

# “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização<sup>1</sup>

Robson Gomes André, Rosana Oliveira da Silva e Rejane Prevot Nascimento

## RESUMO

A Uber é uma *startup* que oferece o serviço de transporte de passageiros desde meados de 2014 em algumas cidades do Brasil. No país, assim como ocorreu em outras partes do mundo, a empresa alcançou uma projeção rápida, com muitos usuários e motoristas cadastrados. O desemprego, o discurso da flexibilidade e a promessa de ganhos altos e fáceis podem ser fatores que expliquem tamanha adesão dos motoristas. Contudo, cabe observar que formas de flexibilidade são consideradas formas de precarização do trabalho. Identificou-se, ao longo da pesquisa, estudos sobre a empresa, mas não que analisassem empiricamente o trabalho dos motoristas. Sendo assim, o objetivo principal deste artigo é analisar o trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização, a fim de verificar se ele tem características de um trabalho precário. A pesquisa é de natureza qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas em profundidade com os motoristas na cidade do Rio de Janeiro. Os relatos foram tratados por meio da análise de conteúdo. Os resultados apontam para várias características de um trabalho precário e os motoristas, de alguma forma, o reconhecem como tal, pela renda baixa, exploração e jornada de trabalho excessiva.

Palavras-chave: Uber, flexibilização do trabalho; precarização do trabalho; trabalho precário.

*“It is not precarious, but I think it is slavery”: An analysis of the Work from Uber Drivers through the Focus of Precarization*

## ABSTRACT

Uber is a startup that offers the service of passenger's transport, since 2014 in some cities of Brazil. In Brazil, as it did in other parts of the world, it reached a rapid projection, with many registered users and drivers. Unemployment, the discourse of flexibility, and the promise of high and easy gains can be factors that explain such a commitment of drivers. However, some forms of flexibility are considered forms of precariousness of work. During the research, it was identified studies about the company, but these did not empirically analyzed the driver's work. Thus, the main objective of this article is to analyze the work of Uber drivers under the precariousness approach, in order to verify if it has characteristics of precarious work. The research has a qualitative nature, carried out through semi-structured interviews in depth with Uber drivers in the city of Rio de Janeiro. The reports were treated through content analysis. The results point to several characteristics of precarious work and the drivers, somehow, recognize it as such, because of the low income, exploitation and excessive work hours.

Keywords: Uber; flexibilization of work; precariousness of work; precarious work.

<sup>1</sup> Agradecemos aos avaliadores da RECADM pelas recomendações e sugestões, as quais contribuíram significativamente para uma maior consistência teórica da discussão desenvolvida neste artigo.

Recebido em: 30/10/2017  
 Aprovado em: 01/02/2018  
 Última Modificação: 11/09/2018



**Robson Gomes André** ,


Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Grande Rio, Brasil.  
 Mestre em Administração, Universidade do Grande Rio, Brasil.

[robsongandre44@gmail.com](mailto:robsongandre44@gmail.com).

**Rosana Oliveira da Silva** ,

Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Grande Rio, Brasil.  
 Mestre em Administração, Universidade do Grande Rio, Brasil.

[rooliveira35@outlook.com](mailto:rooliveira35@outlook.com).

**Rejane Prevot Nascimento** ,

Professora e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Grande Rio, Brasil.  
 Doutora em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil.

[rejaneprevot@unigranrio.edu.br](mailto:rejaneprevot@unigranrio.edu.br).

## Introdução

A década de 80 constituiu um marco em termos de mudanças que influenciaram diretamente o trabalho, dentre elas o avanço da tecnologia e de novas formas de organização e gestão, que engendraram novas relações de trabalho (Antunes, 1999). É neste contexto que o processo de flexibilização do trabalho entra em cena (Alves, 2000).

De uma maneira geral, os novos processos de trabalho buscam se pautar em estratégias de flexibilidade da jornada de trabalho e das formas de contratação, difundindo-se a partir do discurso de que a flexibilidade era uma via de solução da vida do trabalhador (horários flexíveis) e dos empregadores (contratações flexíveis). Desse modo, foram implementadas formas de trabalho como o *home-office*, o trabalho parcial, o trabalho temporário, a terceirização, dentre outras, que provocaram uma significativa redução no percentual de vínculos regulares de emprego em todo o mundo (Alves, 2000; 2014; Moraes & Costa, 2015). Por isso, muitas dessas formas são reconhecidas como trabalho precário (Galeazzi, 2006; Thébaud-Mony & Druck, 2007; Padilha, 2009; Standing, 2013), que provocam instabilidade e insegurança para os trabalhadores por lhe faltarem garantias e direitos trabalhistas (Padilha, 2009; Standing, 2013). Contudo, a flexibilização do trabalho e, por conseguinte, a precarização do trabalho, podem ser consideradas estratégias do sistema capitalista para que ele consiga aumentar os seus patamares de lucro (Hardt & Negri, 2006).

Sob uma perspectiva marxista, a flexibilidade do trabalho pode ser entendida como mais uma estratégia do capital para ampliar suas formas de extração da mais-valia do trabalhador. Para Marx, o capitalista – o dono do capital – tem o poder “sobre o trabalho e os seus produtos”, fazendo com que, desta forma, o trabalhador produza para o capital e não para ele mesmo (Marx, 2004, p. 40). Entretanto, o capitalista somente explora o trabalho porque sabe que dele pode produzir um valor além daquele obtido com a venda da mercadoria produzida pelo trabalhador: a mais-valia. Para obter a mais-valia, o capitalista paga ao trabalhador um salário cujo valor é muitas vezes menor do que o valor daquilo que o trabalhador produz, ou seja, o valor pago pela força de trabalho despendida não corresponde ao valor que ela efetivamente vale. Para Marx, é esta diferença entre o valor da força de trabalho e o valor do salário pago pelo trabalho que define o conceito de mais-valia (Marx, 1968; 2004). Dessa forma, pode-se entender que para Marx o trabalho traz vantagens para quem tem a posse do capital, mas não para quem vende a sua força de trabalho (o trabalhador). Neste sentido, as relações de trabalho sob a égide do capitalismo são marcadas pelo esforço permanente do capital em ampliar suas formas de extração da mais-valia, seja por meio da intensificação do trabalho, com o emprego de técnicas de gestão que visam o aumento da produtividade e alcance de metas progressivamente mais altas, seja pela transferência de custos de produção para o próprio trabalhador e o pagamento de salários cada vez menores.

O tipo de relação de trabalho estabelecido pela Uber Technologies Inc. [Uber] se inclui neste último caso: os custos do negócio são transferidos para o próprio trabalhador, que se torna responsável pela sua ferramenta

de trabalho (o veículo), bem como pelos custos de produção e manutenção desta ferramenta. Este modelo constitui-se como uma das novas formas de trabalho que surgem no mercado capitalista, com o advento da tecnologia apoiando-se no discurso de flexibilidade como algo benéfico para o trabalhador, ou seja, o motorista que pretende trabalhar para a empresa. A apropriação deste discurso fica clara no uso de propagandas direcionadas aos potenciais motoristas: "faça um bom dinheiro; você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser; quanto mais você dirigir, mais você ganhará; defina seu próprio horário; sem escritório nem chefe; isso significa que você pode começar e parar quando quiser; e, na Uber, é você quem manda" (Uber, 2017a). Tais propagandas são sugestivas no sentido de demonstrar ao futuro motorista que ele será dono do seu próprio negócio, que poderá trabalhar quando e da forma que ele quiser, ou seja, remetendo à ideia de flexibilidade e de autonomia.

O desemprego, o uso do discurso de flexibilidade e autonomia, além da promessa de ganhos altos e fáceis podem ser fatores que expliquem a adesão dos motoristas. Vale ressaltar que números apontam para mais de 13 milhões de desempregados no país, representando 12,8% da população, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2017). No último trimestre de 2016 e no primeiro trimestre de 2017 o percentual de desempregados no Brasil oscilou entre 12% e 14% da população, segundo dados do Instituto, o que demonstra que o número tem se mantido alto. Neste contexto, a flexibilização pode até não representar necessariamente precarização em alguns casos, conforme Lima (2009, p. 115) destaca. Contudo, como Antunes (2011) aponta, essa nova estratégia pode ser usada para criar a precarização do trabalho e explorar os trabalhadores no mundo. Castel (1998) ainda resalta a precarização como sendo um processo que é impulsionado pelas novas tecnologias, bem como pela economia que se apresenta no capitalismo moderno.

Nesse sentido, busca-se compreender se o trabalho dos motoristas da Uber pode ser considerado precário, identificando quais são as características de trabalho precário presentes nesta atividade. Identificou-se, na pesquisa, alguns trabalhos sobre a empresa (Zanatta, De Paula, & Kira, 2015; Olmos & Favera, 2015; Wisniewski & Esposito, 2016), mas não foram encontrados estudos que analisassem empiricamente o trabalho dos motoristas, apesar de pesquisas recentes discorrerem sobre questões relacionadas à empresa Uber (Kramer, 2017; Franco, 2017; Silva, Leão, & Fernandes, 2017). O artigo de Silva, Leão e Fernandes (2017, p. 1) teve como objetivo "compreender as posições discursivas estabelecidas em torno do sistema tecnológico E-hailing Uber na Cidade do Recife". Por outro lado, o artigo de Franco (2017, p. 1) objetivou "descrever e analisar, a partir de materiais discursivos produzidos pela empresa Uber, elementos ideológicos que as organizações de trabalho contemporâneas flexíveis se fundamentam para alcance do engajamento dos trabalhadores", dando destaque para a estratégia utilizada no mundo capitalista para atrair adeptos. Semelhante ao artigo anteriormente citado, Kramer (2017, p. 13) investigou "como a economia compartilhada pode ser vista como uma utopia transformadora no sentido de dar aos seus trabalhadores uma condição de vida e trabalho dignos", levando em consideração o caso Uber.

Embora recentemente o termo “uberização” seja utilizado por alguns pesquisadores (Abílio, 2017; Kramer, 2017), fazendo uma alusão à empresa Uber para descrever “o fenômeno do surgimento de uma nova forma de organização do trabalho a partir dos avanços tecnológicos” (Kramer, 2017, p.14), pouco se conhece sobre o trabalho dos motoristas, assim como não são identificadas as características de trabalho precário que este trabalho possui. Desta forma, este artigo teve como objetivo analisar o trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização, a fim de verificar se ele tem características de um trabalho precário. Dessa maneira, com a finalidade de atender ao objetivo proposto, a pesquisa foi de natureza qualitativa, com entrevistas semiestruturadas e em profundidade com os motoristas da Uber na cidade do Rio de Janeiro. A interpretação dos relatos foi realizada por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2011).

