



**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CARLOS HENRIQUE PIMENTEL DA SILVA**

**TRABALHO E AUTONOMIA NA ECONOMIA SOB DEMANDA:  
UM ESTUDO COM MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER EM FORTALEZA**

**FORTALEZA**

**2021**

CARLOS HENRIQUE PIMENTEL DA SILVA

**TRABALHO E AUTONOMIA NA ECONOMIA SOB DEMANDA:  
UM ESTUDO COM MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER EM FORTALEZA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário Christus, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador: MSc. Luís Carlos Queiroz de Alencar

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Centro Universitário Christus - Unichristus  
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do  
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

D111t da Silva, Carlos Henrique Pimentel.  
Trabalho e autonomia na economia sob demanda: um estudo com motoristas da plataforma Uber em Fortaleza / Carlos Henrique Pimentel da Silva. - 2021.  
51 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Christus - Unichristus, Curso de Administração, Fortaleza, 2021.  
Orientação: Prof. Me. Luís Carlos Queiroz de Alencar.

1. Economia Sob Demanda. 2. Autonomia. 3. Gerenciamento algorítmico. 4. Controle. 5. Uber. I. Título.

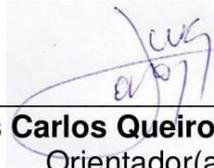
CDD 658

# Carlos Henrique Pimentel da Silva

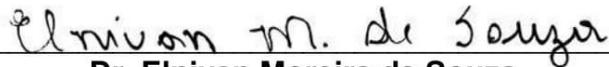
Monografia apresentada ao Curso de Administração do CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel.

8,3

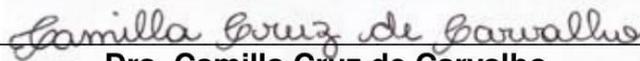
Média Final



**Me. Luís Carlos Queiroz de Alencar**  
Orientador(a)



**Dr. Elnivan Moreira de Souza**  
Examinador(a)



**Dra. Camilla Cruz de Carvalho**  
Examinadora(a)

**Data da Aprovação: 28/06/2021**

“Eu sou eu e minha circunstância, e se não salvo a ela, não me salvo a mim”

(JOSÉ ORTEGA Y GASSET, 1967 [1914], p. 52)

## RESUMO

O surgimento e crescimento rápido de novos modelos de negócio como o da plataforma Uber tem atraído a atenção dos pesquisadores sobre as relações de trabalho que emergem dessa realidade conceitualizada como economia sob demanda. Os estudos evidenciam a precarização do trabalho na economia sob demanda e a contradição existente entre a promessa de autonomia, flexibilidade e liberdade e o controle e monitoramento permanente realizado através do gerenciamento algorítmico. Nesse sentido, objetivo desse trabalho foi verificar se os motoristas da plataforma Uber na cidade de Fortaleza se sentem como profissionais autônomos, a despeito das contradições encontradas na literatura sobre o tema, como controle e monitoramento constante praticado pela plataforma. O resultado do levantamento realizado através de um *survey online* confirmou os resultados de estudos anteriores, e mostrou que os motoristas em sua maioria se sentem como profissionais autônomos sobretudo pela aparente flexibilidade do horário de trabalho e pela liberdade em poder decidir quando ir ou não trabalhar.

**Palavras-chave:** Economia sob demanda. Uber. Autonomia. Controle. Gerenciamento algorítmico.

## **ABSTRACT**

The emergence and fast growth of new business models like the Uber platform has been attracted the scholars attention to the labor relations that emerge from this reality conceptualized as on-demand economy. The studies have shown the precariousness of work in the on-demand economy and the existing contradiction between the promise of autonomy, flexibility and freedom and the permanent control and surveillance through algorithmic management. Thus, this work objective was to verify if the Uber drivers in Fortaleza city feel like autonomous professionals regarding the contradictions found in the literature about it, like constant control and surveillance. The online survey result applied confirmed the previous results studies and shows that drivers mostly feel like self-employed professionals mainly because of the apparent flexibility of working hours and the freedom to decide when to go or not to work.

