resultados do estudo a partir das dez entrevistas realizadas com motoristas vinculados a aplicativos de transporte na cidade de Florianópolis/SC. Para tanto, está dividido em quatro subtópicos: (1) perfil dos entrevistados; (2) trabalho uberizado; (3) sentidos do trabalho na uberização; e (4) o trabalho com sentido.

4.1 Perfil dos Entrevistados

Inicialmente, cabe apresentar o perfil sociodemográfico dos dez motoristas de aplicativos participantes do estudo, os quais são aqui denominados através das siglas M1 a M10, a fim de preservar suas identidades e a confidencialidade da pesquisa.

Os motoristas entrevistados são do sexo masculino, na faixa etária de 26 a 65 anos, a maioria casado e com filhos, com experiência de atuação na função de 1 (um) a 5 anos. Conforme demonstrado no Quadro 1, oito dos dez entrevistados, não são naturais de Florianópolis/SC, cidade em que trabalham como motoristas de aplicativos. Quanto a escolaridade, 2 (dois) motoristas possuem Ensino Superior Completo, M1 com formação em Engenharia de Produção e M9 com formação em Administração e 1 (um) possui Ensino Fundamental, a maioria (sete) dos motoristas possui Ensino Médio Completo. Em sua maioria os motoristas revezam suas jornadas em mais de uma plataforma, utilizam como principais as plataformas da Uber®, 99®, Indriver®. Os motoristas M1, M4 e M8 utilizam a plataforma local Vaptvupt®.

Quadro 1 – Perfil Sociodemográfico dos participantes do estudo.

Entrevistado	Idade	Naturalidade	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Experiência
M1	36	Sant'Ana do Livramento/RS	Ensino Superior (Engenharia de Produção)	Casado	Não	2 anos
M2	26	Sant'Ana do Livramento/RS	Ensino Médio	Casado	Sim	1 ano e meio
M3	50	Florianópolis/SC	Ensino Médio	Casado	Sim	4 anos
M4	35	Sant'Ana do Livramento/RS	Ensino Médio	Casado	Sim	2 anos
M5	65	Carazinho/RS	Médio	Casado	Sim	4 anos
M6	62	Porto Alegre/RS	Ensino Fundamental	Casado	Sim	1 ano
M7	31	Campo Grande/MT	Ensino Médio	Casado	Sim	3 anos e meio
M8	26	Florianópolis/SC	Ensino Médio	Solteiro	Não	5 anos
M9	33	Guaíra/PR	Ensino Superior (Administração)	Solteiro	Sim	1 ano e 2 meses
M10	35	Porto Alegre/RS	Ensino Médio	Casado	Sim	4 anos

Fonte: elaborado pela autora (2023).

5.2 Trabalho Uberizado

O trabalho uberizado é um modelo de trabalho contemporâneo, caracterizado pela prestação de serviços conforme a demanda, sem que haja vínculo empregatício, num cenário de precarização do trabalho, pois não há amparos legais e garantia de benefícios ou estabilidade. Para tanto, este tópico se propõe a analisar as condições e relações de trabalho vivenciadas por motoristas vinculados a aplicativos de transporte, identificando os elementos da uberização que mais impactam no seu cotidiano laboral (objetivo específico a). Especificamente, analisa-se o cotidiano laboral dos motoristas entrevistados, descrevendo como se dá a organização e a jornada de trabalho, bem como aspectos relacionados a renda, relação com o aplicativo e, por fim, a visão geral que possuem acerca do trabalho que desempenham e suas expectativas de trabalho e carreira.

Ao analisar o *cotidiano laboral* dos motoristas de aplicativos, verificou-se que a maioria dos motoristas (M1, M3, M4, M5, M7, M8 e M10) desempenha a atividade há mais de dois anos e a tem como a sua principal fonte de renda. Os entrevistados afirmam que possuem rotinas de trabalho exaustivas e estão sempre buscando conciliá-las com suas vidas pessoais, mas que, ainda assim, a maior parcela do tempo que dispõem é destinada ao âmbito profissional.

M7: “Olha, praticamente zero, né!? Praticamente zero, porque de manhã, tem que dormir, você nunca dorme bem porque a minha rotina é noturna, né!? Eu estou falando do meu caso, né, que trabalha à noite no aplicativo. De manhã você dorme, aí você já não dorme muito bem, almoça ali. À tarde eu treino, treinava até pouco tempo, vou voltar a treinar, correr, pedalar, mas, mesmo assim é uma coisa bem puxada, o cara tem que ser muito disciplinado para conseguir cumprir a questão de trabalhar”.

M8: “Em palavra, eu diria péssimo e de 1 a 10, eu diria que 1. É, eu vejo, pelo menos na minha situação, eu não sei se é uma falta de controle da minha própria rotina ou se todo motorista também passa por isso”.

M9: “A minha rotina familiar, ela é bem, bem tranquila, como eu tenho bastante tempo de trabalho, acabo ficando pouco tempo em casa. É querendo a minha rotina, com a carga horária, eu acabo trabalhando um pouco mais cedo e sempre fico até mais tarde”.

Acerca da jornada de trabalho, os entrevistados relatam que não possuem horário e turno fixos, nem tempo de duração delimitado como há nas relações de empregos convencionais e que, inclusive, é uma prática comum de motoristas de aplicativos desempenhar jornadas extenuantes, às vezes excedendo doze horas diárias com apenas uma folga semanal. M1, M3, M4, M5 e M9 descrevem esse cotidiano.

M1: *“Por volta das dezesseis horas eu inicio o meu trajeto já, no contrafluxo do movimento, em direção ao centro da cidade. Lá onde eu aproximadamente de oito a doze horas de trabalho direto, ou às vezes mais, né!? Posso chegar até dezesseis horas. Eu efetuo embarque e desembarque de passageiros levando-os desde o ponto de origem, até seu ponto de destino”.*

M3: *“Aplicativo hoje, no mínimo, é 10 horas. De 10 a 12 horas. É o que eu faço todos os dias”.*

M4: *“Geralmente é das 18h até às 5h da manhã, mais ou menos que eu fico trabalhando no carro. Geralmente, os final de semana, eu me excedo mais até o amanhecer. Mais ou menos 12 horas, né!? Umas 10 ou 12 horas no aplicativo, mais ou menos, até o corpo aguentar”.*

M5: *“Agora, se eu trabalhar 12h, ganhar nessas 12h, no outro dia eu trabalhar 3 horas, não valeu de nada as 12h que eu trabalhei no dia anterior. Tem que ter uma meta daquilo. Porque serviço, empregado tem que cumprir o horário em no mínimo 8 horas, por que eu que faço meu horário, porque não posso fazer de 10 a 12h”.*

M9: *“Dá em torno de 14 horas, de 12 a 14 horas diariamente”.*

Somente dois entrevistados (M6 e M8) relataram jornadas de trabalho com uma carga horária limite: M6: *“Ah! Em torno de 8h eu faço, eu faço 8 horas”*; M8: *“No mínimo, garantido 6 horas. Mínimo assim que eu faço é 6 horas”.*

Os motoristas fazem a organização do trabalho utilizando-se da flexibilidade que possuem para escolherem seus horários, uma autogestão pautada por metas diárias e expectativas de ganhos monetários. Isto é, a liberdade que lhes é possível, acaba atuando como uma eficiente ferramenta para ampliar e intensificar o ritmo de trabalho.