## A Flexibilização do Trabalho

O termo “flexibilidade” associado à produção e ao trabalho está vinculado às mudanças operadas no processo produtivo e no trabalho à partir da introdução de elementos do modelo toyotista nas empresas ocidentais na década de 70, como resposta à chamada crise de acumulação fordista. Esta, é entendida por alguns autores como decorrente da crise estrutural do próprio sistema capitalista (Mészáros, 2014; Antunes, 2005) que se estende até a atualidade. No bojo destas transformações, são implementadas mudanças que visam o enxugamento do contingente de trabalhadores, por meio do achatamento hierárquico, diminuição do número cargos e integração de tarefas e atividades, com o estímulo à polivalência e à multifuncionalidade. Além disso, há a adoção de sistemas de informação e automação, que substituem o trabalho humano, bem como a terceirização de atividades e a formação de estruturas em rede de empresas subcontratadas para a produção de produtos ou serviços. Os produtos antes eram produzidos por uma mesma empresa, e essa divisão traz como consequência direta uma fragmentação da força de trabalho e o enfraquecimento dos movimentos sindicais. Paralelamente, ocorre a adoção de técnicas de gestão que possibilitam um maior controle dos trabalhadores, levando ao processo definido por alguns autores como de “captura” ou sequestro de subjetividades (Heloani, 2010; Alves, 2011; 2014). Tais mudanças inserem-se em um contexto de reestruturação do próprio sistema capitalista, e devem ser compreendidas à luz desta reestruturação, como descreve Antunes (2005):

A partir do início da década de 1970, como resposta do capital à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização produtiva em escala global, ainda que de modo bastante diferenciado, bem como de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan era a expressão mais forte. A isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e de trabalho, com o intuito de dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (Antunes, 2005, p. 85)

Cabe pontuar que, conforme mencionou Antunes (2005), as mudanças relacionadas à flexibilidade do trabalho não ocorreram na mesma época e da mesma forma em todos os países. O modelo de produção toyotista que impulsionou o processo de flexibilização produtiva e do trabalho no ocidente a partir da década de 70, começou a ser implementado por empresas no Brasil somente na década de 90, apoiado pelo discurso neoliberal de integração no mercado global vigente no país naquele período (Alves, 2000). Druck e Borges (2002) argumentam que, no país, as indústrias mudaram diante da entrada de novos padrões de gestão, assim como de novas formas de se organizar o trabalho. Sendo assim, de acordo com as autoras, no Brasil a inovação tecnológica não foi a força motriz para que as mudanças acontecessem, como foi em outros países. É graças às novas formas de gestão e de organização do trabalho que a terceirização, que consiste em uma das formas de se flexibilizar o trabalho, passa a ser considerada uma marca das mudanças do trabalho no país na década de 90.

Hardt e Negri (2006, p. 360) destacam que a flexibilidade passa a ser uma imposição global e que aqueles países que não aderem a este modelo "são punidos, atormentados, e finalmente destruídos por mecanismos monetários globais". Por esta razão, a flexibilidade passa a ser a norma nas empresas capitalistas em fins do século XX.

Todavia, a flexibilidade se amplia para outros espaços para além da produção e formas de contratos flexíveis tornaram-se uma realidade. Para Harvey (1989), os contratos flexíveis foram impostos em razão da diminuição das margens de lucro decorrente do aumento da competitividade do mercado. Abriu-se um espaço, desta forma, para a acumulação flexível (Harvey, 1989), em que organizações tradicionais, que tinham modelos rígidos de produção, foram substituídas por "estruturas cada vez mais adaptáveis e flexíveis" (Pinto & Araújo, 2006, p. 3), amparadas pela flexibilização da legislação trabalhista que possibilitou novas formas de contratação e regulação do trabalho. A crise econômica favoreceu a flexibilização do trabalho, visto que os trabalhadores e os sindicatos aceitaram as mudanças para evitar o desemprego, cedendo às pressões exercidas pelos empregadores (Harvey, 1989). Este é um cenário que se assemelha ao visto atualmente no Brasil, com o aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho que ganha força em razão da crise econômica e do alto número de desempregados, representada pela Lei Ordinária nº 13.467 (2017), que autoriza que acordos coletivos se sobreponham à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Para Harvey (1989), com a desregulamentação do trabalho há uma tendência de que o número de empregados centrais das empresas diminua e, em contrapartida, há um aumento das formas de contratação flexível. No entanto, apesar da Lei supracitada ampliar ou até mesmo generalizar as formas flexíveis de trabalho, várias legislações anteriores deram conta disto, como: a Lei nº 6.019 (1974), que trata sobre o trabalho temporário; a Lei nº 9.601 (1998), que versa sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e banco de horas; a Medida Provisória nº 2.164-41 (2001), que dispõe sobre trabalho a tempo parcial; a Lei nº 10.101/2000, que aborda a participação nos lucros e resultados; e as Leis nº 7.102 (1983), 8.863 (1994), 9.472 (1997) e a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (2011), que liberam a terceirização em alguns casos. A própria Constituição Federal



(1988), através do artigo 7º, abriu a possibilidade de se flexibilizar, quando destaca, por exemplo, que a irredutibilidade do salário pode ocorrer caso esteja disposto em convenção ou acordo coletivo. Essas novas formas de trabalho, de natureza flexível, certamente contribuíram para que formas de trabalho como os oferecidos pela empresa Uber, diferentes dos vínculos tradicionais de emprego, pudessem ser uma realidade.

O que se pode identificar, a partir da literatura, é que existem múltiplas possibilidades de obtenção da flexibilidade, desde aquelas que passam pela implantação de mudanças na tecnologia, na gestão e na organização do trabalho, principalmente oriundas do toyotismo, até a flexibilização obtida pela desregulamentação, promovida pelas mudanças na legislação do trabalho. Esta última possibilita o avanço da contratação de terceirizados e de contratos temporários de trabalho, que extinguem os encargos previdenciários e fiscais sobre o trabalho. Nesse sentido, flexibilidade do trabalho passou “a significar uma agenda para a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores e suas famílias” (Standing, 2013, p. 15).

Embora muitas vezes as palavras “flexibilidade” e “flexibilização”, sejam utilizadas de forma intercambiáveis, cabe ressaltar que elas não são sinônimas, por mais que suas diferenças sejam muito sutis. Flexibilidade do trabalho é a possibilidade de se “flexibilizar” o trabalho em “todos os níveis”, como no salário, na contratação, na jornada de trabalho (Druck, 2011, p. 49). A flexibilização do trabalho é um processo que se torna instituído na medida em que se adota pressupostos da flexibilidade (Druck, 2002).

A flexibilização do trabalho é vista sob um enfoque crítico por muitos autores no âmbito dos Estudos Organizacionais e da Sociologia do Trabalho, como Sennett (1999), Druck (2002), Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) e Antunes (2005; 2011; 2014). O que sustenta esta crítica é o fato da flexibilização ampliar a possibilidade de precarização. Sennett (1999), por exemplo, entende que o modelo de carreira linear característico da burocracia e do fordismo contribuía para a formação do caráter do indivíduo, posto que as interações sociais promovidas por estes modelos possibilitavam ao trabalhador compreender a importância da colaboração. Por isso, para ele, a flexibilização prejudica a formação do caráter. Essa consciência, segundo o autor, é importante para a construção do caráter. Por outro lado, o trabalho flexível não permite essa conexão. Para Standing (2013, p. 56), “a busca de relações de emprego flexíveis tem sido a principal causa direta do crescimento do precariado global”.

O Quadro 1 apresenta os tipos de flexibilidade do trabalho trazidos.

Quantitativa externa	Quantitativa interna	Funcional	Externa das formas de trabalho	Interna das formas de trabalho
Deslocamento de atividades-meio ou atividades-fim para outras empresas. Exemplo: a terceirização e a subcontratação.	Contratações que a empresa faz sem alterar seu quadro de funcionários efetivos, utilizando os chamados contratos atípicos. Exemplo: trabalhos temporários.	A empresa utiliza formas de reorganizar e adaptar sua mão-de-obra. Exemplo: trabalhador realiza várias atividades.	Formas de flexibilizar os horários e os locais das atividades, fora da organização. Exemplo: teletrabalho.	Formas de flexibilizar os horários/dias de trabalho, mas dentro da empresa. Exemplo: banco de horas e horas extras.

Quadro 1. Tipos de Flexibilidade

Fonte: Adaptado de Piccinini, V. C., Oliveira, S. D., & Rübenich, N. V. (2005).

Para Sennett (1999) a flexibilidade trouxe o questionamento quanto às formas rígidas do trabalho nas quais os trabalhadores estavam mergulhados. Todavia, entende que, na realidade, por mais que ela modifique a rigidez das formas anteriores, acaba impondo novos controles. Flexibilizar não significa necessariamente precarizar, mas, em alguns casos, sobretudo no Brasil, esta acaba sendo a consequência direta da flexibilização. Para Druck, (2002, p. 11) flexibilização e precarização do trabalho sintetizam “os diversos processos de transformações e inovações no âmbito da organização do trabalho, como fenômenos que se mundializaram, mesmo apresentando especificidades nacionais e regionais”.

## A Precarização do Trabalho

A precarização para Standing “é a maneira pela qual as pessoas são precarizadas”, em termos de processos (2013, p. 36). Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231) argumentam que a precarização do trabalho “são processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade”. O sequestro da subjetividade (Alves, 2014) pode ser entendido como uma estratégia utilizada pelas empresas para fazer com que os funcionários atuem em seu favor, produzindo mais, se comprometendo com as metas da empresa, por vezes acarretando danos à sua saúde, sem ao menos se sentirem explorados por isto. Segundo Alves (2014), o toyotismo tem essa estratégia como norteadora para o alcance dos seus objetivos. Linhart (2014), define o termo “precariedade subjetiva” que, para a autora, são os sentimentos negativos dos trabalhadores que surgem diante da pressão que é exercida sobre eles, por meio de avaliações, metas e cobranças constantes. Também, segundo a autora, a precariedade subjetiva se manifesta pela insegurança e o medo de perder o trabalho/emprego.