**Keywords:** On-demand Economy. Uber. Autonomy. Control. Algorithmic Management.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de compartilhamento de ativos na economia compartilhada.....	16
Figura 2 - <i>Framework</i> proposto Staffing Industry Analysts.....	17
Figura 3 – Relação triangular das plataformas digitais da economia sob demanda .....	18
Figura 4 - Aplicativo Uber para motoristas, mapa de calor indicando preço dinâmico .....	28
Figura 5 – Framework de Mohlamann e Zalmanson (2017).....	33

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – As cinco características organizacionais das plataformas digitais .....	18
Quadro 2 – Formas ascendentes de organização do trabalho.....	21
Quadro 3 - Formas de gerenciamento da plataforma Uber .....	26

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1- Resultado quantitativo dos dados coletados.....	39
Tabela 2- Frequência para Autonomia no trabalho .....	41

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Economia sob demanda e sinônimos.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Economia sob demanda .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Autonomia no trabalho .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4 Autonomia do trabalho na plataforma Uber .....</b>	<b>25</b>
<b>2.5 Gerenciamento algorítmico .....</b>	<b>30</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1 Classificação da Pesquisa.....</b>	<b>36</b>
<b>3.2 Tipologia da Pesquisa.....</b>	<b>36</b>
<b>3.3 Coleta e Análise de dados.....</b>	<b>36</b>
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A maneira como se consome produtos e serviços vem sofrendo mudanças constantes no decorrer do tempo. Se até o final do século XX consumir música estava intrinsecamente ligado à estação de rádios, discotecas e lojas Cd's, o alvorecer dos anos 2000 trouxe a mudança que moldou os anos seguintes do mercado fonográfico: o primeiro *ipod* e a *Itunes Stores* com a possibilidade de se comprar milhões de músicas e tê-las todas no seu bolso em um dispositivo que cabe na palma da mão.

Passado uma década, a realidade é diferente. Os serviços de *stream* de músicas como o *Spotify*, *Apple Music* e *Amazon Music*, por exemplo, permitem que se tenha acesso a milhões de músicas sem ter que pagar pela música, mas sim fazendo um plano de assinatura para se ter o direito de consumi-las quando quiser.

As mudanças, porém, não ficaram apenas na referida indústria. A maneira como se solicita um serviço de táxi, como exemplo, também foi transformada pela tecnologia, principalmente pela incorporação dos *smartphones* na rotina de bilhões de pessoas em todo mundo, posto que não seja mais necessário ligar para uma central ou ir até um ponto de partida específico, com alguns toques na tela de um *smartphone* sua solicitação é atendida, como no aplicativo Uber.

Fundada em 2010 nos Estados Unidos, a Uber está presente em mais de 700 cidades no mundo. Símbolo dessa transformação na mobilidade urbana, a empresa americana Uber é avaliada em 46 bilhões de dólares em valor de mercado (MACROTRENDS, 2021).

Em apenas cinco anos, a plataforma registrou um total de um bilhão de viagens e em junho de 2018 atingiu 10 bilhões. São mais de 93 milhões de usuários no mundo e cinco milhões de motoristas e entregadores parceiros realizando, em média, 16 milhões de viagens por dia pelo mundo. No Brasil, a plataforma Uber está presente em mais de 500 cidades e conta com 22 milhões de usuários e 1 milhão motoristas e entregadores parceiros (UBER, 2020).

Enquanto modelo de negócio, a empresa Uber é sinônimo da economia compartilhada que é um modelo econômico baseado em compartilhar, trocar, negociar ou alugar produtos e serviços, permitindo o acesso ao invés da propriedade (BOTSMAN; ROGERS, 2010).