M1: *“Você não tem horário fixo para trabalhar, você tem que trabalhar conforme a curva de demanda. Se a curva da demanda, tem mais movimento na parte da manhã, onde os seus lucros vão ser maiores”.*

M4: *“Acredito que seria a logística, bom planejar bem a saída, depois no decorrer do trabalho, a gente vai indo, vai desenvolvendo. Mas eu acho que fazer uma boa leitura do que tu quer pro dia, manter uma meta. Ah! quero x, vou manter aquela meta para, por exemplo, quero fazer, sei lá, R\$300 no dia, então eu vou manter aquela, aquele foco, planejar o que eu quero, né!? Eu acho que é isso”.*

M9: *“Tem, tem as estratégias em questão de horários ali, né!? Que a gente tem o maior fluxo, que geralmente é das 17h, até por volta de umas 21 horas, então, onde dá para fazer um bom fechamento já, inicial, né!? Já da minha meta, então aí durante o dia já é um pouco mais escasso, já é um pouco mais trabalho, mais dificultoso, porque tem um pessoal, a maioria tá trabalhando aonde volta a ter um fluxo ali no horário de almoço que tem mais solicitação”.*

Esses trabalhadores são pessoas que estão à disposição para o trabalho 24 horas por dia, o que dificulta a distinção entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, já que todo o tempo existente se torna, em potencial, tempo de trabalho. Para Dal Rosso (2017), o processo de flexibilização das horas trabalhadas não visa a redução das jornadas, mas flexibiliza a força de trabalho para aumentar a criação de valor.

Deste modo, o tempo excessivo destinado à realização das suas atividades laborais impacta diretamente na dinâmica social e familiar dos motoristas, bem como em esferas individuais da vida como, por exemplo, disponibilidade para momentos de lazer. M7 e M8 descrevem essa realidade:

M8: *“Eu tô sempre contra a maré mesmo. [...] nos dias que geralmente eu estou em casa, arrumando as coisas e eu tenho um pouco mais de tempo, são dias que estão na rotina mais de horário comercial, que é quando todos estão trabalhando, então eu estou sempre contra a maré. Quando eu estou indo trabalhar e eles estão indo curtir. Quando eu estou querendo curtir, eles estão indo trabalhar. Então a rotina ela fica bem, bem contra”.*

Os motoristas possuem dificuldades em estabelecer horários e ter uma rotina pessoal definida, sendo muitas vezes complicado realizar uma separação da esfera profissional, o que acaba por sobrecarregá-los. Essa sobrecarga é relacionada, principalmente, ao ritmo do trabalho e ao fato de as tarefas desempenhadas invadirem a esfera pessoal; os ambientes se misturam, se confundem e tornam a separação ainda mais complicada.

Como resultado desse cotidiano laboral, os motoristas relatam que faturam entre R\$2.500,00 até R\$8.000,00 no mês e que, ao abater a taxa cobrada pelos aplicativos, o combustível, o aluguel do carro (quando é o caso) e as depreciações sofridas, obtém, em média, 30% desse valor como *renda*, isto é, há casos que nem um salário-mínimo o motorista arrecada. Cabe ressaltar que os motoristas de aplicativos não têm vínculo empregatício reconhecido, portanto, não possuem nenhum tipo de benefício e são remunerados apenas pela sua força de trabalho.

“[...] o salário por peça não passa de uma forma a que se converte o salário por tempo, do mesmo modo que o salário por tempo é a forma a que se converte o valor ou o preço da força de trabalho (MARX, 2012, p. 645)”. Porém, “a remuneração por peça promove diferenças na forma pela qual o trabalho é executado, por tornar interesse pessoal do trabalhador a intensificação do seu ritmo de trabalho e prolongar a sua jornada” (MARX, 2012, p. 648-649).

Para aqueles que utilizam o carro próprio, a remuneração costuma ser maior, pois não necessitam, obrigatoriamente, organizar suas metas diárias para que possam arcar com valor do aluguel dos carros. De qualquer forma, a remuneração mensal desses trabalhadores é totalmente variável, sem nenhuma base fixa.

Este contexto de trabalho é percebido pela maioria dos entrevistados (M1, M2, M3, M4, M6, M7, M8, M9 e M10) como injusto, precário e de exploração do trabalhador, como relata M1:

M1: *“Porque se hoje em dia tu parar e olhar para as plataformas de aplicativo, você trabalhar para a plataforma de aplicativo é um sistema meio que de escravidão, porque você acaba pagando pro seu feitor. Pela comida que você come, pelo combustível que você acaba gastando para trabalhar, pelas ferramentas de trabalho que você utiliza pra. Pra efetuar o teu trabalho. Você acaba pagando para usar o aplicativo e o seu ônus é cada vez maior. O seu bônus no caso é cada vez mais taxado e sem parâmetro nenhum”.*

Deste modo, verifica-se que a autonomia do motorista fica puramente no campo formal da relação de trabalho, surgindo uma realidade de dependência econômica e subordinação estrutural, trocando a subordinação tradicional, pela subordinação algorítmica. Os achados da presente pesquisa assemelham-se aos achados de Xavier e Sbizera (2021, p. 89), que dizem que a plataforma é um instrumento de comando, controle e supervisão do serviço, tornando insubsistente a ideia de que há prestação de serviços pelo aplicativo e não para o aplicativo, sendo a plataforma quem determina, de forma unilateral, os termos e condições para que seja realizado o serviço.

Desta forma, a relação com o aplicativo é um fator mencionado pelos entrevistados como problemática.

M1: *'Hamm! A minha relação com aplicativo, é uma relação tumultuada por causa que há dois anos quando eu iniciei nos aplicativos, era visível assim, era muito visível, né!? Que os ganhos eram altos e o tempo despendido para fazer esses ganhos era muito pouco. Você precisava, às vezes, rodar bem menos para ter ganhos maiores, se eu rodasse o que eu rodo hoje, eu teria ganho de dois ou três dias, há um ano e nove meses atrás, praticamente dois anos atras eu teria ganhos de três dias em um dia com o tempo que eu despendo hoje pra rodar'.*

M2: *"Olha, não é das melhores, não. Porque o aplicativo, todos os aplicativos que eu trabalho geralmente cobra uma taxa exorbitante do tanto do motorista quanto do passageiro. O nosso repasse é muito curto. Tipo pra, pra muita demanda".*

M4: *"É boa, é boa, é como eu digo, é estressante, mas é boa. Eu entendo que o aplicativo deveria remunerar mais o motorista, né!? Isso é a minha opinião como prestador de serviço, mas nem sempre é como a gente quer. Às vezes as corridas que a gente faz, nem, não compensa aquilo que a gente carrega, então o aplicativo deveria reconhecer pelo horário que a gente fica, que cada motorista fica, principalmente na parte da noite. Deveria ser mais recompensado, mas infelizmente não é. Mas, apesar de tudo, ainda é um sistema bom do cara trabalhar".*

M10: *"Minha relação com aplicativo, meu Deus! É péssima! Os aplicativos, aquilo que eu estava te falando, da questão do abuso, das taxas e tudo mais. E não, não, é uma dificuldade. Tipo, o motorista que vai trabalhar obedecendo taxa ali que eles têm alguns números ali para você querer seguir e tal, né!? De aceitação e cancelamento se você for seguir o que eles estão querendo te propor ali, você vai fazer coisas que não vale a pena. Você vai ganhar pouco e vai rodar muito".*

Exceto M5, todos os demais motoristas relatam que ao final de cada corrida, é gerado um valor baseado no tempo gasto, na distância percorrida e na relação entre oferta e demanda de motoristas, sendo que desta tarifa, um percentual fica com a empresa e outro com o motorista. Esse percentual descontado do motorista pelo aplicativo, gera insatisfação, desmotivação e frustração devido a ser um valor mais vantajoso para a plataforma, do que para quem realmente desempenha o trabalho. Nos relatos, os motoristas explicam que para se deslocarem, por exemplo, 1 (um) Km é repassado o valor de R\$1 (um real), o famoso "1x1" (um por um) na linguagem dos participantes. Estes acreditam que o valor a ser repassado por corrida, deveria ser mais justo, devido a todos os custos e depreciações que são pagas por eles.

Ao fixar taxas para o serviço, as próprias plataformas (Uber e 99) fazem com que o argumento de o produto de venda é o aplicativo e sua atividade é de intermediação, ou seja, reforçando que o negócio é, indistintamente, de transporte de passageiros.

A partir dessa perspectiva, os motoristas são obrigados a reinventarem estratégias para contornar essa taxação imposta pelo aplicativo, criando formas de trabalhar autonomamente, sem a demanda da plataforma. Eles utilizam em suas rotinas o método de transportar os passageiros de forma informal, fazendo assim o transporte a preço particular. Esses casos são chamados de PF (por fora), na linguagem dos motoristas. M8 quando questionado sobre o caminho que ele deseja percorrer nesse cenário, deixa clara essa realidade.