Deve-se ressaltar, entretanto, que as palavras “precariedade” e “precarização” não são sinônimas. Precariedade do trabalho pode ser definida como uma “atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”. Ela também pode ser definida por critérios objetivos, que não garantem ao trabalhador “direitos sociais e trabalhistas” e pelo aspecto subjetivo quando, por exemplo, a falta desses direitos gere inseguranças nos trabalhadores (Vargas, 2016, p. 313 e 316). Conceitualmente, precarização pode ser interpretada como a “deterioração das condições de trabalho” (Leite, 2008, p. 9). Sendo assim, quando o trabalho se deteriora – com mecanismos de precariedade – enquanto valor recebido, perde direitos trabalhistas que eram devidos e estabilidade, por exemplo, pode-se dizer que esse trabalho passou pelo processo de precarização (Leite, 2008).

Em razão das condições que são identificadas nos processos de flexibilização, os trabalhadores que são submetidos a este processo ficam expostos e vulneráveis a várias situações de risco (Standing, 2013). Para Antunes (2014, p. 19) “o incremento tecnológico, as novas formas de organização da produção e a introdução ampliada da terceirização acabaram

por acarretar altos níveis de desemprego e subemprego". O desemprego aumenta, pois, por um lado, com o avanço da tecnologia, muitos cargos que eram necessários passam a não ser mais, já que máquinas podem substituir o trabalho humano. Por outro, a flexibilidade possibilita que um mesmo funcionário desempenhe várias funções, que antes eram exercidas de forma mais fragmentada, divididas por vários trabalhadores. O autor destaca que as formas precárias de contratação crescem em um cenário de desemprego alto porque os trabalhadores tentam manter seus contratos, mesmo que não sejam com as condições desejadas. Neste contexto, o desemprego também pode aumentar o trabalho precário, pois o trabalhador acaba se sujeitando para garantir sua subsistência (Montenegro, 2008).

Dentre as distintas formas de flexibilização – em verdade precarização – podemos destacar a salarial, de horário, funcional ou organizativa, dentre outros exemplos. A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; [...] liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige [...]. (Antunes, 2008, p. 5).

As empresas justificam que, para aumentarem sua produção e sua competitividade, precisam criar novas formas de trabalho mais flexíveis, acarretando a “corrosão das condições de trabalho” (Antunes, 2013). Contudo, as novas técnicas trazidas pelo toyotismo intensificaram os níveis de exploração dos trabalhadores (Antunes, 1999), aumentando, desta forma, a precarização. A precarização do trabalho, para o autor, virou regra e não mais exceção. Segundo a *International Labor Organization* [ILO] (2017) “em países emergentes quase um em cada dois trabalhadores se insere num emprego vulnerável e, nos países em desenvolvimento, mais de quatro em cada cinco trabalhadores”. O trabalho precário apresenta algumas características, que podem ou não estar presentes ao mesmo tempo (Padilha, 2009), tais como:

Desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais, trabalhos temporários em tempo parcial e trabalho informal, terceirização e quarteirização, intensificação do trabalho, aumento de jornada de trabalho com acúmulo de funções, com grande exposição a fatores de riscos para a saúde, rebaixamento dos níveis salariais, aumento de instabilidade no emprego. (Padilha, 2009, p. 550).

Druck (2007) também associa a precarização às práticas de informalidade, de terceirização, de desregulação e flexibilização da legislação trabalhista e ao desemprego, dentre outros aspectos relacionados à fragilidade e vulnerabilidade do trabalhador. Lazzareschi (2015) menciona que o trabalho sem regulamentação afeta ainda mais os trabalhadores por não ter nenhuma segurança jurídica e não fornecer garantias básicas. Hirata (2011) e Standing (2013) adicionam os baixos salários ao entendimento do que é considerado um trabalho precário. Para Standing (2013) o precariado é formado por aqueles que se encontram em formas de trabalho precário como as anteriormente mencionadas, não possuindo segurança e nem garantia no trabalho e no emprego. Por isso, sofrem com a insegurança, a ansiedade e o medo constante de perderem o trabalho, pois não possuem as garantias às quais fazem jus àqueles inseridos nos empregos formais. Uma delas é a que garante o recebimento de valores, no caso de dispensa ou demissão por parte do empregador, chamada de “garantia de vínculo



empregatício" (2013, p. 28), que pode ser dada através da assinatura da carteira de trabalho. Outros exemplos de garantia e segurança que o precariado carece são "a garantia de reprodução de habilidade que é uma oportunidade de adquirir habilidades, através de treinamento de trabalho", "a segurança de renda que garanta uma renda adequada e estável" e "a segurança no trabalho" que possa proteger o trabalhador contra acidentes ou doenças que surjam em razão do trabalho, estabelecendo, por exemplo, "limites de tempo no trabalho" (Standing, 2013, p. 28). Para Lima (2004, p. 40) as novas formas de trabalho são marcadas pela exploração, que pode ser percebida pelas "piores condições de trabalho, pela jornada de trabalho maior e pela ausência de direitos".

Sá (2010, p. 2) aponta que há dificuldades de se encontrar uma definição que seja comum aos autores no que tange ao trabalho precário, relacionando-o, assim, a quatro características: "insegurança no emprego; perda de regalias sociais; salários baixos; e descontinuidade nos tempos de trabalho". No entanto, apesar dos autores definirem o trabalho precário de formas diferentes, percebe-se que todos parecem ser unânimes em interpretar o trabalho precário como aquele em que não há garantias, que explora o trabalhador e que gera insegurança em vários sentidos.

## ■ O Trabalho em Plataforma *Online*

Cabe abordar algumas considerações em relação ao trabalho em plataforma *online*, como aquele utilizado pela Uber, tendo em vista que a empresa Uber não é a única a operar este tipo de trabalho. Na área de transporte de passageiros, no Brasil, encontram-se outras empresas do ramo na atualidade: a indiana WillGo, a espanhola Cabify, a brasileira Televo e a Easy Taxi, que além de trabalhar com táxis também tem uma modalidade de carros particulares (Higa, 2016), dentre outras que exploram o serviço. Na verdade, o trabalho em plataforma *online* faz parte de formas de trabalho que sujeitam a "grande maioria da população", consumidores e trabalhadores, e são criadas para a ampliação do lucro do capital (Fontes, 2017, p. 46). Portanto, não se tratam de uma mera inovação da tecnologia "inocente" que veio "naturalmente" para a resolução de "nossos problemas", posto que faz parte da estratégia do capital para que ele se desenvolva. Estas estratégias atendem a uma "ordem imperial<sup>2</sup>" de se flexibilizar o trabalho (Hardt & Negri, 2006, p. 360), como anteriormente apontado. Fontes (2017) assinala que estas plataformas são operadas, não por acaso, por grandes empresas.

A medida que o capitalismo se expande, "o trabalho assume múltiplas configurações", como a do trabalho em plataforma *online*. Estas múltiplas formas são "vendidas" e propagadas por empresas e pelo Estado (Fontes, 2017, p. 47) como soluções "mágicas" para problemas como o desemprego, além de atenderem nossas "necessidades" enquanto consumidores. Mas, na verdade:

2 Para Hardt e Negri (2006, p. 12) o Império pode ser explicado como "uma série de organismos nacionais e supranacionais, unidos por uma lógica ou regra única", que são soberanos, e que, por isso, impõem a flexibilidade do trabalho aos países mais dependentes economicamente.

Os Estados capitalistas realizaram um duplo movimento: reduziram sua intervenção na reprodução da força de trabalho empregada, ampliando a contenção da massa crescente de trabalhadores desempregados, preparando-os para a subordinação direta ao capital. Isso envolve assumir, de maneira mais incisiva, processos educativos elaborados pelo patronato, como o empreendedorismo e, sobretudo, apoiar resolutamente o empresariado no disciplinamento de uma força de trabalho para a qual o desemprego tornou-se condição normal (e não apenas mais ameaça disciplinadora). (Fontes, 2017, p. 49)

Assim, estes trabalhos criados por *startups* recebem o nome de “economia colaborativa” para atrair os trabalhadores, mas na verdade essa “colaboração” e o empreendedorismo que é promovido por elas podem esconder formas de sujeição dos trabalhadores em vários sentidos (Fontes, 2017, p. 54). Segundo Fontes (2017, p. 55), esses tipos de trabalho “não acabam com o trabalho, mas aceleram a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos”. Isso porque, em muitos casos, as atividades exercidas nas plataformas não têm vínculo empregatício. De certo, o número de empresas com trabalho em plataforma *online* ainda vai crescer muito no país, pois estas formas de trabalho são amplamente difundidas em regiões onde o desemprego é grande. E são justamente esses locais que o capital busca explorar (Fontes, 2017).

## Procedimentos Metodológicos

A abordagem utilizada neste artigo foi a qualitativa. A produção do material empírico foi realizada a partir de entrevistas semiestruturadas em profundidade. Segundo Flick (2004) a entrevista semiestruturada permite que os pontos de vistas dos sujeitos entrevistados sejam expressos em uma entrevista com um planejamento relativamente aberto. Esta possibilidade permitiu que ao longo das entrevistas outros elementos importantes para a pesquisa, não contemplados no roteiro, emergissem do relato dos entrevistados. Os relatos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011).

As entrevistas foram feitas com onze motoristas da Uber que trabalham na cidade do Rio de Janeiro, no período de novembro de 2016 a abril de 2017. O roteiro foi constituído de dezoito tópicos que serviram como guia para a entrevista. A entrevista piloto, para testar o roteiro de entrevistas, foi realizada com um motorista no momento em que o serviço estava sendo realizado, ou seja, o pesquisador se colocou como cliente para realizar a entrevista. No entanto, foi verificado que a relação cliente versus prestador de serviço influenciava diretamente nas respostas dadas, por isso, tal estratégia foi descartada e os sujeitos passaram a ser selecionados por meio da técnica bola de neve (Arber, 2001), após serem feitas indicações iniciais.