Essa transformação vem despertando interesse da academia e de observadores e tem suscitado pesquisas no sentido de entender os impactos, como cunhou Hill (2015),

da “uberização da economia” e da “uberização do trabalho” onde as estruturas são descentralizadas, facilitando cada vez mais o compartilhamento de ativos (inclusive o trabalho) em larga escala, com baixa barreira de entrada, sempre disponíveis e pagos somente de acordo com o uso (ALOISI, 2015).

Schwab (2016) assinala a vantagem competitiva emergente para as plataformas, uma vez que essas classificam os trabalhadores como autônomos, e, conseqüentemente, não arcam com salário mínimo, tributos e benefícios. E, para os trabalhadores, surge a possibilidade de trabalhos flexíveis com maior autonomia.

No Brasil, o Superior Tribunal de Justiça, em 04 de setembro de 2019, decidiu que a empresa Uber não possui vínculo empregatício com os motoristas do aplicativo, pois os serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo (PONTES, 2019).

Já nos Estados Unidos, em referendo realizado em novembro de 2020, contrariando uma decisão anterior da justiça local, onde obrigava a Uber a reconhecer o vínculo empregatício com os motoristas da plataforma, a maioria da população do estado da Califórnia votou para que os motoristas de aplicativos fossem classificados como trabalhadores autônomos (BAPTISTA, 2020).

Só nos Estados Unidos, o número de pessoas que realizam trabalhos ou micro tarefas de forma autônoma através de plataformas já chega em 7,6 milhões, crescendo em média 18,5% anualmente até 2020 (BUSINESS WIRE, 2015). De Stefano (2016) denomina tal fenômeno com “força de trabalho *just-in-time*”, onde demanda e oferta se encontram online via aplicativo.

Esta pesquisa toma como base o trabalho de Roseblant e Stark (2016), Mohlmann e Zalmason (2017) e Saphiro (2018), que por sua vez mostram que, a despeito do discurso de autonomia e liberdade no trabalho, os trabalhadores da economia sob demanda são gerenciados por algoritmos gerenciais previamente elaborados visando atingir os objetivos estratégicos da plataforma.

Algoritmos gerenciais são algoritmos de software elaborados para, sistematicamente, monitorar e avaliar o comportamento e a performance dos trabalhadores que exercem sua função conectados, obrigatoriamente, em uma plataforma online; além de tomar decisões automáticas com base nos dados coletados (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017).

Como consequência da sutileza empregada na gestão da força de trabalho, as plataformas não se encaixam na legislação trabalhista vigente e por isso não mantêm uma

relação de trabalho formal com os prestadores do serviço, porém auferem os benefícios de controlar o trabalho dos prestadores de serviço, além de não arcar com os custos trabalhistas.

Para o autor, a problematização deste trabalho partiu do seguinte questionamento: Os motoristas da plataforma Uber realmente se percebem como profissionais autônomos?

Este estudo tem como objetivo geral verificar se os motoristas da plataforma Uber em fortaleza se percebem como prestadores de serviços autônomos a despeito das práticas gerenciais da plataforma Uber, que avalia o desempenho em cada corrida; limita as informações sobre o serviço; gerencia a demanda e oferta e os preços.

E, por objetivos específicos, pretende-se: i) verificar se os motoristas da Uber percebem as ferramentas de controle da plataforma Uber como o sistema de avaliações e preços dinâmicos; ii) Investigar se os motoristas da Uber usam das redes sociais conforme apontado no estudo de Mohlamann e Zalmanson (2017).

A justificativa para este trabalho se dá pela necessidade que o profissional de administração tem de conhecer como a tecnologia impacta as relações de trabalho e em entender como as novas formas de gestão emergentes como gerenciamento algorítmico transforma organização, estruturação e supervisão do trabalho.

A estrutura dessa pesquisa se concentra em três seções. A primeira seção está descrita a introdução onde é abordada a contextualização do tema, objetivo geral e específico; justificativa e estrutura do trabalho. Na segunda seção serão descritos toda a base teórica do projeto, intitulado referencial teórico.