M8: *"Bom ultimamente eu investi num carro de maior valor, então seria... se eu tivesse que continuar no ramo, né!? Seria trabalhando para mim, talvez abrir uma cartela de clientes e trabalhar só pra eles, né!? Eles me ligam, precisam para uma viagem, para buscar ou para levar em tal lugar e trazer. Eu trabalharia somente para mim, sem o uso do aplicativo. E é o mesmo segmento, só que sem o uso de aplicativo, fazendo por fora, o PF que a gente fala".*

Todo o cotidiano laboral descrito e a relação com o aplicativo, impactam na *visão geral sobre o trabalho* que é majoritariamente negativa. Ao serem questionados sobre o que gostam e o que não gostam, bem como sobre os pontos fortes e fracos dessa nova relação de trabalho, os motoristas entrevistados relataram que se sentem frustrados e desvalorizados pelo desgaste,

falta de reconhecimento e nenhuma chance de crescimento profissional, havendo a necessidade de buscar novos repertórios em suas ações.

M1: *“Ponto negativo é que cada vez mais eu tenho que despender tempo e recursos, né, sendo que todo o ônus da operação é meu, né, tanto os gastos com combustível, com aluguel de carro, com o tempo na direção. Ham! Todo o ônus é meu, entende!? E eu vejo os meus ganhos cada vez mais sendo taxados, é esse é o ponto negativo”*.

M7: *“O ponto negativo que eu acho assim, é. É a escravização do trabalho. Hoje em dia, né!? O sistema, o algoritmo. Ele praticamente hoje em dia ele está praticamente escravizando os motoristas, né!? E não tem, não tem o valor, hoje em dia é absurdo o que as plataformas estão pagando por para os motoristas, é absurdo. É muito, é muito baixo! Muito baixo! O ponto negativo é esse, é o sistema de algoritmo ter. Ter ganhado mercado e hoje em dia tá escravizando assim praticamente, né!? Os motoristas, eles não estão vendo o lucro, mas assim a escolha é de cada um, né!? Continuar ou não ficar nisso ou não, fazer isso de extra ou não, cada um escolhe o que quer”*.

Essas percepções acerca dos pontos negativos do trabalho como motorista de aplicativo ficam ainda mais notórias quando os entrevistados são questionados sobre o *futuro do trabalho e da carreira*, pois afirmam, em sua maioria, que não continuarão a desempenhar essa atividade a longo prazo e não planejam uma carreira nela.

M1: *“Nenhum, meu caminho profissional na verdade ele vai fora desse cenário, eu vejo a hoje em dia eu não tenho a mesma visão dos aplicativos que eu tinha 2 anos atrás, hoje eu vejo como uma ferramenta que em si ela tá sendo desgastada, entende? Ela tá desgastada, hamm muito em virtude da falta de valorização e da regulamentação em que não existe em cima da das plataformas de aplicativo”*.

M3: *“Essa foi a última entrevista de um motorista de aplicativo, não irei mais trabalhar nisso”*.

M6: *“Não! Porque o Uber é, é um risco que a gente corre todo aqui. É risco, risco de acidente, né!? É risco de sofrer um assalto, né!? É de levar o teu carro, é o transtorno que dá tudo, aí não vale a pena. O que compensa é ter o carro na garagem pra sair, pra passear com a família, fazer uma viagem”*.

M7: *“Nesse cenário de hoje em dia, o caminho profissional na Uber, no aplicativo ou outras plataformas? Nenhum! Nenhum! eu acho, assim que a pessoa que se condicione fica nisso, né!? Tem pessoas que estão nisso a mais de 4 anos. Eu acho assim que é uma cegueira total. Assim acho que acabaram se viciando nisso, se acomodando nisso, acho que se tornou um vício mesmo, né!? Porque é uma alienação ali, por quê? Não tem caminho, não tem perspectiva de nada. Não tem plano de carreira, não tem nada. Não existe, não é uma empresa que te dá um plano de carreira, não é uma empresa que te dá um suporte de saúde. Um suporte de seguro de vida, algo que vai te dar alguma segurança para sua família, né!? Não tem FGTS, não tem benefício de nada, não tem férias, não tem, não tem nada. Então, as pessoas que estão condicionadas nisso há muito tempo ou não querem sair porque estão muito acomodadas e estão numa cegueira muito grande ali. Uma cegueira mental, mente fechada muito grande, uma mente totalmente fechada ali”*.

Fica claro que para os entrevistados, o trabalho está cada vez mais precarizado e informal, deixando claro a plataformação, dependência da plataforma digital para executar suas atividades de trabalho. Como apontado por Lima (2010, p. 188), “muitos dos trabalhadores submetidos a vínculos precários de trabalho absorvem a lógica empreendedora como explicativa e justificadora da sua condição, responsabilizando-se por se manter em sua função e se protegendo da condição de vítima”.

A fala de M3 que, em decorrência de sua jornada exaustiva, do estresse, má alimentação e falta de tempo para atividades físicas, sofreu dois infartos, reitera ainda mais esse cenário. Trata-se da percepção de que o trabalho impôs escolhas indesejadas ou mesmo resultou no acometimento de traumas ou adoecimentos.

M3: *“Hoje em dia não dá mais! Só escolher, tipo eu tenho que trabalhar. Quando eu comecei, eu trabalhava de 6h a 7h. Dava pra tirar ali, meu dia lindo. Começou a ir pra 10h, já começou para 10 horas, tá bom. Daí vou para 12h todo dia, tá? Não tinha arrego não, todo dia 12h. Não tinha como chegar, sair 5h e voltar as 17h, porque eu era mais horário de pico, dava pra tu ir voltar nos horários de pico, aí comecei até às 19/ 20/21h, chegava 23h, meia-noite. A mulher já: Opa! trabalhando 16h, 18h. Mas dá, ainda dá pra dá pra ganhar alguma coisa ainda, mas tá bem mais complicado”.*

As estratégias cotidianas dos trabalhadores são informalmente traçadas, envolvendo metas, deduções e competências que não estão predeterminados, mas são incorporados no dia a dia do motorista. O trabalhador *just-in-time* aparece como um empreendedor de si, aquele que recebe pelo “tempo efetivo de produção” – definindo seu tempo e local de trabalho, seus instrumentos e suas estratégias –, mas podemos deslocar a noção de empreendedorismo para a de autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2019).

Ainda assim, alguns motoristas destacam pontos positivos da atividade, tais como o relacionamento com os passageiros, a partir desse contato direto, acabam conhecendo pessoas diferentes, até mesmo pessoas influentes, desenvolvem amizades, laços de solidariedade e até mesmo laços familiares. M7 e M8 acreditam que esse trabalho pode contribuir positivamente, como uma vitrine para novas oportunidades de trabalho.

M7: *“Não vou dizer assim, que tudo é pior, tudo é ruim. E o que eu vejo de mais vantagem? Assim, no aplicativo é relacionamento, assim de oportunidade de conhecer pessoas que vão te dar um emprego bom. Que vão te encaminhar pra um curso bom, que vão te dar caminhos ali, que pode mudar o seu futuro que a dali, às vezes, você pode sair do aplicativo e mudar a sua história de vida ali. Esse é o ponto positivo, né!?”*

M8: *“Eu gosto das experiências que me proporciona. É a Uber, como eu sempre digo para o pessoal, ela é uma vitrine, né!? A gente não sabe quem a gente bota no nosso carro. Isso pode ser bom ou pode ser ruim. Você pode botar o dono, um diretor da Petrobras, que é um que tem contatos em, em terceirizados de filiais, que pode conseguir um emprego legal. Você não sabe se isso pode te abrir caminhos profissionais, né!?”*

Sendo assim, diante do exposto neste tópico, percebe-se que de fato os motoristas do estudo são diretamente impactados pela uberização, suas rotinas são exaustivas, devido a flexibilidade das horas de trabalho. Isto é, significa que há o impacto direto na esfera pessoal, apesar de realizarem esforços para se desligarem do trabalho, a esfera profissional também permeia seus espaços de lazer. De maneira geral, a vivência de experiências negativas, mesmo que alheias à oportunidade de escolha, podem alterar a relação com o trabalho. Logo, entende-se que as condições dessa nova relação de trabalho, impactam nos seus resultados diários e fica claro na perspectiva dos motoristas, a alienação que eles têm à plataforma digital, não endossam o discurso de serem “empreendedores de si”.