O *corpus* foi composto pelas entrevistas e observações realizadas com os motoristas. Apesar do tamanho do *corpus* em uma pesquisa qualitativa não ser definido (Bauer & Aarts, 2002), com as entrevistas realizadas foi possível identificar uma possível saturação quanto à investigação do fenômeno, em que “nenhum novo elemento pudesse ampliar o número de propriedades do

objeto investigado" (Thiry-Cherques, 2009, p. 20). No Quadro 2 encontram-se destacados os sujeitos da pesquisa, as categorias que os motoristas trabalham e o tempo que têm como motorista da Uber.

Nome	Nível de Escolaridade	Categoria da Uber	Tempo como Motorista da Uber
Motorista 1	Superior Completo	UberBlack	11 meses
Motorista 2	Segundo Grau Completo	UberX/UberPool	10 meses
Motorista 3	Superior Incompleto	UberBlack	3 meses
Motorista 4	Segundo Grau Completo	UberBlack	2 anos e 4 meses
Motorista 5	Superior Completo	UberBlack	9 meses
Motorista 6	Segundo Grau Completo	UberX	9 meses
Motorista 7	Segundo Grau Completo	UberX	1 ano e 3 meses
Motorista 8	Superior Incompleto	UberX	1 ano e 2 meses
Motorista 9	Segundo Grau Completo	UberBlack	2 anos e 2 meses
Motorista 10	Superior Completo	UberX/UberSelect	9 meses
Motorista 11	Segundo Grau Completo	UberX/UberSelect	1 ano e 2 meses

**Quadro 2.** Sujeitos da Pesquisa

Fonte: Elaborada pelos autores.

É importante destacar que a categoria UberSelect é recente, portanto, quando algumas entrevistas foram realizadas tal categoria ainda não existia. Vale abordar também que alguns motoristas sinalizaram que rodam em outras categorias quando atendem aos requisitos das mesmas.

Destaca-se que os motoristas 3, 4, 6 e 11 relataram ser motoristas profissionais, por já terem tido outras experiências nesta atividade. O motorista 3 tem quase 20 anos de experiência como motorista, como taxista e trabalha até os dias de hoje na área de turismo. O motorista 4 relatou sempre ter sido motorista e antes da Uber ele trabalhava para uma firma terceirizada que prestava serviço para uma grande empresa. O motorista 6 tem mais de 20 anos de experiência e antes de ser motorista da Uber trabalhou dirigindo ônibus, caminhão e transporte executivo com carro de passeio. Por fim, o motorista 11 disse ter sido motorista profissional durante muitos anos na área de turismo. Cabe mencionar que todos os motoristas entrevistados trabalhavam para a Uber com seus próprios carros, ou seja, não estavam prestando serviço para terceiros.

Ressalta-se que as entrevistas foram gravadas e depois transcritas, assim como foi mantido o anonimato dos sujeitos da pesquisa. As categorias para análise surgiram do referencial teórico após terem sido feitas a revisão da literatura sobre precarização do trabalho. Assim, estabeleceram-se as quatro categorias, quais sejam, "Trabalho sem Vínculo Empregatício", "Intensificação do Trabalho" e "Precarização", para atender ao objetivo pretendido neste artigo. Neste aspecto, as palavras-chave auxiliaram para a seleção dos relatos (Bardin, 2011). Entretanto, três categorias emergiram após terem sido feitas as entrevistas, quais sejam, Insegurança no Trabalho, Captura da Subjetividade e Desemprego. Todavia, antes de abordar a apresentação e discussão dos resultados encontrados, é importante apresentar informações sobre o campo.

## A Pesquisa de Campo: O Trabalho dos Motoristas

A Uber é uma empresa multinacional, um *start-up* que oferece serviço individual de passageiros por meio de um aplicativo que é instalado no *smartphone* (Wisniewski & Esposito, 2016). A empresa atualmente expandiu o seu ramo de negócios, pois passou a trabalhar com o serviço de entrega de refeição, utilizando o chamado Uber Eats, no qual as pessoas escolhem no aplicativo o restaurante e a comida, e a entrega é realizada (Uber Eats, 2017). No entanto, nesta pesquisa, somente será tratado o serviço de transporte de passageiros, em virtude do objetivo definido.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE] (2016) define um *start-up* como “um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza”. O aplicativo liga clientes e motoristas através de um sistema de GPS, sendo o valor das viagens calculado levando-se em consideração fatores como a distância do deslocamento e o tempo de viagem (Sarmiento, 2015).

A empresa começou suas atividades em junho de 2010 nos Estados Unidos, especificamente em São Francisco, veio para o Brasil em maio de 2014, e se promove como dona de serviços inovadores (Zanatta, De Paula, & Kira, 2015, p. 4). Hoje a Uber encontra-se em muitas partes do mundo, em 633 (seiscentos e trinta e três) cidades localizadas em todos os continentes (Uber, 2017a). Em abril de 2017 a empresa apresentava o número de 576 (quinhentos e setenta e seis) cidades. Portanto, tal aumento em tão pouco tempo demonstra como a empresa cresce rapidamente. O aplicativo tanto é utilizado para atrair passageiros, como também os motoristas “parceiros”. Os slogans tais como: “faça um bom dinheiro; você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser; quanto mais você dirigir, mais você ganhará; defina seu próprio horário; sem escritório nem chefe; e na Uber é você quem manda”, além de presentes no site da empresa, demonstram a estratégia da empresa em atrair os motoristas com o discurso de flexibilidade e autonomia. Desta forma, e através de um cadastro rápido e fácil, ela consegue ganhar mais adeptos.

Fatores de adesão dos usuários podem ser em razão da mobilidade nas cidades grandes ser um problema, devido ao alto índice de veículos e os transportes públicos serem cercados de reclamações por parte dos consumidores. Vale ressaltar que a Uber se oferece como solucionadora desses problemas. Por outro lado, para os motoristas, o desemprego auxilia na entrada dessa empresa nos países e cidades, com a promessa de emprego fácil, rápido e com altos ganhos. O número de motoristas no Brasil entre outubro de 2015 e fevereiro de 2016 cresceu 40%, chegando a 10 mil motoristas cadastrados (Marchiori, 2016). Contudo, em outubro de 2016, os números consultados dão conta que o total de motoristas passou para 50 mil (Diógenes, 2016). Todavia, cabe destacar que o número exato de motoristas pode ser ainda maior, tendo em vista que a empresa não divulga estes dados no seu site. O número de desempregados no país pode explicar o aumento do número de motoristas em tão pouco tempo. Os usuários cadastrados também são muitos, atingindo 13 milhões em abril deste ano (O Estado de São Paulo, 2017).

No Brasil iniciou-se somente com o UberBlack, mas atualmente em alguns locais como no Rio de Janeiro, oferece o UberSelect, o UberX e o Pool. O UberX é a modalidade mais convencional da Uber, o UberBlack é similar ao UberX com a diferença de ser um veículo considerado de luxo e por isso tem corridas mais caras, o UberSelect é a nova categoria da Uber que oferece carros mais confortáveis por um preço em média até 20% maior do que o UberX dependendo da cidade. É uma espécie de opção para quem não pode mais rodar no UberBlack. Já o UberPool é uma modalidade na qual as pessoas podem compartilhar a corrida para obter menor preço (Central Uber, 2016). Após o interesse por parte dos motoristas, eles são credenciados pela empresa, contribuindo com 20% (UberBlack) e 25% (UberPool, UberSelect e UberX) do valor que recebem de cada passageiro que, segundo a empresa, é uma forma de retribuir pelo serviço que a plataforma oferece (Sarmiento, 2015). O autor destaca ainda que os motoristas recebem avaliações dos passageiros depois das corridas finalizadas, que vão de 0 a 5, e quem obter média inferior a 4,6 está sujeito ao descredenciamento.

Em abril de 2017, segundo a empresa, para dirigir era necessário atender à algumas exigências, como: "ter na carteira nacional de habilitação (CNH) a observação 'exerce atividade remunerada'; possuir seguro acidente pessoal de passageiro (APP); passar por checagem de antecedentes; ter um carro em ótimo estado, de quatro portas e com ar condicionado; e ter Iphone 4s ou mais novo, Android 2013 ou mais recente" (Uber, 2017b). Em consulta mais recente, no site da empresa, foi possível constatar que algumas exigências não se encontram mais destacadas, como o APP e no que se refere aos *smartphones* (Uber, 2017a). Todavia, quando as entrevistas foram realizadas, alguns motoristas falaram sobre a exigência do APP. No que se refere aos *smartphones*, mesmo que a empresa não especifique tal exigência, é evidente que ela indiretamente é posta em virtude da necessidade dos aparelhos comportarem o aplicativo, bem como por precisarem estar conectados à internet para prestar o serviço. As exigências mais recentes que constam no site da empresa são: ter na carteira de motorista a observação que exerce atividade remunerada – EAR e a Carteira Nacional de Habilitação deve ser a permanente. Os requisitos quanto ao carro são: no UberX, pode qualquer veículo com ano modelo 2008 ou mais novo, de 4 portas, 5 lugares e com ar-condicionado; no UberSelect, existe uma tabela de veículos aceitos, sendo estes com ano modelo 2012 ou mais novo, além de serem requisitados com 4 portas, 5 lugares e ar-condicionado; no UberBlack, também existe uma tabela de veículos entre Sedan's e Suv's com ano modelo que varia dependendo do carro, mas quase que a totalidade devem ser a partir de 2012 ou 2015, além de serem da cor preta, ter 4 portas, 5 lugares, ar-condicionado e bancos de couro. Para todas as categorias a empresa não aceita "carros com placa vermelha, *pick-ups*, vans, caminhonetes, veículos adesivados, plotados, sinistrados, recuperados e com alteração no sistema de suspensão ou freios".

O avanço da tecnologia é um facilitador para este tipo de negócio, uma vez que vários aplicativos têm sido criados para *smartphones* com a promessa de melhorar a vida das pessoas, sejam nas atividades diárias, em exercícios físicos, ou em transportes, como é o caso do Uber (Olmos & Favera, 2015). No Brasil, assim como ocorreu em outros países, a atuação



da empresa tem sofrido “várias contestações judiciais e extrajudiciais por parte de pessoas, entidades ou políticos que tenham ligações com taxistas ou empresas de táxis”, por não ser regulamentada e pelos motoristas não estarem submetidos às mesmas regras que os taxistas (Sarmiento, 2015, p. 2). No Rio de Janeiro, apesar de uma Lei Municipal proibir a atuação da empresa, ela funciona por meio de uma liminar concedida pela justiça em 2016 (Conjur, 2016). Entretanto, o Projeto de Lei nº 5.587/2016, aprovado pela Câmara em abril de 2017, ameaçava a forma como o trabalho da Uber é realizado, já que o serviço seria de natureza pública e os municípios poderiam impor regras similares as que são colocadas para os taxistas, que precisam de várias regulações e autorizações para rodarem pela cidade (Peron, 2017).