A metodologia da pesquisa se concentra na terceira seção onde será discutido a natureza e tipologia da pesquisa, o tratamento e coleta de dados. Na quarta os resultados são apresentados os resultados e seguido da quinta seção com as considerações finais. No final encontra-se as referências.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste item, são apresentados os principais tópicos que embasam este trabalho como conceitos de economia sob demanda, autonomia no trabalho e na plataforma da Uber e sobre gerenciamento algorítmico. Antes, no entanto, considera-se importante discorrer e fazer uma distinção sobre sinônimos que estão associados com o tema deste trabalho.

### 2.1 Economia sob demanda e sinônimos

O termo economia sob demanda ou “*on-demand-economy*” aparece frequentemente associado com sinônimos como “*gig economy*” ou economia das micro tarefas; economia compartilhada ou “*shared economy*” e também “*plataform work*” ou trabalho por aplicativo digital. Carecendo, assim, de uma definição precisa na literatura, visto ser usado em diversas áreas do conhecimento para descrever o mesmo fenômeno (PACHECO, 2018; DE STEFANO, 2016; ALOISI, 2015; COCKAYNE, 2016).

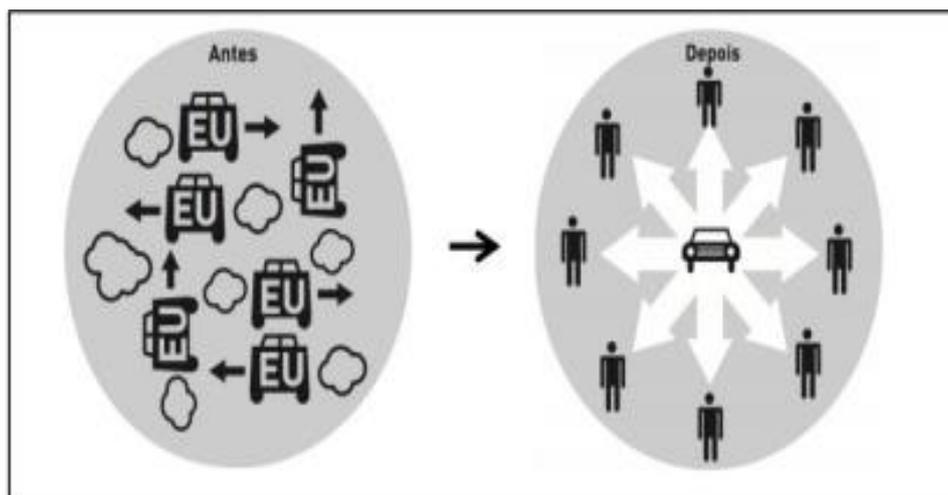
Como se nota na contribuição de Pacheco (2018) sobre o tema, o termo mais utilizado pelos pares e que foi adotado por órgãos oficiais é economia compartilhada, que também aparece em estudos com o termo consumo colaborativo. Por isso, antes de discorrer sobre a economia sob demanda propriamente dita, faz-se um apanhado dos estudos que contribuíram para a compreensão desse fenômeno.

Em Sandurajaran (2016) a economia compartilhada assume um papel disruptivo ao focar a descentralização do sistema de consumo e a quase junção do pessoal com privado, com a compra e venda de bens de forma partilhada, inclusive o compartilhamento de informações, o que seria uma superação da lógica de acumulação de bens até então dominante.

Também de forma otimista, Gansky (2010) entende que a economia compartilhada é o futuro dos negócios, pois “pela primeira vez na história todos os recursos estão conectados em uma rede com custo relativamente barato” (GANSKY, 2010, p. 21); e é a isso que chama de *the mash* ou a rede em seu livro de 2010, para se definir os modelos de negócio que vendem um mesmo serviço várias vezes, como é o caso da empresa de *streaming* de vídeo Netflix.

Nesse mesmo sentido Botsman e Rogers (2010) afirmam que a economia colaborativa traz benefícios ambientais, pois a duração de bens tende a ser prolongada na medida em que, ao invés da compra, os indivíduos passam a preferir o uso em detrimento da posse, o que pode reduzir o uso de insumos para produção de itens bem como o descarte no lixo. A Figura a seguir ilustra essa relação.