5.3 Sentidos do trabalho na uberização

O presente tópico se destina a analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para motoristas vinculados a aplicativos de transporte, segundo objetivo específico da pesquisa (objetivo específico b).

O trabalho é carregado de sentidos, sejam individuais ou coletivos, assumindo um caráter subjetivo e variando entre culturas e épocas (DIOGO, 2007).

O sentido “diz respeito ao fato de que o sujeito, na realização de seu trabalho, identifica elementos, ou fatores, que tornam seu trabalho uma atividade vivenciada como algo com propósito, direção e finalidade, estando em sincronia com a

autorrepresentação que ele tem de si mesmo, sua identidade” (MORIN, 1997, 2003, 2007 apud BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015, p. 223.).

Para Morin (1996), base teórica desta temática do estudo, o sentido do trabalho é uma estrutura afetiva composta por três elementos: significação, orientação e coerência.

A *significação* revela a importância e/ou o valor do trabalho que, no caso da maioria (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9 e M10) dos motoristas participantes da pesquisa, é tido como algo primordial em suas vidas. Resultado que vai ao encontro dos achados em pesquisas anteriores, indicando que trabalhar faz sentido porque lhes traz dignidade, os mantém ocupados e permite que se sintam úteis (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; MARRA et al, 2013; TOLFO; PICCININI, 2007).

M1: *“O trabalho é primordial, trabalho, se eu não trabalhasse eu poderia dizer que eu não me consideraria homem de valor, é meio que cultural isso veio da família, do pai e da mãe, dos exemplos que vem de família”.*

M7: *“Eu acho que o maior valor é esse, né!? Você deixar o seu, a sua identidade ali, o seu legado, né!? De estar contribuindo na vida de alguém ali, né!? É um produto, é um produto do teu trabalho”.*

M9: *“Trabalho. Acho que é que nem aquele ditado. Trabalho dignifica o homem, né!? Então assim, independente do que eu, de onde eu estiver, eu vou ter que trabalhar. Seja aqui, seja em qualquer outro lugar”.*

M10: *“É um valor muito alto. Em si é muito importante a pessoa ter a dignidade de trabalhar e ir atrás do seu dinheiro, do seu ganha pão. Isso aí, traz uma coisa, dignidade pra pessoa, né!? É muito importante poder levar as coisas, levar condição pra, pra, pra, tua família e tudo mais, né!? Fazer tudo o que tem que ser feito. Isso aí, a dignidade do homem trabalhar em tudo. É importante demais. Nossa!”*

Ademais, os motoristas M3 e M4 destacam que o trabalho é algo primordial, mas que está direcionado a um objetivo: M3: *“Para mim é um dos mais importantes, não é? Isso sem um trabalho a gente não é nada. Não consegue manter a sua família, não consegue manter os teus objetivos e tal. É um dos mais, mais importantes”;* M4: *“Importante, trabalhar é importante o trabalho, acho que tu, pra ti trabalhar, tu tem que ter um objetivo, então tu vai trabalhando com algum objetivo”.* Percebe-se que o trabalho tem uma grande importância na vida dos motoristas, em vários aspectos, inclusive o financeiro, porque entendem que o trabalho supre suas necessidades e viabiliza o pagamento de todas as suas despesas cotidianas.

Para a maioria (exceto M8), atualmente, o trabalho é a coisa mais importante nas suas vidas. Morin e Aubé (2009) afirmam que a significação do trabalho para o sujeito define o que este confere ao trabalho e o valor que tem para ele. Deste modo, os objetivos estão associados aos valores individuais do trabalhador, logo, quanto mais o motorista perceber que seus interesses e objetivos estão sendo alcançados a partir do seu trabalho, há maior possibilidade de ver sentido nas suas atividades laborais e, possivelmente, estará mais produtivo e satisfeito.

Por sua vez, ao analisar o elemento *orientação*, pode-se perceber a(s) razão(ões) pela(as) qual(ais) os motoristas trabalham, as suas intenções, finalidades e desejos pessoais. O que mais se destacou em suas falas foi a necessidade de sobrevivência e, conseqüentemente, de ganhos financeiros:

M1: *“Ganhos financeiros para mim vem em primeiro lugar, esse é o principal motivo, né, deu trabalhar, entende? O que eu posso dizer é o que tem valor pra mim nesse trabalho, é o que ainda me faz ainda tá trabalhando, enquanto eu não consigo outro, né?! nesse serviço ganhos financeiros é o principal”.*

M6: *“O fator financeiro seria primordial do trabalho do aplicativo. Eu trabalho de motorista por necessidade. Não por gostar”.*

M7: *“O Uber era uma oportunidade de ganho alto, né!? Que a gente tinha e tem ganhos. Ganhos assim expressivos, né!? Que a gente tinha aí. E a gente tinha essa questão da flexibilidade, né!? Que a pessoa vê no Uber, né!? No aplicativo, que é de*

você ganhar dinheiro, horário que você puder trabalhar. E eu me vi, e eu vi nisso uma oportunidade, né!?”

M8: *“Mas hoje a gente vê que a maioria dos que continuam persistem é por causa da necessidade, né!? E o mercado não ter tanta valorização, às vezes na área que você é, cursa, que é formado”*.

M9: *“Não tinha intenção em tá atuando na área por alguns motivos pessoais. Então, trabalhar com o aplicativo foi uma forma que eu pude conciliar horário, lazer e fazer o meu trabalho e ganhar dinheiro”*.

Os ganhos financeiros foram destacados pelos motoristas de aplicativo como a razão de maior relevância para a decisão de desempenharem a função, visto que, segundo eles, os ganhos, podem ser considerados relativamente altos para a atividade que, inclusive, não exige formação mínima.

A *coerência* é o equilíbrio que os motoristas encontram entre a sua vida pessoal e profissional e a imagem que eles atribuem ao trabalho. Assim, verificou-se que os motoristas de aplicativos entrevistados, em sua maioria (M1, M2, M3, M4, M5, M7, M8 e M9), dedicam pouco tempo a sua vida pessoal e não conseguem conciliar seus horários, refletindo um sentimento de frustração e ao mesmo tempo satisfação.

M5: *“Tem que dá, uma maneira de contrabalançar e fazer. O que, que eu posso dizer pra ti?! Para contrabalançar um pouquinho. Tem que ter cuidado a hora que fala, porque realmente é uma coisa bem, bem, bem complicada, mas parece, eu acho, que até prazerosa. Entendeu?”*

M7: *“Hoje, no aplicativo. É! Eu organizado numa forma meio forçada ali, né!? Não tem uma organização, né!? É uma coisa meio forçada ali, né!? Você tem que dormir pouco ali, junto com a rotina da família e é uma coisa meio bagunçada que você faz ali, né!?”*

M8: *“Ultimamente eu não organizo, né!? Tá uma bagunça, eu. Eu vivo em função de aplicativos, né!? Sempre respondo a mesma coisa. Quando o pessoal me chama que eu não posso, que eu tenho que trabalhar por quê? Tá uma desordem, né!? O trabalho ele tomou conta de tudo, como se fosse assim, um vírus, ele está presente em tudo, tudo o que eu vejo hoje é trabalho”*.

Quanto mais estes trabalhadores percebem que seus interesses e objetivos não estão alinhados com o seu trabalho e a vida pessoal como um todo, há maior probabilidade de estes não verem sentido nas suas atividades laborais e, possivelmente, estarão menos comprometidos, produtivos e satisfeitos. Conforme Morin e Aubé (2009) os resultados na vida pessoal e a coerência encontrada nas experiências laborais conferidas ao indivíduo, isto é, o que ele encontra em suas experiências e a imagem atribuída ao cumprimento das tarefas lhe proporcionando satisfação.