Contudo, este projeto foi transformado no Projeto de Lei Complementar nº 28 (2017) no Senado Federal e foi aprovado no final de outubro do mesmo ano, com emendas favorecem as empresas que exercem as atividades de transporte de passageiro como a Uber, não as colocando sob as mesmas regras que são impostas aos taxistas. Antes da aprovação, a Uber veiculou uma campanha com objetivo de mobilizar os motoristas e a população contra o projeto (Netto, 2017). Hoje, o projeto está na Câmara dos Deputados, mas caso obtenha aprovação na Câmara, a Uber ainda necessitará de regulamentação municipal. Portanto, ainda não se sabe ao certo o futuro da empresa, assim como dos motoristas cadastrados no aplicativo.

## Apresentação e Discussão dos Resultados

Nesta seção os resultados da pesquisa serão apresentados por meio das categorias *a priori* mencionadas anteriormente. Serão apresentadas e analisadas, ainda, as categorias *a posteriori* que emergiram ao longo das entrevistas. É importante destacar a disponibilidade, o entusiasmo e o interesse dos motoristas em concederem as entrevistas. Durante algumas entrevistas foi possível perceber o porquê do entusiasmo e da disponibilidade, “eles queriam ser ouvidos” e “queriam relatar as suas insatisfações”, mas não encontram meios para isto através da empresa. Ficou evidente que a insegurança e a insatisfação dominam a maioria dos entrevistados, sendo percebidas não somente nas respostas dadas, mas também nos semblantes dos motoristas.

### *Trabalho sem Vínculo Empregatício*

Nesta categoria o objetivo foi identificar se o trabalho dos motoristas possuía algum tipo de contrato e se os motoristas recebiam benefícios ou auxílios por trabalharem para a empresa. Resgatando Druck (2007), Padilha (2009) e Standing (2013), infere-se que uma das características do trabalho precário é não ter vínculo empregatício, nem direitos trabalhistas e carteira assinada. Assim, optou-se por incluir os benefícios e auxílios dentro desta categoria, já que alguns deles também são garantidos na legislação trabalhista. Sob esse ponto de vista, o trabalho dos motoristas da Uber pode ser entendido como precário, pois o único vínculo estabelecido entre os motoristas e a empresa é o cadastro no aplicativo, portanto, não há qualquer direito, benefício ou auxílio fornecido pela empresa.

[...] todo custo é nosso cara! Ela não dá auxílio nenhum! Nenhum! Não tem vínculo! Não tem vínculo empregatício! Não tem carteira assinada! [...]. (Motorista 4)

Um dos motoristas ressalta ainda que estabelecer contrato não seria interessante para a empresa, o que para ele é a explicação para a inexistência do mesmo.

O Uber não quer contrato, o Uber não quer ser regularizado e regulamentado, eles não querem isso, não é vantajoso pra eles, entendeu? Porque senão eles vão receber aí uma quantidade de ações trabalhistas gigante, e vão quebrar, entendeu? (Motorista 3)

O motorista 4 relatou que a empresa oferece um benefício em dinheiro para os motoristas que convidarem outros para a Uber, após os novos entrantes alcançarem um patamar de corridas estabelecidas pela empresa. No entanto, o motorista afirma que ele é fornecido pela empresa no interesse que a frota cresça, mas que este convite pode ocasionar prejuízos futuros.

[...] você quer botar teu carro no Uber? Então com o meu código você vai abrir um link lá e já vai cair na página da Uber. Quando você terminar uma quantidade de X corridas, eu ganho dinheiro em cima de você. Hoje tá em R\$ 600,00. [...] pô mas eu indiquei mais 10, aí pô teu colega lá, o Mário, indicou mais 10, pô quando vê tá todos aqueles que você indicou brigando pelo mesmo passageiro. [...] bom, é sensacional, quem não quer ganhar dinheiro sem fazer nada, eu quero. [...] pra que que eu vou indicar mais gente, se pra mim tá ruim, se pra mim tá ruim hoje, o cara que eu tô indicando ele vai brigar comigo.

Alguns entrevistados destacaram o desconto que algumas empresas oferecem em razão de parcerias com a Uber. Porém, os descontos oferecidos representam, de fato, incentivos para que os motoristas mantenham o padrão de qualidade exigido pela empresa.

Não, ela dá um desconto em algumas coisas, numas concessionárias ela dá desconto, comprando carro. (Motorista 2)

Os motoristas relataram ainda sobre os custos que devem manter para trabalhar como motorista da Uber.

E também uma apólice coletiva porque quando você vai trafegar com pessoas, aí você tem que fazer uma apólice de seguros, no valor de R\$ 50.000,00, caso haja alguma coisa com o passageiro. (Motorista 3)

É um negócio meio falso, né? Pro passageiro tudo é lindo, pago barato, ando de carrão [...] sensacional! Não tem água, não tem nada, até isso quem paga somos nós. Água, bala, a UBER não dá nada, quem paga somos nós. Todo custo é nosso. (Motorista 4)

[...] mas por exemplo, bateram no meu carro, o que que a Uber faz por você? Nada. Você tem que ter seguro obrigatório, o problema é seu. Roubaram o meu carro, o que que a Uber faz? Nada. É, pô, sujaram o meu carro, vomitaram o meu carro... o problema é sempre seu. (Motorista 5)

Verificou-se que a empresa não estabelece nenhum contrato com os motoristas, assim como não oferece quaisquer benefícios ou auxílios resguardados por leis trabalhistas. O único benefício que a empresa fornece é um valor para estimular novos entrantes, possivelmente com o objetivo de crescer sua frota e angariar mais clientes, com maiores possibilidades de atendimento, como sugere o entrevistado. Contudo, eles precisam manter alguns custos que envolvem o carro, o seguro para passageiros, um plano de dados para o uso de internet, além de custos com balas e águas, que devem ser ofertados pelos motoristas da categoria UberBlack, sob pena de serem mal avaliados. Vale lembrar que os motoristas ainda precisam

repassar para a empresa o percentual de 20% ou 25%, dependendo da categoria, sobre todas as corridas realizadas. Todo esse cenário sinaliza para um trabalho marcado pela exploração, como foi advertido por Antunes (1999), que apesar de estabelecer regras e cobrar taxas altas pelo serviço executado, não oferece nenhum direito ao trabalhador (Lima, 2004; Padilha, 2009; Standing, 2013).

### *Intensificação do Trabalho*

Nesta categoria verificou-se a intensificação do trabalho imposta aos motoristas, neste caso, o emprego de jornada de trabalho excessiva. Os motoristas entrevistados, com exceção de dois, mencionaram que trabalham regularmente uma carga horária muito maior do que as 8 horas diárias consideradas normais pela CLT. O motorista 5 menciona que chega a trabalhar 20 horas por dia e o motorista 7 afirma não ter sequer um dia de descanso apesar de trabalhar de 10 a 12 horas por dia. Um dos motoristas relatou que a média do trabalho dos motoristas é de 10 a 16 horas diárias. Os motoristas que não trabalham acima de 8 horas diárias regularmente admitiram trabalhar mais horas algumas vezes, além de um deles mencionar que trabalha 7 dias da semana. Cabe destacar, entretanto, que esses motoristas que têm uma jornada de até 8 horas possuem uma outra fonte de renda, decorrente de um trabalho regular além do trabalho de motorista:

Eu trabalho doze horas por dia. Eu trabalho de segunda a sábado, eventualmente domingo. [...] hoje a média de horas aí trabalhada, pode perguntar qualquer um motorista, é de dez horas pra lá, dez, doze, quatorze, dezesseis horas em média, porque a gente ganha o que a gente produz né [...]. (Motorista 4)

Cara, eu trabalho 6 dias da semana, alguns dias 8 a 10 horas por dia. Se o dia tiver bom, eu normalmente trabalho 20 horas, 18 horas por dia. (Motorista 5)

Ultimamente, 7 dias da semana, umas 10 a 12 horas por dia. (Motorista 7)

O motorista 6 afirma que não acha a carga horária pesada, o que talvez se deva ao fato dele ter um histórico de trabalho desgastante, pois foi caminhoneiro durante algum tempo. Mas, em um certo momento se refere à palavra "suportar" quando discorre sobre a carga horária, o que remete a ideia que até para ele seja algo danoso, por mais que não se dê conta disto. Antunes (2008), Padilha (2009) e Sá (2010) sinalizam para o trabalho precário ser relacionado à intensificação do trabalho, que pode ser considerada através das horas excessivas de trabalho, que vão além dos limites considerados normais. De acordo com Standing (2013), a segurança do trabalho também pode ser dada através de normas que estabeleçam limite de tempo de trabalho, e por esta ótica a Uber não fornece tal segurança. Assim, no que tange à carga horária, tal trabalho se assemelha a um trabalho precário, com base na jornada de trabalho excessiva. Alguns motoristas afirmam que não conseguem assumir uma carga horária maior em razão do comprometimento da saúde.

Eu fazia mais horas. [...] conseguia bater meta, mas o meu corpo não estava aguentando. Eu estava dormindo dirigindo. [...] Mas aí eu diminuí a carga horária e passei a dormir no horário certo. [...] a gente não consegue bater a meta, então 12 horas é o mais próximo. (Motorista 8)

Olha se eu tivesse condições eu trabalharia mais, mas eu tenho que pensar em mim, na minha saúde e no meu carro. (Motorista 11)

### *Precarização*

Nesta categoria buscou-se identificar se o trabalho da Uber se qualifica como precário por ter uma renda baixa, pela falta de garantia de reprodução de habilidade – por meio de treinamento – e se os motoristas entendem seu trabalho como precário.