Figura 1 - Modelo de compartilhamento de ativos na economia compartilhada.

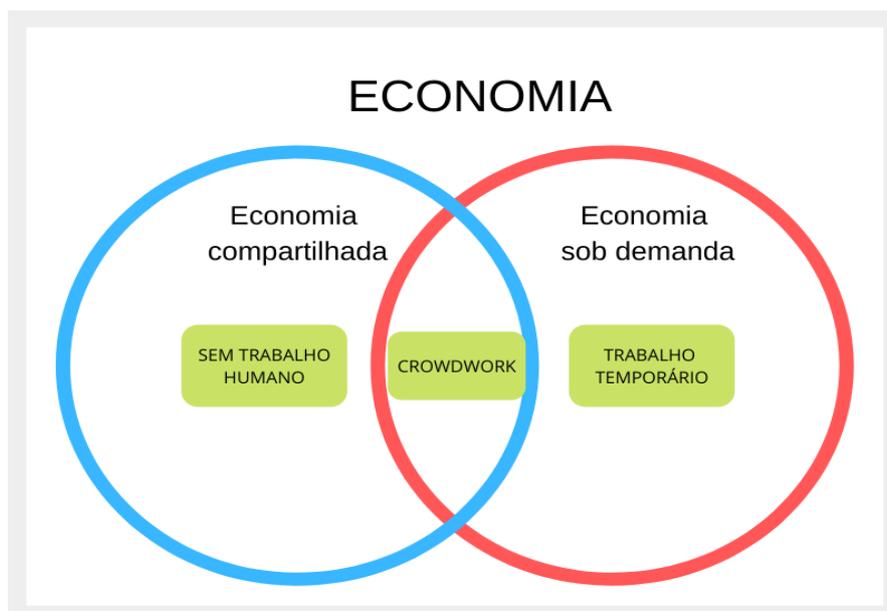


Fonte: Adaptado de Botsman e Rogers (2010).

A Figura pode ser exemplificada com o exemplo da empresa Uber, onde o mesmo bem que antes de tinha uma função individual assume um papel de compartilhamento na medida em que se usa o mesmo veículo para transportar várias pessoas em determinado período. Outro exemplo é a *start-up Yellow*, que disponibiliza bicicletas para aluguel em pontos estratégicos da cidade.

Posto que essa pesquisa analisa a relação de trabalho que emerge nessa realidade de novos negócios que surgem com a então estudada economia compartilhada, faz-se necessário já se posicionar e explicar o motivo da adoção do termo economia sob demanda em vez de economia compartilhada.

O relatório da *Staffing Industry Analysts* (SIA, 2018), mostra que na economia compartilhada as transações não necessariamente envolvem o trabalho humano, o que é característico na economia sob demanda, como pode ser visto na Figura 2.

Figura 2 - *Framework* proposto Staffing Industry Analysts.

Fonte: Adaptado de Staffing Industry Analysts (2018).

Um exemplo de aplicativo da economia compartilhada onde não há relação de trabalho envolvida é o Airbnb, que tem em sua proposta de valor oferecer experiências autênticas para visitantes através do compartilhamento de estadias.

*Crowdwork* se refere à mão de obra disponível para realização de trabalhos como testar aplicativos, edição de foto e vídeo, tradução de artigos, serviços como domésticos em geral através de plataformas como *Amazon Mechanical Turk* e no Brasil a *Getninjas*, que fazem o intermédio entre a oferta e demanda (DE ESTEFANO, 2016).

Já a economia sob demanda é fenômeno das plataformas digitais que promovem o encontro da oferta de trabalho com a demanda por serviços via aplicativo, e tem como característica principal uma tarefa que acontece de forma offline, como é o caso dos motoristas da plataforma Uber (ALOISI, 2015).