Já para os motoristas M4, M9 e M10 é primordial conciliar atividades da esfera pessoal e profissional.

M5: *“Tem que dá uma maneira de contrabalançar e fazer. O que, que eu posso dizer pra ti para contrabalançar um pouquinho. Tem que ter cuidado. A hora que fala, porque realmente é uma coisa bem, bem, bem parece eu acho que até prazerosa, aí bem, bem brilhante, entendeu?”*

M6: *“Minha vida social. É normal, eu pouco saio. Sou muito caseira, gente muito caseira. Aqui tem bastante lugar aqui, tem bastante lugar pra passear, pra visitar, mas. A gente é muito caseiro. Tanto é que nem na praia a gente não vai. Eu monto a minha praia em casa e fico por casa. Piscininha lá e faço meu churrasco”*.

M10: *“Durante um tempo a gente não vai estar vivo para sempre e não ficar só trabalhando, ter um pouco, um pouco de retorno, né!? E felicidade em si, de fazer atividades que são não só são para trabalho, coisas que realmente vai te trazer prazer na vida, né!? Sabe que isso tem que fazer parte da vida do ser humano também. A*

gente tem direito a isso, o direito a curtir e tal, pelo menos um pouco o direito ao lazer, ao lazer exatamente”.

Por fim, diante do exposto neste tópico, percebe-se que o trabalho é considerado elemento primordial na vida dos motoristas de aplicativo de transporte, seja ele qual o for. De modo geral, o principal sentido atribuído ao trabalho pelos entrevistados, atualmente, está relacionado a orientação, visto que os ganhos financeiros se apresentam como principal motivador para o desempenho da referida atividade.

5.3.1 Características do trabalho com sentido

Neste tópico, busca-se verificar a percepção dos motoristas vinculados a aplicativos de transporte sobre as características de um trabalho com sentido (objetivo específico c). Para Morin (2001), o trabalho com sentido engloba seis características: ser realizado de maneira eficiente e que leve a algum resultado, agregando valor, sendo identificado a variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância, autonomia e motivação para trabalhar.

Os motoristas M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9 e M10 acreditam que fazer uma atividade que contribui para a sociedade dá sentido ao trabalho e que o trabalho proporciona prestígio a quem o desempenha:

M5: “Eu acho que assim, acho que todo o trabalho dá prestígio pra pessoa. Pode ser até um cara que vai abrir buraco, se tu fizer aquilo com, com, com dedicação ali. Tudo é trabalho! Todo e qualquer trabalho, né!? Só tu não pode roubar, mas todo e qualquer trabalho, né!? É o trabalho, entendeu? Ou seja, do médico até o auxiliar do médico, tudo é trabalho, é trabalho. Só que um cargo muda um pouquinho mais elevado, também menos elevado, mas tudo tem que ter prazer e que o grande trabalho”.

M9: “Trabalho bem-feito! Acredito eu, você, na verdade, você fazendo um bom trabalho e você gostando do que você faz né!? O retorno, ele sempre vem. Sempre tem os benefícios, independente da área que você atuar, seja de motoristas, seja CLT, e isso independente, então acho que acima de gostar, fazer um trabalho bem-feito, acho que essa”.

No entanto, os entrevistados M1, M2, M4, M6, M7, M8, M9 não veem esse sentido como motorista de aplicativo, conforme relata M7.

M7: “Um trabalho com sentido, com propósito é um trabalho que, que contribui para a sociedade, muda a vida de outras pessoas. Que muda a vida de outras pessoas! Através da mão de obra do seu trabalho. E hoje em dia, assim, eu não vejo o aplicativo como, né!? Como é que eu vou dizer? Ajuda? Não, acho que não contribui muito para a sociedade, porque você tem outros meios de transporte. Você tem moto, você tem carro, você tem ônibus, né!? Você tem como pegar um ônibus, um transporte coletivo, né!? Não é algo que, que eu acho que muda muito a sociedade. Eu acho que o que dignifica um trabalho é você mudar a sua história. E mudar a vida de outras pessoas, né!? Contribuir pra vida de outras pessoas, né!? É isso que eu acho que dignifica, um trabalho assim”.

Quando questionados sobre qual fator é mais importante para que o trabalho tenha sentido, assim como o que os motiva a desempenhar essa atividade, todos os entrevistados citam o fator financeiro, conforme já mencionado, como primordial e um elemento contribuidor para estarem na atividade de motorista de aplicativo. Contudo, relatam em sua maioria sentimentos negativos de injustiça, desrespeito e insatisfação gerados pelo percentual de repasse dos aplicativos ao motorista, gerando a desvalorização da mão de obra, percepções estas que podem ser verificadas nas falas de M8 e M9.

M8: “Eu acho que para mim, o mais importante seria o financeiro e a Liberdade de fazer o meu financeiro do jeito que eu quero. Só que. Ah! às vezes por essa Liberdade também é uma coisa que a pessoa tem que cuidar. Não, significando que você tem um patrão que você pode trabalhar quando lhe convém, né!? Você tem que criar uma rotina contigo mesmo. Você tem que ter uma certa seriedade, uma responsabilidade, com sua rotina”.

M9: “Hoje financeiro, porque a partir do momento que penso eu assim antes, eu prezava muito pela, pela quilometragem no meu carro. É por ser particular, mas como eu decidi entrar nesse ramo, entendi que não adianta eu eu chorar, choramingar porque minha quilometragem ela vai aumentar. Então amanhã ou depois vou ter que buscar um outro carro para que também não me dá mais não lê mais, mais prejuízo. Qual o fator mais importante é o fator financeiro, seria o financeiro pela oportunidade de ganho”.

Além do fator financeiro, os motoristas destacam a autonomia como característica de um trabalho com sentido, embora no contexto que estejam, ela não represente uma liberdade plena. Na realidade laboral dos motoristas, a autonomia está relacionada a flexibilidade e possibilidade de, relativamente, “escolherem” estar dentro do carro trabalhando e buscando alcançar seus ganhos diários. Consideram isto como um grau de independência, o que para eles é uma vantagem, pois para executar e planejar o trabalho, não há necessidade de um coordenador.

As condições físicas do trabalho também são consideradas pelos motoristas fatores importantes, conforme os relatos de M1, M8 e M10.

M1: “As condições físicas de trabalho para mim são importantes também, porque na questão que envolve segurança, qualidade e produtividade eu posso dizer assim: qual outro serviço, que você consegue ter né!? Hamm! E consegue ter esses ganhos mensais, né?! trabalhando por conta própria você tendo autonomia de horário, podendo fazer o teu horário e se hoje, por exemplo, se eu não quiser trabalhar, eu não preciso trabalhar, mas eu sei que claro amanhã eu vou ter que tirar o que eu não produzi hoje, mas eu tenho essa autonomia, eu não preciso prestar conta a respeito disso. Eu mesmo que gerencio minhas finanças”.

M8: “É justamente oh! Uma das coisas que ainda mantém a gente também, é a liberdade que a gente se ilude em ter. Eu digo se iludir porque a gente fala eu saio a hora que eu quiser, eu volto a hora que eu quiser. Porém, tu se frustra e tu te pressiona, isso às vezes te cria umas certas doenças em ti, é ansiedade, distúrbios é!? Você acaba engordando, dependendo do horário, porque tu tá sempre na rua, tu come mal, tu não vem para casa, tu não te exercita, tu ficar horas dentro de um carro”.

M10: “Em relação tipo o que que eu acho mais vantajoso nisso? Porque estou como principal, o mais importante há olha a questão da Liberdade de trabalho, assim, eu de motorista é uma coisa mais só o fato, assim também da pessoa, não está num escritório, esse tipo de coisa. Você tá na rua E tal. Isso é uma coisa que quem que geralmente, é o é o papo de quem gosta de ser motorista é o que a gente leva em consideração. O fato de você, ter uma flexibilidade, entendeu?”