Nesse sentido, primeiramente, cabe relatar que a carga horária excessiva praticada pelos motoristas, como colocado anteriormente, é decorrente dos baixos ganhos obtidos com esta atividade. Todos, com exceção de um motorista, disseram que o ganho é pequeno, e por esta razão a carga horária de trabalho é elevada. Um dos entrevistados afirmou obter ganhos satisfatórios, porém, o mesmo entrevistado possui uma carga de 10 horas de trabalho por dia, 6 vezes por semana. Assim, todos os motoristas sinalizam de alguma forma que para conseguirem suprir suas necessidades de forma satisfatória, precisariam trabalhar uma carga horária ainda maior pelos baixos ganhos, principalmente porque o percentual que repassam para a empresa e o custo para realizarem o trabalho são altos.

Tô desde 4 horas da manhã acordado, mais ou menos [...] então desde 4 horas da manhã fiz R\$ 55,00 reais de corrida, isso pagando 20% né [...] esse dia que eu trabalho 20 horas por dia, esse dia é muito bom [...]. (Motorista 5)

Não que não dê para me sustentar, tá dando, aos trancos e barrancos, tá dando, mas poderia ser melhor. (Motorista 6)

Teve um dia que eu fiquei 10 horas on-line e fiz uma viagem, R\$ 16,00 que eu ganhei. (Motorista 7)

É o preço da tarifa, esse desconto de 25%,  $\frac{1}{4}$  da minha corrida. Eu acho que eles poderiam ter um valor menor, aumentando também o valor das corridas. Porque é predatório, querendo ou não ela é predatória e é desumana [...]. (Motorista 10)

Hirata (2011) e Standing (2013) colocam os baixos salários como característica de um trabalho precário. Para Standing (2013, p. 28), “ter segurança de renda protege o trabalhador por meio de uma garantia de renda adequada e estável”. Verifica-se, a partir dos relatos apresentados, que os motoristas da Uber não possuem garantia de renda, principalmente na medida em que empresa amplia cada vez mais o número de cadastro de motoristas, ou ainda, o número de motoristas com categorias de veículos com corridas mais baratas (como o UberX), reduzindo as possibilidades de ganhos e dificultando a busca por clientes. Da mesma forma, não se observa qualquer garantia de assegurar uma renda em caso de doenças incapacitantes para o trabalho, o que caracterizaria a segurança no trabalho, de acordo com o autor. Antunes (2008) ainda aponta que a prática de salários reais mais baixos do que aquele obtido em outros trabalhos semelhantes consistem em uma forma de precarização da força de trabalho. A Uber não paga salário para os motoristas, mas as tarifas dos serviços prestados pela Uber são estabelecidas por ela e são mais baixas do que as dos táxis. Desta forma, em comparação com o trabalho em táxis, visto que são de natureza idêntica, e levando em consideração que os motoristas ainda devem pagar parte de seus ganhos para a Uber, o trabalho na Uber pode ser visto como precário.

Segundo Standing (2013, p. 28), o precariado não possui garantia de reprodução de habilidade, que é uma oportunidade de adquirir habilidades

através de treinamento de trabalho, por exemplo. Partindo dessa definição, buscou-se ainda identificar se os motoristas recebem algum tipo de treinamento para realizarem o seu trabalho e os auxiliarem na reprodução de seus conhecimentos. Todos os motoristas entrevistados mencionaram que a empresa, após o ingresso, não oferece nenhum tipo de treinamento ou acompanhamento. No início, quando a Uber chegou no Rio de Janeiro, os motoristas mais antigos relataram que tinham que ir numa localidade escolhida pela empresa quando se cadastravam para trabalhar, para uma espécie de treinamento, mas que depois de algum tempo esse procedimento deixou de existir:

[...] é um treinamento, primeiro conhecendo a empresa, como trabalhar com a empresa, como trabalhar no aplicativo, vem tudo. É um notebook que eles dão, uma sala com uma mesona cheia de notebook [...]. (Motorista 2)

No início sim, quando eu entrei sim, mas era mais por vídeo, por vídeo, não era treinamento prático, mas palestra, mas essas coisas, vídeo, tal. (Motorista 4)

Levando-se em consideração que os treinamentos no trabalho, de acordo com Standing (2013), são formas de adquirir habilidades e reproduzir conhecimentos, infere-se que a empresa não oferece esta oportunidade. Pelo exposto, o trabalho dos motoristas também carece desta garantia de reprodução da habilidade.

Por fim, no que tange à precarização, buscou-se identificar se os próprios motoristas entendem seu trabalho como precário. Percebe-se, a partir das entrevistas, que os motoristas apresentaram dificuldades em descrever o que seria um trabalho precário. As respostas dadas asseveraram, a princípio, que alguns motoristas entendiam trabalho precário como um serviço precário, a partir da noção de que o trabalho poderia ser considerado precário se eles não trabalhassem de forma correta. No entanto, a maioria dos motoristas percebeu, no decorrer das entrevistas, que o trabalho que exercem tem características de um trabalho precário, pela renda baixa, pela exploração e pela jornada de trabalho excessiva, revelando sua compreensão do trabalho como degradante por razões que não estão em seus domínios.

Um trabalho precário é um trabalho, é, de exploração, entendeu? Ele tá sendo caracterizado agora como exploração de acordo com a tarifa que eles estão repassando para os motoristas. (Motorista 3)

Cara nenhum trabalho é precário, todo trabalho é digno [...]. [...] trabalho precário pra mim seria trabalho escravo né, o cara não tem condições nenhuma. [...] só que é precário porque é exploração, porque é exploração. Hoje que acontece com a UBER é meio isso né. O cara da UBER é meio que explora a gente aí [...]. Não, eu acho que hoje, precário não é, mas eu acho que é escravo. O que acontece hoje, é, pode se dizer escravo pela quantidade de horas que o cara fica na rua, dez, doze, quatorze horas na rua, ah [...]. (Motorista 4)

É. É precário sim, porque eu acho que não tem, não tem nenhum ser humano que consiga fazer um trabalho bem, trabalhando com a carga horária de mais de 10 horas por dia. [...] vai ter uma hora que ele vai ficar desanimado, que ele vai ficar chateado, que ele vai ficar grosso, coisas do tipo. [...] não tem como, a máquina precisa de descanso, você tem que fazer manutenção de uma máquina, imagina um ser humano. É. É precário sim. [...] O retorno financeiro é muito baixo pras tantas horas trabalhadas. (Motorista 8)



A resposta do motorista 4 merece destaque, pois ele associa sua atividade ao trabalho escravo em razão das horas excessivas que os motoristas se submetem. Entretanto, ao mesmo tempo entende que não é precário em alguns momentos. O artigo 149 do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei n. 2.848, 1940) estabelece que “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva”. Este trabalho não teve como objetivo analisar o trabalho dos motoristas sob o ponto de vista de um trabalho considerado escravo, conquanto, tal fato não exclui a importância e a representatividade desse relato.

### *Insegurança no Trabalho*

Esta categoria surgiu diante do relato dos entrevistados sobre a insegurança em relação à manutenção de seu trabalho, visto que a empresa ainda não tem sua atividade regulamentada no município. De acordo com Standing (2013), a insegurança pode ser gerada pela falta de garantias no trabalho em todos os sentidos. Assim, os trabalhadores além de não terem direitos e benefícios, o que também são razões de insegurança constante, ficam à mercê de decisões que tornam o seu trabalho ainda mais instável. Tal insegurança pode trazer ansiedade e remeter a uma outra precariedade, a subjetiva, diante de um trabalho que lhe exige um desempenho vigiado – as avaliações, sob pena de exclusão – e o medo constante de perderem o trabalho independente da dedicação (Linhart, 2014). Desta forma, pode-se afirmar que o trabalho dos motoristas se torna ainda mais precário. Assim, os motoristas se mostraram inseguros com relação à fragilidade do seu trabalho e alguns relatos comprovam isto:

Uma insegurança né, dá uma certa insegurança. [...] Eu ficaria chateada porque não tem outro trabalho aqui dessa forma pra gente, na idade que eu estou [...]. (Motorista 2)

Eu procuro não pensar pra não ficar tão preocupado com relação a isso, entendeu? (Motorista 5)

Pra mim é uma covardia a gente trabalhar por meio de uma liminar. (Motorista 6)

A gente trabalha com medo né, toda hora atento no telefone para saber se a liminar caiu, se não caiu. Porque se cair a gente fica sem trabalho. (Motorista 7)

Em razão da insegurança permanente em relação à continuidade de sua atividade, os entrevistados se posicionaram a favor da regulamentação para que diminua um pouco essa insegurança, por meio do exercício de um trabalho regulamentado, com regras. O motorista 3 relatou seu desconforto por trabalhar em algo que ele considera um trabalho “pirata”:

O Uber não é autorizado a rodar no Rio de Janeiro, ele tem uma liminar de uma juíza proibindo a Secretaria Municipal de Transporte e o Detra a fiscalizar o veículo. Então eles funcionam com essa liminar. [...] um trabalho pirata. É, é, o que que acontece. Isso aqui é um transporte remunerado de passageiros, eu não vejo como carona. Isso aqui pra mim não é uma carona, eu não tô dando carona pra um, um usuário. Eu tô atendendo o usuário e o usuário tá me pagando, a mim e a plataforma, entendeu? [...] e por ser um transporte público deveria ter um pouco mais de cuidado e regulamentar e regularizar esse serviço, entendeu? De acordo com as normas que hoje os transportes públicos seguem hoje no Rio de Janeiro. (Motorista 3)

Por isso que eu torço pra regulamentação, que você chegue lá, que *venhe* de Brasília, ou que *venhe* até aqui por esse prefeito novo aqui [...] que ele pegue os responsáveis da Uber [...] "olha eu quero regulamentar, mas pra regulamentar você tem que me dizer quantos carros você tem, quantos motoristas você tem". Porque tem muita gente que aluga o carro, igual táxi. Pra mim é errado, tem que trabalhar o cara que é dono do carro, isso é exploração, táxi ele já é exploração, você imagina no Uber que a tarifa é menor. (Motorista 4)

O relato do motorista 6 evidencia a precariedade subjetiva dos motoristas e, de forma mais ampla, a precariedade de muitos dos trabalhadores que precisam do trabalho para sobreviver:

[...] Diante da crise que vivemos, infelizmente é uma frase que eu carrego comigo desde a minha adolescência, quando se trata de patrão e empregado nós temos sempre que engolir sapos, pra nos mantermos trabalhando, pra nos mantermos empregado, poder nos sustentar, sustentar uma família. Então é por aí, a gente tem meio que engolir sapos pra sobreviver. (Motorista 6)

A insegurança dos motoristas aumenta a medida em que eles sabem que não conseguem oportunidades compatíveis com sua formação e nível de escolaridade no mercado de trabalho, haja vista que todos os motoristas têm pelo menos o segundo grau e muitos relataram ter experiências em outras áreas, tais como: contabilidade, administração e engenharia.