As plataformas que fazem o intermédio entre oferta e demanda podem ser divididas amplamente entre aquelas que facilitam apenas trocas de ativos e as que facilitam produção de trabalho, tendo essa última forma 5 características organizacionais (STANFORD, 2017, p. 384), que são resumidas no Quadro 1, a seguir.

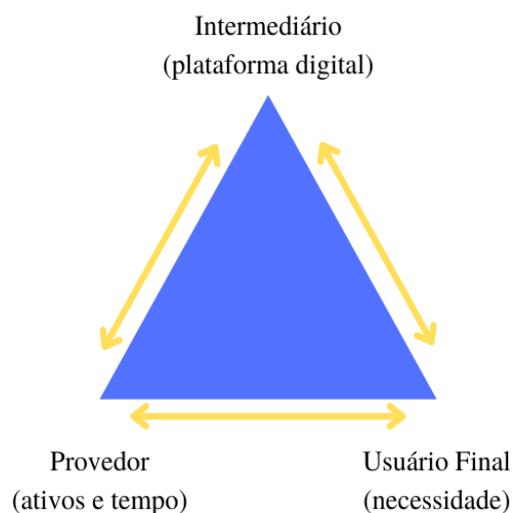
Quadro 1 – As cinco características organizacionais das plataformas digitais

Características	Exemplo
O trabalho é realizado sob demanda ou de acordo com a necessidade.	Como o serviço é sob demanda, não há garantia de continuidade na relação. Só há trabalho quando há requisição.
O trabalho é remunerado apenas pela micro tarefa realizada.	O trabalhador não é pago pelas horas disponíveis para trabalho, apenas pela unidade de trabalho entregue.
Os produtores do trabalho fornecem o equipamento para realização do trabalho.	Geralmente algum ativo do trabalho é usado como equipamento de trabalho, podendo ser a casa ou computador no caso de um designer por exemplo, ou o carro no caso dos motoristas de aplicativo.
A organizadora do trabalho é apenas uma intermediadora, não o usuário final.	Há uma relação triangular entre o produtor, o usuário final e a plataforma organizadora.
Uma plataforma digital é usada para intermediar a relação e as transações.	É comum as plataformas usarem de ferramentas para supervisionar o trabalho oferecido, facilitar o pagamento e para cobrar comissão sobre a tarefa prestada ao usuário final.

Fonte: Adaptado de Stanford (2017).

A Figura a seguir ilustra a relação triangular entre o produtor, o intermediário e o usuário final, que “obscurece a relação existente o intermediário e o quem realiza a tarefa, pois não se sabe realmente se quem performa o trabalho é um trabalhador do intermediário, um contrato ou um trabalhador autônomo” (STANFORD, 2017, p. 385).

Figura 3 – Relação triangular das plataformas digitais da economia sob demanda



Fonte: Adaptado de Stanford (2017); Pacheco (2018, p. 27).

Conforme ilustrado na Figura 3, e exemplificando agora com o modelo de negócio da Uber, o passageiro (usuário final) solicita o serviço pelo aplicativo para passageiros da Uber (plataforma digital), que solicita um provedor do serviço (motorista que disponibiliza seus ativos) para realizar o deslocamento, essa atividade é então remunerada pelo usuário final através de uma transação na plataforma digital, que por sua vez repassa parte do valor ao motorista descontado o valor destinada à intermediária (PACHECO, 2018).

Por entender, portanto, que a o termo economia sob demanda atende melhor a finalidade dessa pesquisa, visto que economia compartilhada é mais amplo e não capta relação de trabalho que emerge desse novo modelo (COCKAYNE, 2016), optou-se por adotar economia sob demanda para se referir ao fenômeno.

## 2.2 Economia sob demanda

A pesquisa pelo termo “economia sob demanda” na plataforma Google Acadêmico, no período de 2015 a março de 2021, retorna como resultado o artigo de Araújo (2021), que discorre sobre o trabalho realizado pela intermediação de plataformas digitais. Porém, caso se pesquise, no mesmo período, pelo equivalente em língua inglesa - *on demand Economy* - têm-se 4.230 resultados que correspondem exatamente ao termo pesquisado.