Em suas falas, os motoristas de aplicativos (M1, M2, M3, M4, M7, M8, M9 e M10) reportam muito esforço despendido nas suas atividades e assumem dedicar-se totalmente as atividades desempenhadas, havendo destaque para o desgaste físico e mental:

M1: “100%, esse tipo de trabalho que você trabalha com público, trabalha com trânsito e trabalha com direção, você tem que estar 100% focado. Tem que tá focado no passageiro, tem que tá focado no carro, tem que tá focado no trânsito, tem que tá focado no que acontece na volta, tem que estar focado na plataforma, entende?”

M7: “Querendo ou não, você tem que estar muito atento ali. Então o desgaste físico é bem maior do que se você tivesse trabalhando em qualquer outro emprego, né!? É um desgaste bem forte, assim, de atenção e concentração e risco. E no outro dia, assim você acaba que durante o dia, você querendo só dormir, né!?”

Desta forma, conforme o exposto percebe-se que as principais características de um trabalho com sentido, segundo a percepção dos motoristas são: fazer uma atividade que contribui para a sociedade; o fator financeiro; a autonomia; e as condições de trabalho. Em sua maioria o trabalho de motorista não foi considerado como uma atividade que contribui para a sociedade. As características mais destacadas pelos motoristas sem dúvida são, a autonomia e fator financeiro para que haja sentido nessa atividade.

Essas características são encontradas também nos achados de Morin (2001), segundo a autora esses fatores podem contribuir para a qualidade de vida do trabalhador, enfatizando que essas concepções predizem as características que devem pertencer a um trabalho com sentido. Também são destacadas nos achados de Tolfo e Piccinini (2007, p. 43) que diz “o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, o que nem sempre as organizações oferecem”.

Embora tenham expressado queixas referentes as condições desse trabalho, de modo geral, os motoristas destacaram alguns pontos positivos, não sendo relevantes para que se verifique um alto nível satisfação e prazer com o trabalho desenvolvido.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização tornou-se o principal formato de trabalho no século XXI; o emprego formal vem se apresentando como defasado e acompanha-se o crescimento do trabalho flexível e a informalidade a partir das transformações digitais. Trabalhos a partir da demanda e/ou mediados por plataformas digitais, estão em expansão e contribuindo para a precarização do trabalho em razão de, em sua maioria, caracterizarem um processo de informalização que retira garantias dos trabalhadores. O motorista de aplicativos utiliza o seu celular, o seu veículo, todos os custos com depreciações do veículo, combustível, seguro, entre outros, sendo todos estes arcados pelo próprio trabalhador. Realiza o transporte de passageiros na busca por ganhos melhores do que os oferecidos para trabalhadores sob regime de CLT, prestam serviço às plataformas digitais que, por sua vez, a partir dos descontos de elevadas taxas, alcançam lucros exorbitantes com as atividades desenvolvidas pelos motoristas.

Deste modo, o presente estudo teve como objetivo geral compreender os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização, a partir da perspectiva de motoristas vinculados a aplicativos de transporte.

Assim, no primeiro momento, buscou-se analisar as condições e relações de trabalho vivenciadas por motoristas vinculados a aplicativos de transporte, identificando os elementos da uberização que mais impactam no seu cotidiano laboral (objetivo específico a), verificando-se que o trabalho uberizado acarreta ao motorista uma jornada de trabalho de mais de 12 (doze) horas para que possa atingir metas autoimpostas, culminando em uma sobrecarga. Fica evidente que a esfera profissional permeia a pessoal, não havendo muitos momentos de descanso em sua rotina.

Em seguida, analisou-se a significação, orientação e a coerência do trabalho para motoristas vinculados a aplicativos de transporte (objetivo específico b), a partir do significado que eles dão ao trabalho uberizado, constata-se que os motoristas definem o trabalho como algo primordial e que se este estiver ligado com objetivos pessoais, torna qualquer atividade satisfatória. Cabe destacar que o sentido do trabalho está totalmente vinculado a orientação, na qual os ganhos financeiros é o principal motivador para que seja desempenhada essa atividade. E identifica-se que não há coerência entre vida pessoal e profissional.

Por fim, verificou-se a percepção dos motoristas vinculados a aplicativos de transporte sobre as características de um trabalho com sentido (objetivo específico c). Fica claro que a questão financeira é um elemento determinante para a produção de sentido e sim vem acompanhado de outros elementos que dão sentido as atividades dos motoristas. Esses fatores elencados como característica de um trabalho que, para eles, faz sentido destaca-se

principalmente o fator financeiro, a autonomia do trabalho e as condições do trabalho, enquanto o sofrimento vem do desgaste causado pelo esforço físico, pela falta de reconhecimento e pelos riscos desse trabalho.

Sendo assim compreender os sentidos atribuídos ao trabalho uberizado a partir da perspectiva dos motoristas, gera inúmeras reflexões sobre essa nova relação de trabalho, romantizada pelas mídias e pelas próprias plataformas, retrata um cenário totalmente inverso ao que é divulgado à sociedade, trazendo um relevante debate a respeito da temática. Destaca-se nessa compreensão a opinião da maioria dos entrevistados que não endossam o discurso dos “empreendedores de si”.

Deste modo, entende-se que a presente pesquisa contribuiu para o avanço teórico do tema, tendo buscado dar prosseguimento a agenda de pesquisa proposta por Rauber et al. (2022). Temática essa ainda pouco discutida, pois embora se encontrem estudos sobre o tema, acabam limitando-se a somente umas das temáticas, como apenas estudos sobre o trabalho uberizado ou apenas estudos relacionados aos sentidos do trabalho, não abarcando estudos que relatem esses dois temas emergentes em conjunto.

Recomenda-se que futuras pesquisas sejam realizadas no intuito não só de enriquecer o conhecimento sobre o referido assunto como também de contribuir para complementar, confirmar ou mesmo desafiar os resultados aqui obtidos. Sugere-se também, que seja realizado um estudo com uma amostra maior de participantes, abrangendo motoristas de aplicativo de outros estados para que possa realizar comparações e, também, complementar a compreensão aqui apresentada. Outrossim, seria interessante comparar se o sentido do trabalho apresenta características diferentes entre os gêneros de trabalhadores(as) atuantes na atividade. Ademais, sugerem-se pesquisas relacionadas a carreira, buscando identificar e analisar a trajetória da carreira de motoristas de aplicativo, enfatizando, por exemplo, os pontos de virada para a escolha da carreira, dilemas e conflitos.

Por fim, destaca-se como limitações da pesquisa a dificuldade para encontrar estudos acerca de ambas as temáticas, em conjunto, de modo a possibilitar maiores discussões nos resultados, bem como a dificuldade para realizar as entrevistas devido a rotina exaustiva dos motoristas e conseqüente ausência de horários disponíveis para participarem.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L.C. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **IHU-Online** 503. Disponível em: <<https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em: 03 jul. 2022.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ABÍLIO, L.C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021.
- ALMEIDA, H.; FAÍSCA, L.; JESUS, S. N. Estrutura factorial da versão portuguesa do Job Diagnostic Survey (JDS): Um estudo confirmatório de validação do instrumento. **Psicologia**, v. 23, n. 1, p. 79–102, 2009.
- ANDRADE, S.; TOLFO, S.; DALLAGNELO, E. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.16, n.2, p.200-216, 2012.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ªed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009a.
- ANTUNES, R. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Eds.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009b. p. 231–238.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335–351, 2004.
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Revista O Social em Questão**, Rio de Janeiro, Ano 18, n. 34, p. 19-40, jul. dez./2015.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v.39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Escala do trabalho com sentido (ETS). In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A.de L. A (Org). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- BIANCHI, E. M. P. G. **Sentido do trabalho**: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. Orientador: Lindolfo Galvão de Albuquerque. 2013. 226 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Administração, São Paulo, 2013.
- BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. 12.ed. Porto: Porto, 2003.
- COCCO, R. G. (2016). **Transporte público e mobilidade urbana**: contradições entre políticas públicas e demandas por mobilidade na Região Metropolitana de Florianópolis-SC. Orientador: Prof. Dr. Márcio Rogério Silveira. 2016. 421f. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.
- Com redução de motoristas de app em SC, táxis registram 10% de aumento nas corridas. **NSC Total**, 2022. Disponível em: <<https://www.nsc total.com.br/noticias/com-reducao-de-motoristas-de-app-em-sc-taxis-registram-10-de-aumento-nas-corridas>> Acesso em: 07 jul.2022.
- CORTELLA, M.S. **Por que fazemos o que fazemos?** Editora: Planeta, 2016.
- DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.
- DEJOURS. C. A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. 5ªed. São Paulo: Cortez- Obaré, 1992.
- DETRAN SANTA CATARINA. Estatística Veículos. Disponível em: <<https://www.detran.sc.gov.br/veiculos/>>. Acesso em: 05 jul. 2022.
- DIOGO, Maria Fernanda. Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação. **Psicologia em estudo**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 483-492, dez. 2007.
- DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave do mercado. **Cadernos EBAPE**. BR, Rio de Janeiro, v. 7, n.2, p. 350-367, jun. 2009.
- DUBAR, C. A construção de si pela atividade de trabalho: A socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v.42(146), p. 351–367, 2012.
- FLEMING, P. The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of uberization. *Organization Studies*. **New Castle**, v. 38, n. 5, jan. 2017.
- FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até o teletrabalho. **Revista Ibero Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155–1168, 2021.
- FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. Edição Especial, p. 844-856, 2019.