### *Captura da Subjetividade*

Alves (2014) referiu-se à captura da subjetividade como uma forma que as empresas utilizam para atingirem as dimensões do psiquismo humano, algo que se encontra oculto no cérebro humano (pré-consciência e inconsciente). Dessa forma, capturam as expectativas e o envolvimento com a empresa, a fim de usar tais sentimentos a seu favor, fazendo com que o empregado produza mais e se sinta à vontade para isso, por exemplo. Para May (2007 como citado em Alves, 2014), a ideia de parceria entre empresa/empregados deve ser entendida neste contexto, porque com ela a empresa tenta aproximar o empregado, de forma que ele entenda que participa do processo. Assim, a expressão "motorista parceiro" utilizada pela empresa é um ponto a ser ressaltado no que tange à captura da subjetividade apontada por Alves (2014). Cabe destacar que apesar da empresa chamá-los de parceiros, ela não estabelece nenhum tipo de canal com o motorista, conforme relatado pelo motorista 5:

[...] antigamente você podia mandar e-mail pra Uber, então hoje em dia ela cortou isso, porque um montão de motoristas insatisfeitos começaram a mandar e-mail [...].

Contudo, observa-se que alguns motoristas reproduzem os slogans da empresa, mesmo diante de todas as condições adversas relatadas, como ganhos baixos e horas excessivas. Ademais, eles acreditam que são donos do seu próprio negócio, revelando que a empresa teve sucesso, em alguns casos, no envolvimento psíquico destes sujeitos:

Ué, eu gosto. Eu gosto de trabalhar pra Uber. [...] na Uber você faz os seus horários. [...] eu poder fazer o meu horário, não ter alguém, ninguém me cobrando [...]. [...] quanto mais você trabalha mais você ganha. (Motorista 1)

Eu administro o meu tempo, eu administro a minha carga horária, eu administro meu ganho semanal. (Motorista 6)

O trabalho eu enxergo como dono do meu próprio negócio, porque só depende de mim. (Motorista 8)

Porque, é assim, como a gente não tem ninguém pra tá mandando. [...] exatamente por isso, por a gente ser o nosso próprio patrão. [...]. (Motorista 9)

Outro fator que parece apontar para esta mesma conclusão é que alguns motoristas concordam com as avaliações que estão submetidos, mesmo sendo avaliações com uma exigência de média muito alta para se manter na atividade:

Ah, eu acho importante, pra continuar o nível né, bom né, como tá sendo né. Porque é uma forma de você avaliar né, as pessoas avaliarem o nosso trabalho. (Motorista 2)

É uma forma de manter o padrão do trabalho né [...]. Justas, justíssimas. (Motorista 11)

### Desemprego

Montenegro (2008) afirma que o trabalho precário pode crescer diante do desemprego, por ser uma alternativa por vezes de mais fácil acesso. A quase totalidade dos motoristas sinalizaram que entraram na Uber por estarem desempregados e não conseguirem oportunidades em suas carreiras, ou por terem como objetivo complementar a renda. Isto sugere que trabalhar para a Uber é uma “imposição” e não uma “opção”. Considerando que para entrar na empresa não são exigidas outras qualificações além de saber dirigir, os motoristas entendem que esta atividade constitui uma opção num cenário onde a competitividade e as exigências para se obter um emprego são exacerbadas, mesmo para aqueles que possuem nível superior ou tenham experiências longas em suas carreiras, como é o caso de alguns dos motoristas entrevistados:

Eu venho fazendo esse bico aí, né. Complementando a minha renda, no UberBlack [...] complemento de renda pra mim é bico. (Motorista 3)

De acordo com o mercado, a falta do mercado, eu tinha um emprego, o qual fui dispensado, e foi a opção que eu tive de renda. [...]. (Motorista 6)

Neste sentido, todos reconhecem que a Uber serve como subterfúgio para atender as suas necessidades, o que sugere que a Uber não seria uma opção caso a realidade fosse outra.

## Considerações Finais

A Uber é uma empresa que surgiu com o avanço da tecnologia, oferecendo uma prestação de serviço rápida, barata e eficiente, que facilitou sua projeção no mercado, inclusive no Brasil. As taxas crescentes de desemprego no país contribuíram para a expansão desta atividade, pois coloca no mercado uma mão de obra que, embora qualificada, não possui a opção de um emprego formal. Neste artigo o objetivo foi analisar o trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização, a fim de verificar se ele apresenta características de um trabalho precário. Neste contexto, pode-se afirmar que em todas as categorias analisadas o trabalho dos motoristas pode ser entendido como um trabalho precário, e que a insegurança e a falta de garantias fazem parte do trabalho na Uber. O único vínculo estabelecido

entre os motoristas e a empresa é o cadastro no aplicativo, não há carteira assinada ou qualquer contrato que forneça direitos, benefícios ou auxílios para os motoristas.

A empresa também não auxilia nos custos que os motoristas arcam para realizar o seu trabalho, e são estes custos que fazem os seus ganhos serem ainda menores, posto que são os motoristas os responsáveis por todas as despesas inerentes à atividade. A empresa também cobra dos motoristas um alto padrão de qualidade no atendimento, e as avaliações dos clientes são o principal instrumento usado para verificar se eles estão seguindo tais orientações, sob pena de não pertencerem mais na empresa. A carga horária de trabalho excessiva praticada pelos motoristas, chegando nos piores casos a atingir vinte horas diárias, faz o trabalho ainda mais precário, degradante, desgastante e desumano. A empresa não exige dos motoristas o cumprimento de uma carga horária diária ou semanal, mas como é a própria empresa que estabelece o valor do serviço e por estimular a entrada de novos motoristas na atividade, aumentando a concorrência, entende-se que, indiretamente, a empresa impulsiona os motoristas para as longas jornadas, posto que os ganhos baixos levam os motoristas a trabalharem mais para obter uma renda satisfatória. Assim, a carga horária excessiva e os baixos ganhos fazem com que um dos motoristas associe o seu trabalho a um trabalho escravo.

Em contrapartida, para a empresa, as possibilidades de ampliação de ganhos são infinitas. O custo da operação é praticamente zero, posto que sua única responsabilidade é a manutenção do aplicativo, atividade esta que não demanda a contratação de muitos funcionários para ser realizada. De fato, verifica-se que a empresa presta um serviço não apenas para o consumidor, mas sobretudo para seus próprios trabalhadores pelo cadastro no aplicativo, obtendo lucro de ambas as partes. Por outro lado, a alta concorrência entre os motoristas constitui outra fonte de ganhos para a empresa, pois ela amplia seu espaço de atuação em diferentes regiões do Estado e, em cada corrida realizada por um motorista cadastrado, 25% do valor é repassado diretamente para a Uber. A flexibilidade propicia, assim, custo zero para a empresa e um investimento mínimo em sua manutenção.

O fato da empresa não ter regulamentação para atuar no Rio de Janeiro de forma definitiva também faz com que os motoristas se sintam inseguros no trabalho, por medo de perder o emprego, o que torna o trabalho dos motoristas ainda mais frágil e aponta para uma precariedade subjetiva. Por essa razão torcem para que o trabalho seja regulamentado, sobretudo para que sejam criadas regras que beneficiem os motoristas. A insegurança também aumenta na medida em que os motoristas sabem que não conseguem outras alternativas no mercado de trabalho, as quais fariam jus pelas suas qualificações.

Todos os motoristas, com exceção de um, também disseram ter ganhos baixos e acham que limitar a quantidade de motoristas e aumentar a tarifa seria uma solução. Apesar de um dos motoristas não ter assumido possuir ganhos baixos por se submeter a uma jornada de 10 horas diária de trabalho, além de dizer que trabalharia mais se a saúde permitisse e que teria como sugestão para a empresa diminuir o percentual de repasse, pode-se

perceber que o ganho não parece ser tão satisfatório. A empresa também não se preocupa em oferecer treinamentos para os motoristas. De acordo com relatos de alguns motoristas houve apenas uma capacitação inicial que teve como objetivo ensinar aos motoristas como trabalhar em seu aplicativo.

Também foi possível perceber nas entrevistas que os motoristas apresentaram dificuldades em descrever o que seria um trabalho precário, por vezes associando ao serviço precário. No entanto, alguns motoristas no decorrer das entrevistas reconheceram que o trabalho que exercem tem características de um trabalho precário, pela renda baixa, exploração e jornada de trabalho excessiva. Assim, os motoristas reconheceram que o trabalho que exercem não tem dignidade, é degradante e está nas mãos da empresa.

A empresa tenta atrair os motoristas com a ideia de que eles são "parceiros" e não empregados. Todavia, a empresa não tem atitudes que apontem no sentido de parceria, pois os motoristas sequer têm acesso à empresa. Portanto, a ideia de parceria aliada aos slogans criados pela empresa é uma forma de captura da subjetividade. O sucesso nessa tentativa é comprovado porque alguns motoristas, mesmo relatando que trabalham jornadas de trabalho excessivas e que têm baixos ganhos, ainda acreditam que o fator positivo de trabalhar para a empresa é fazer sua própria jornada e não ter patrão. Contudo, quem faz as regras é a empresa, que impõe as tarifas e que libera o motorista para a prestação de serviço através do aplicativo. Portanto, ela é quem manda, estabelece os ganhos e indiretamente a carga horária que os motoristas devem trabalhar.

Por todo o exposto, o trabalho dos motoristas da Uber é mais um trabalho que segue a estratégia do capitalismo, apontando para um trabalho precário ou degradante em vários sentidos, pois combinam insegurança, exploração, incerteza, sujeição, competição, sequestro do tempo e da subjetividade. O trabalho excessivo dos motoristas é um ponto que merece destaque e atenção, visto que torna o trabalho ainda mais degradante, podendo acarretar doenças físicas ou psíquicas, sobretudo por ser um trabalho que requer atenção redobrada. Além disso, oferece risco de vida e é relativamente desgastante em se tratando de grandes cidades com alto fluxo de veículos, além da insegurança dos motoristas por estarem expostos a todo tipo de violência.