Os mais citados são o de Berg (2016) com 382 citações, Van Doorn (2017) com 286, Smith (2016) com 205 e Cockayne (2016) com 195. Em comum, com exceção de Smith (2016), que faz um apanhado de dados para analisar como os americanos usam os serviços das plataformas de serviço emergentes, os artigos trazem uma abordagem sobre as condições de trabalho dos prestadores de serviço da economia sob demanda.

Berg (2016), pesquisando sobre as condições de trabalho nas plataformas de *crowdwork Amazon Mechanical Turk* e *Crowdfower*, nos Estados Unidos e Índia, mostra que os *Crowdworks* têm preocupações sobre os ganhos, falta de seguridade e sobre a autonomia no trabalho, pois mesmo que trabalhem em tempo integral para apenas uma plataforma como autônomos, o controle que exercem sobre o trabalho é mínimo.

A pesquisa de Berg (2016) revela ainda que 40% dos entrevistados vivem apenas com a renda proveniente trabalho prestado em plataformas de *crowdwork*, que

muitas vezes não é suficiente para cobrir o custo de vida; e que muitos entraram para prestar esse tipo de serviço pelo desemprego ou para complementar a renda.

No mesmo sentido, Van Door (2017) acredita que, ao invés de um problema de percurso, o desemprego e a desigualdade é uma característica que permeia o surgimento e a manutenção desse modelo de negócio baseado no trabalho em pequenas tarefas e temporário, que requer uma grande quantidade mão de obra disponível (STANFORD, 2017).

Van Door (2017, p. 3) completa argumentando que a recessão mundial de 2008 a 2011 possui papel importante no surgimento do modelo de negócio da economia sob demanda, pois o “desemprego e subemprego, políticas de austeridade fiscal e o crescimento da desigualdade” contribui para a comercialização do trabalho.

Além disso, o plano de flexibilização trabalhista do presidente americano Ronald Reagan, em 1979, que internacionalizou a terceirização de fábricas para países com baixos custos trabalhistas, também pode ser visto como “marco importante para normatização da flexibilização do trabalho em larga escala” (VAN DOORN, 2017, p. 4).

Traçando uma perspectiva histórica ainda mais remota, Stanford (2017) afirma, no entanto, que conquistas trabalhistas como salário mínimo, seguro social, promessa de um trabalho contínuo, certa estabilidade e previsibilidade vieram a ser normatizadas no mundo ocidental no período pós primeira e segunda guerra mundial e são exceções na história do capitalismo.

Stanford (2017, p. 384) nota como uma função primária das plataformas digitais, como a Uber - a intermediação entre quem solicita e presta o serviço -, esteve historicamente presente em muitos momentos, como no “sistema de manufatura da idade média, no século XIV, com as corporações de ofícios, onde a matéria prima, perdas e local de produção eram de responsabilidade do produtor, geralmente de produtos têxteis”.

O Quadro a seguir faz um paralelo dessa realidade existente na idade medida e as semelhanças encontradas na transição do modelo de negócio de táxi para a plataforma Uber.

Quadro 2 – Formas ascendentes de organização do trabalho

	<b>Da manufatura para o sistema doméstico</b>	<b>Do táxi para a Uber</b>
Técnica de produção	Sem mudanças: pouca capacidade de processamento e escala	Sem mudança: deslocar um passageiro em um carro
Local de produção	Casa do produtor	Veículo do produtor
Capital de direto	Fornecido pelo produtor: pequenas máquinas e ferramentas	Fornecido pelo veículo do produtor
Organização da produção	Por intermediário: corporações de ofício	Pelo intermediário: plataforma de operação
Capital investido pelo intermediário	Materiais brutos e semiprocessados, infraestrutura de mercado	Infraestrutura de software e computacional, marketing de marca
Fonte de poder do intermediário	Habilidade de comércio: vender produtos para mercados variados	Habilidade de fazer o mercado: conectar motoristas e passageiros
Fonte de trabalho	Novos entrantes	Novos entrantes e trabalhadores fora do mercado de táxi
Impacto disruptivo	Quebrar restrições de entrada	Quebrar restrições de entrada impostas pela licença de táxi; evitar impostos e normas de trabalho enfrentadas pelo mercado de táxi
Apropriação do lucro	Através da produção contínua e vendas	Através da produção contínua e vendas, capitalizadas por estratégias financeiras

Fonte: Stanford (2017, p. 388).