FRANKL, V. **Em busca de sentido**. Editora Vozes, 2017.

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

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril, 1995.

GOMEZ, A. V. **A dialética da natureza de Marx**: os antagonismos entre capital e natureza. Orientador: Prof. Edgard José Jorge Filho. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

GOULART, J. O. **Teletrabalho-Alternativa de Trabalho Flexível**. Senac, 2009.

GRAEBIN, R. E.; MATTE, J.; LARENTIS, F.; MOTTA, M. E. V.; OLEA, P. M. O. Significado do Trabalho para Jovens Aprendizizes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 12, n. 1, p.17-38, 2019.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. Tradução Adail Ubirajara Sobral; Maria Stela Gonçalves. 17ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

IBGE, (2022). **Cidades e Estados**. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc/florianopolis.html>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

LIMA, J. C. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Revista Sociologias**, Porto Alegre, 2010, n. 25. p. 158-198.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. O trabalho digital e os trabalhadores. In: BRIDI, M. A.; LIMA, J. (Orgs.) **Flexíveis, virtuais e precários?** Os trabalhadores em tecnologia da informação. Editora da UFPR: Curitiba, 2018.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social** – O trabalho. Tradução de Ivo Tonet. A Foice e o Martelo, 2011.

MADERS.T. R. “**A minha vida é de acordo com a demanda**”: gerenciamento das temporalidades cotidianas por motoristas de aplicativo no espaço urbano de Florianópolis. Orientadora: Maria Chalfin Coutinho. 2021. 161 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, programa de Pós-Graduação em Psicologia, Santa Catarina, 2021.

MANSO, A.H.D. **Aplicativos de delivery**: análise da percepção dos consumidores e entregadores sobre seus possíveis impactos positivos. Orientadora: M.^a Olinda Maria Gomes Lesses 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada. In: MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE, S. (Orgs.) Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina: eduel, 2003.

MARRA, A. V. et al. Significado do trabalho e envelhecimento. **RAD – Revista Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103–128, 2013.

MARIO. S. C. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 6.d. São Paulo: Editora Vozes, 2009.

MARX, K. **O Capital** - Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Difel, 2013. v. 1, livro 1.

MELLO, A. A. A.; SANSUR, A. M; BOJUKIAN, N. M. P. A Transformação Organizacional e o Teletrabalho Sob a Perspectiva do Grupo SEMCO. In: **8th International Workshop and Business Conference on Telework**. E-trabalho e o desenvolvimento socioeconômico. São Paulo: CRA-SP - Conselho Regional de São Paulo, 2003.

MATO, T. M. et al. O sentido do trabalho dos garis coletores de resíduos domiciliares. **Revista Gestão Organizacional**, v. 10, n. 3, p. 125–143, 2017.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 11. ed. São Paulo. Hucitec, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Vozes. São Paulo, 2010.

MIRANDA JÚNIOR, N. S.; QUATRIN, D. R.; HOFFMANN, V. E. A uberização como ruptura da dependência da trajetória: o caso das empresas de táxi. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 21, n.1, p.149-174, 2022.

MOBILIDADOS (org.). Mobilizados Capitais. Disponível em: <<https://mobilizados.org.br/capitais/>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização no Contexto da Economia de Compartilhamento: Um Estudo sobre o Trabalho dos Motoristas de Transporte Particular por Aplicativo em São Paulo. **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 16, n. 2, p. 71-92, 2019.

MORIN, E. M. Conference. **10th World Congress on Human Resources Management.** Rio de Janeiro, 2004.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. In: WOOD, T. (org). **Gestão Empresarial: o fator humano**, São Paulo. Atlas, 2002.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, E.M.; AUBÉ, C. **Psicologia e Gestão.** São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. In: XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. **Anais...** Porto Alegre: ANPAD, 2003.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working.** Academic, 1987.

NEFFA, J. C. **El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece.** Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad, 2003.

OLIVEIRA, S. R. **Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à Uniodont.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

PEREIRA, E. F; TOLFO, S. T. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico epistemológicas. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 87, 2017.

QUEIROZ, F. A.; SOUZA, L. N. de. A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 17, n. 29, p. 146-160, 2020.

RÁO, E. M. A jornada de trabalho flexível no capitalismo contemporâneo (pós-1970): análise da duração, distribuição e intensidade do trabalho. **Leituras de Economia Política**, Campinas, (28), p. 19-40, 2019.

RAUBER, A. O.; BITENCOURT, R. G.; GALLON, S.; PAULI, J. Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia GIG. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 23, n. 1, p. 109-124, 2022.

ROSSO, S. D. **O ardil da flexibilidade: Os trabalhadores e a teoria do valor.** São Paulo: Boitempo, 2017.

RUIZ-QUINTANILHA, S. A.; CLAES, R. Research programs. In J. A. Katz (Ed.), **Databases for the study of entrepreneurship.** New York: Elsevier Science, v. 4, p. 335-391, 2000.

SÁ, A.C.A.G. P; SÁ, P.H.F.L.M. As características da função e seu impacto nos níveis de satisfação do funcionário de contato: um estudo e uma grande empresa de telecomunicações. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 16, p. 658-676 out-dez, 2014.

SATUF. C. B.V. **A construção dos sentidos e significados do trabalho no Brasil: A influência de fatores demográficos e estruturais.** Orientador: Dr. Jorge Alexandre Barbosa

- Neves, 2021. 267 f. Tese de conclusão de Doutorado (Doutora em Sociologia) – Universidade de Minas Gerias, Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Belo Horizonte, 2021.
- SCHMIDT, A. **El concepto de naturaleza en Marx**. Madrid: Siglo Veintiuno, 1976.
- SCHWARTZ, Y. Trabalho e valor. Tempo Social; **Rev. Sociol. USP**, S. Paulo, v.8, p. 147-15,1996.
- SILVA, N.; TOLFO, S. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012.
- SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 1ª ed., 2018.
- SMITH, A. **Recherches sur les causes de la richesse des nations**, Paris, Garnier-Flammarion, 1991.
- SOARES, M. M.; CONSTANTINO, R. H.; GUIMARÃES, V. H. S. O fenômeno da uberização e suas implicações na relação de trabalho contemporânea. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 235-245, 2021.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 38-46, 2007.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.
- UBER. **Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/>>. Acesso em: 03 jul. 2022.
- XAVIER, M.S.D.; SBIZERA, J.A.R. A uberização do trabalho humano diante dos princípios formadores do direito do trabalho e das decisões do tribunal superior do trabalho. **Conpedi Law Review**, Evento virtual,v. 7, n. 1, p. 75 – 94, 2021.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

BLOCO A- PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Nome, idade, naturalidade e sexo.
2. Qual o seu estado civil? Tem filhos?
3. Organização familiar: onde e com quem mora? O que fazem cada um de seus familiares? Idades e atividades? Como é a rotina/cotidiano familiar?
4. Responsável/is pelo sustento da família atualmente?
5. Me fale um pouco da sua formação, experiência profissional e trabalhos anteriores.