Desse modo, diante do trabalho dos motoristas poder ser visto sob vários aspectos da precariedade, é importante que pesquisas futuras se dediquem a analisar o trabalho desses motoristas, bem como trabalhos em plataformas *on-line*, visto que eles podem seguir a mesma lógica do trabalho investigado.

## Referências

- Abílio, L. C. (2017, Fevereiro 19). Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, Recuperado em 20 abril, 2017, de <http://passapalavra.info/2017/02/110685>.
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.



- Alves, G. (2011). *Trabalho e Subjetividade. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Alves, G. (2014). A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In R. Antunes. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (1999). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. (6a. ed). São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas.
- Antunes, R. (2005). *O Caracol e sua Concha. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2008, novembro). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho. *Anais do Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho*, São Paulo, SP, Brasil, 1.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era de precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, (107), 405-419.
- Antunes, R. (2013). A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. In E. A. D. S. Lourenço & V. L. Navarro (Orgs.). *O Averso do Trabalho III. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras Expressões.
- Antunes, R. (2014). A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. *Sociologia*, 27, 11-25.
- Arber, S. (2001). Designing samples. In N. Gilbert (Ed.). *Researching social life*, (2a ed.). London: Sage Publications.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. 3. reimp. Lisboa: Edições, 70.
- Bauer, M. W., & Aarts, B. (2002) A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes.
- Capelas, B. (2017, Abril 04). Uber tem 13 milhões de usuários no Brasil. *O Estado de São Paulo*. Recuperado em 21 outubro, 2017, de <http://link.estadao.com.br/noticias/geral,uber-tem-13-milhoes-de-usuarios-no-brasil,70001726602>.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Central Uber. (2016). *Qual a Diferença entre UberX, UberBlack, UberPool, UberBag e as outras modalidades da Uber?* Recuperado em 13 janeiro, 2017 de <https://centraluber.org/qual-diferenca-entre-uberx-uberblack-uberpool-uberbag-e-as-outras-modalidades-da-uber>.
- Conjur (2016, Abril 05). Juíza proíbe Autarquias do RJ de barrar atuação de motoristas do Uber. *Revista Eletrônica Consultor Jurídico*. Recuperado em 22 novembro, 2016, de <http://www.conjur.com.br/2016-abr-05/juizaproive-autarquias-rj-barrar-motociclistas-uber>.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (1988)*. Brasília. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm).
- Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (1940)*. Cria o Código Penal. Brasília. 1940. Recuperado em 15 janeiro, 2017, de <https://codigopenalcomentado.wordpress.com/category/art-149/>.

Diógenes, J. (2016, Outubro 18). Uber cresce 10 vezes e já tem 50 mil Motoristas no Brasil. *Estadão*. Recuperado em 14 janeiro, 2017, de <http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/noticia/2016/10/uber-cresce-10-vezes-e-ja-tem50-mil-motoristas-no-brasil-7831620.html>.

Druck, G. (2002). Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Caderno CRH*, 15(37), 11-22.

Druck, G. (2007). *A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores*. [Mimeo]. Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA.

Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(1), 37-57.

Druck, G., & Borges, Â. (2002). Terceirização: balanço de uma década. *Caderno CRH*, 15(37), 111-139.

Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa* (2a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Franco, D. S. (2017, maio). As novas ideologias do trabalho capitalista e o discurso da empresa Uber. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 6.

Fontes, V. (2017). Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, 5(8), 45-67.

Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248.

Galeazzi, I. (2006). Precarização do trabalho. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS Editora.

Hardt, M., & Negri, A. (2006). *Império*, tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Record.

Harvey, D. (1989). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.

Heloani, R. (2010). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.

Higa, P. (2016, setembro). Uber, WillGo, Cabify, Televo ou EasyGo: qual é mais vantajoso em SP? *Portal Terra Tecnologia*. Recuperado em 07 janeiro, 2017, de <https://tecnoblog.net/198879/taxi-uber-willgo-cabify-mais-barato-sp/>.

Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24(1), 13-20.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). *Trabalho informal faz desemprego cair*. Recuperado em 21 outubro, 2017, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/16155-trabalho-informal-faz-desemprego-cair.html>.

International Labor Organization. (2017). *OIT estima que desemprego global terá aumento de 3,4 milhões em 2017*. Recuperado de 15 janeiro, 2017 de [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_541363/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_541363/lang-pt/index.htm).

Kramer, J. C. (2017). *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.

Lazzareschi, N. (2015). Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. *Revista Labor*, 1(13), 63-82.

*Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (1974)*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília. 1974. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm).

*Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983 (1983)*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília. 1983. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm).

*Lei n. 8.863, de 28 de março de 1994 (1994)*. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília. 1994. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8863.htm).

*Lei n. 9.472, de 16 de julho de 1997 (1997)*. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília. 1997. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm).

*Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998 (1998)*. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília. 1998. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm).

*Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000 (2000)*. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília. 2000. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm).

*Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (2017)*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. 2017. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

Leite, M. D. P. (2008). O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. *Anais do Encontro Anual da ANPOCS*, Caxambu, MG, Brasil, 32.

Lima, J. C. (2009). Paradoxos do trabalho associado. *Tempo Social*, 21(1), 113-132.

Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III. Coleção Mundo do Trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Marchiori, R. (2016, Junho 08). Em pouco menos de um ano número de motoristas no Uber cresce 40% no Brasil. *Gazeta do Povo*. Recuperado em 14 janeiro, 2017, de <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-ecidadania/futuro-das-cidades/em-pouco-menos-de-um-ano-numero-de-motoristas-no-uber-cresce-40-no-brasil-2blb1624m64pb7pb74pqnbc54>.

Marx, K. (1968). *O Capital—Livro I*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Marx, K. (2004). *Manuscritos econômico-filosóficos* (Tradução Jesus Ranieri). São Paulo: Boitempo.

*Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 (2001)*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília. 2001. Recuperado em 10 setembro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm).

Mészáros, I. (2014). Marx, nosso contemporâneo, e seu conceito de globalização. In R. Antunes (Org.) *Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo Editorial, 25-36.

Montenegro, D. M. (2008, maio). Desemprego, informalidade e precarização do trabalho no Brasil contemporâneo: ensaio sobre uma tragédia anunciada. *Anais do Seminário do Trabalho*, São Paulo, SP, Brasil, 6.

Moraes, A. F. G., & Costa, M. D. S. (2015, setembro). Novo desenvolvimentismo e velhas condições de trabalho? Uma análise das condições de trabalho dos terceirizados no Complexo de Suape. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Belo Horizonte, MG, Brasil, 39.

Netto, F. C. (2017, Outubro 28). *Uber lança campanha contra PLC 28/2017 #LeidoRetrocesso*. YouTube. Recuperado em 30 outubro, 2017 de <https://www.youtube.com/watch?v=Kq18cf3U9U0>.

Olmos, O. M. D. Q., & Favera, R. B. D. (2015). A Polêmica em Torno do Aplicativo UBER no Brasil: argumentos de direito contra e a favor da sua manutenção. *Revista Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 11(2), 1-18.

Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. educ. saúde*, 7(3), 549-563.

Peron, I. (2017, Abril 04). Emenda aprovada por deputados pode inviabilizar serviços como o Uber. *Revista Eletrônica Uol*. Recuperado em 11 abril, 2017, de <http://atarde.uol.com.br/brasil/noticias/1851391-emenda-aprovadapor-deputados-pode-inviabilizar-servicos-como-o-uber>.

Piccinini, V. C., Oliveira, S. D., & Rübenich, N. V. (2005, setembro). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Brasília, DF, Brasil, 29.

Pinto, R. F., & Araújo, A. J. S. (2006, setembro). A terceirização real na grande indústria pessoense na perspectiva dos seus gestores. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Salvador, BA, Brasil, 30.

*Projeto de Lei Complementar n. 28, de 2017 (2017)*. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília. 2017. Recuperado em 07 janeiro, 2018 de <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>.

Sá, T. (2010). "Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral. *Configurações. Revista de sociologia*, (7), 91-105.

Sarmiento, D. (2015). Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: O "Caso Uber". *Revista Brasileira de Direito Público-RBDP*, 13(50), 9-39.

Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2016). *O que é um startup*. Recuperado em 13 janeiro, 2017, de <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-uma-startup>.

Silva, A. D. F. D., Leão, A. L. M. D. S., & Fernandes, N. D. C. M. (2017, outubro). Posições Discursivas no Sistema Tecnológico de Mobilidade sob o olhar da Análise de Discurso Foucaultiana: o ingresso do Uber na Cidade do Recife. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 41.

Standing, G. (2013). *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora.

*Súmula n. 331, do TST, 2011 (2011)*. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília. 2011. Recuperado em 28 março, 2017 de [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html).

Tenório, F. G. (2002). *Flexibilização organizacional, mito ou realidade?* Rio de Janeiro: FGV Editora.

Thébaud-Mony, A., & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In G. Druck & T. Franco (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.

Thiry-Cherques, H. R. (2009). Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. *Revista PMKT*, 3(2), 20-27.

Uber Technologies Inc. Uber. (2017a). *Uber*. Recuperado em 21 outubro, 2017 de <https://www.uber.com/pt-BR/>.

Uber Technologies Inc. (2017b). *Uber*. Recuperado em 15 abril, 2017, de <https://www.uber.com/pt-BR/>.

Uber Eats. (2017). *Como funciona o Uber Eats*. Recuperado em 22 outubro, 2017, de <https://about.ubereats.com/>.

Vargas, F. B. (2016). Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CRH*, 29(77), 313-331.

Wisniewski, P. C., & Esposito, L. A. (2016). Mobilidade Urbana e o caso Uber: aspectos jurídicos e sociais do startup. *Perspectiva, Erechim*, 40(150), 63-74.

Zanatta, R. A., De Paula, P. C., & Kira, B. (2015). *Inovações regulatórias no transporte Individual. Contribuições para o Debate sobre Regulação do Aplicativo UBER*. Recuperado em 16 dezembro, 2016 de <http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2016/01/Relato%CC%81rio-InternetLab.Inovac%CC%A7o%CC%83es-Regulato%CC%81rias-no-Transporte-Individual.pdf>.