BLOCO B – O TRABALHO UBERIZADO

Analisar as condições e relações de trabalho vivenciadas por motoristas vinculados a aplicativos de transporte, identificando os da uberização que mais impactam no seu cotidiano laboral (objetivo específico a).

1. Atualmente, além de ser motorista de aplicativo, você desempenha outras atividades?
2. Há quanto tempo você está nesse trabalho?
3. Fale um pouco sobre a rotina, o dia a dia do seu trabalho.
4. Como é a sua jornada de trabalho? Em média, quantas horas por dia e por semana você trabalha? Como contabiliza isso? A jornada varia ou existe um mínimo que você deve cumprir?
5. Seus horários interferem na dinâmica familiar?
6. O que você considera importante na organização do seu trabalho?
7. Na sua visão, como está a qualidade e a quantidade de tempo que dedica para a sua vida pessoal (cuidar da saúde, lazer, estudos, passeios, descanso, amigos e família)?
8. E comparando com o tempo que dedica ao trabalho? Qual sua avaliação?
9. Como é a sua relação com o aplicativo?
10. Qual a sua opinião (geral) sobre o seu trabalho? O que gosta e o que não gosta?
11. Você pretende continuar neste trabalho? Por quê?
12. Qual a sua renda média como motorista de aplicativo?

BLOCO C – OS SENTIDOS DO TRABALHO

Verificar a percepção dos motoristas vinculados a aplicativos de transporte sobre as características de um trabalho com sentido (objetivo específico c).

▪ CARACTERÍSTICAS DE UM TRABALHO COM SENTIDO:

1. Na sua opinião, o que é um trabalho com sentido?
2. De que forma você se sente ou sentiria valorizado nessa profissão?
3. Qual fator você julga mais importante: o fator financeiro, a autonomia, a relevância de ser seu próprio chefe ou as condições físicas do trabalho? Explique.
4. Caso alcançasse uma condição financeira estável, continuaria trabalhando de motorista de aplicativo? Explique.

Analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para motoristas vinculados a aplicativos de transporte (objetivo específico b).

▪ SIGNIFICAÇÃO, ORIENTAÇÃO E COERÊNCIA NO TRABALHO:

5. Qual o caminho profissional que você pretende percorrer neste cenário?
6. Qual o valor do trabalho em sua vida?
7. De que maneira você equilibra sua vida social com a sua vida profissional?
 - MOTIVAÇÃO PARA TRABALHAR
8. Você considera o trabalho algo primordial em sua vida? Você se sentiria útil mesmo não trabalhando?
9. Quanto esforço você costuma colocar em seu trabalho? (Por esforço, queremos dizer a quantidade de esforço físico e mental energia e o nível de concentração de sua energia que vai para o seu trabalho.)
10. Trabalhar em si é basicamente interessante e satisfatório para você?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



**Universidade Federal do Pampa
Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

REQUERIMENTO PARA PESQUISA DE GRADUAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado (a),

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa de graduação, que tem como **objetivo compreender os sentidos atribuídos ao trabalho em um contexto de uberização, a partir da perspectiva de motoristas vinculados a aplicativos de transporte.**

A pesquisa é conduzida pela discente Marcelle de Souza de Castro (pesquisadora principal) sob a orientação da Profa. Dra. Katuscia Schiemer Vargas (pesquisadora responsável).

Antes de concordar em participar da pesquisa e responder aos questionamentos inerentes a ela é muito importante que você compreenda informações e instruções contidas neste documento.

Como procedimentos da pesquisa será realizada uma entrevista individual com questões sobre sua vida profissional e pessoal, **as quais serão gravadas por meio de um gravador de voz digital.** Posteriormente, as entrevistas serão transcritas e caso seja do seu interesse, poderá acessar o material para a leitura e correções, se achar necessário.

As respostas às perguntas das entrevistas não representam qualquer risco de ordem física ou psicológica para você, podendo apenas provocar algum desconforto, por outro lado, como benefícios a pesquisa oportuniza a construção do conhecimento científico, à qual será difundido em formato de artigo acadêmico, dando subsídios para reflexões sobre aspectos relacionados ao trabalho e as organizações.

A sua participação é **LIVRE e VOLUNTÁRIA**, não haverá nenhuma forma de compensação financeira e não haverá custos para os participantes, **a identidade permanecerá em SIGILO durante TODA pesquisa, especialmente na publicação dos resultados.**

Você terá o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhuma penalidade.

Em caso de dúvidas, a pesquisadora ou a orientadora da pesquisa poderão ser contatadas pelos e-mails marcellecastro.aluno@unipampa.edu.br ou katusciavargas@unipampa.edu.br. Ou ainda pelo número (xx) xxxxxxxx.

Local e Data

Eu, _____, RG/CPF nº _____ após ter lido as informações contidas acima, fui esclarecido(a) sobre a pesquisa e concordo que meus dados sejam utilizados na realização dela. Declaro, ainda, que assino consentimento em duas vias, ficando com posse de uma delas.

Assinatura do participante

Pesquisadora Principal - Marcelle de Souza de Castro – Discente em Administração

Pesquisadora Responsável – Profa. Dra. Katuscia Schiemer Vargas – Professora da UNIPAMPA

APÊNDICE C - TABELA DE CODIFICAÇÃO DAS ENTREVISTAS PARA A ANÁLISE DE CONTEÚDO

CONSTRUTOS	CATEGORIAS A PRIORI	DEFINIÇÃO	Objetivo	QUESTÕES
TRABALHO UBERIZADO	COTIDIANO LABORAL	Como o motorista desempenha suas atividades no dia a dia e há quanto tempo desempenha a atividade.	Analisar as condições e relações de trabalho vivenciadas por motoristas vinculados a aplicativos de transporte, identificando os elementos da uberização que mais impactam no seu cotidiano laboral (objetivo específico a).	B1; B2; B3; B4; B5; B6; B7; B8; B9; B10; B11; B12
	JORNADA DE TRABALHO	Tempo despendido para realizar o trabalho. Tempo mínimo e tempo máximo da jornada. Descansos.		
	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	Como o motorista organiza o seu trabalho: horários escolhidos, regiões, rotas, preparo do veículo, conciliação com outras atividades.		
	RELAÇÃO COM O APLICATIVO	Pontos favoráveis e desfavoráveis na utilização da plataforma.		
	VISÃO GERAL SOBRE O TRABALHO	O que o motorista de aplicativo gosta e o que não gosta no seu trabalho. Pontos fortes e pontos fracos.		
	FUTURO DO TRABALHO E DA CARREIRA	O motorista pretende continuar neste trabalho? Pretensões futuras de carreira.		
	RENDA	O que o motorista ganha financeiramente a partir do seu trabalho.		
SENTIDOS DO TRABALHO	CARACTERÍSTICAS DE UM TRABALHO COM SENTIDO	Características de um trabalho com sentido na visão dos motoristas a partir da variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância e autonomia.	Verificar a percepção dos motoristas vinculados a aplicativos de transporte sobre as características de um trabalho com sentido (objetivo específico c).	C1; C2; C3; C4; C5; C6; C7; C8; C9; C10
	SIGNIFICAÇÃO	A importância ou o valor do trabalho para o motorista.	Analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para motoristas vinculados a aplicativos de transporte (objetivo específico b).	
	ORIENTAÇÃO	A intenção, finalidade ou o desejo pessoal associado ao trabalho e as razões pelas quais o motorista trabalha.		
	COERÊNCIA	O equilíbrio que o motorista encontra entre a sua vida pessoal e profissional e a imagem atribuída ao trabalho.		
	MOTIVAÇÃO PARA TRABALHAR	Centralidade do trabalho na vida; satisfação em trabalhar e esforço despendido.		