Analisando o Quadro, nota-se que mudança acontece principalmente em como se dá a organização da produção, na fonte de poder e sobretudo no impacto disruptivo, que no caso das corporações de ofício era conectar o produtor a locais que antes eram inaccessíveis por limitações das guildas locais (STANFORD, 2017).

E, no caso da Uber, tanto na capacidade de conectar motoristas e passageiros, nas estratégias de marketing organizadas, como por não cumprir a legislação aplicável ao sistema de táxi e por não arcar com custos trabalhistas legais, o que acaba se tornando uma vantagem competitiva (ALOISI, 2015; DE ESTEFANO, 2016; SCHWAB, 2016; STANDFORD, 2017).

Essa mudança de paradigma se deve sobretudo ao desenvolvimento da tecnologia de informação e comunicação junto com a popularização da internet e dos dispositivos com internet móvel (ALOISI, 2015; VAN DOORN, 2017).

Já Cockayne (2016, p.80) aponta que não só a tecnologia de forma isolada pode ser considerada como motor dessa transformação, mas também a disseminação e

prática do discurso neoliberal de normatização da flexibilidade do trabalho e dos direitos trabalhistas são fatores essenciais para se compreender a constituição das plataformas digitais da economia sob demanda.

De Estefano (2016, p. 5) chama atenção para o fato de que comumente as atividades realizadas pelos trabalhadores não são reconhecidas como trabalho, apenas como “bicos”, “tarefas”, “serviços” e “corridas”, de modo que isso “aumenta a percepção de que eles operam em uma dimensão que não existe proteção e legislação trabalhista”.

Continuando com pensamento de De Estefano (2016, p. 5), “a negação do termo -trabalho - da natureza dessas atividades e seus componentes humanos são prejudiciais”, pois podem fazer com que os trabalhadores possam ser confundidos apenas como extensões da plataforma digital.

De um modo geral, o estudo de De Stefano (2016) reconhece que, embora o arranjo do trabalho na economia sob demanda possa trazer mais qualidade de vida através de horários de trabalho mais flexíveis, a sustentabilidade desse modelo precisa ser ponderada com outros fatores como exemplo seguridade social e salário mínimo, uma vez que a competição nesse mercado acaba fazendo com que se precise de muitas horas trabalhadas para se ter um ganho real no fim do mês.

Concluindo, pode-se afirmar, resumidamente, que os estudos até então revisados sobre economia sob demanda apontam para a precarização e comoditização do trabalho que é realizado sob demanda, em forma de pequenos picos, sem garantias legais e sociais (DE ESTEFANO, 2016; VAN DORN, 2017; STANFORD, 2017).

E também indicam que as novas tecnologias de rede e de informação ajudam a maximizar e a rapidamente efetivar essa realidade (ALOISI, 2015) sob um discurso mascarado que promete mais autonomia e flexibilidade no trabalho (COCKAYNE, 2016), mas que na prática, como sugere os artigos de Rosenblat e Stark (2016), Mohlamann e Zalmanson (2017) e Saphiro (2018), tal autonomia se mostra mínima.

### **2.3 Autonomia no trabalho**

O significado de autonomia, segundo dicionário de língua portuguesa Michaelis, é (1) “capacidade de autogovernar-se, de dirigir-se por suas próprias leis ou vontade própria; soberania”; ou, mais ligado ao campo da administração (2) “direito de se administrar livremente, dentro de uma organização mais vasta, liderada por um poder

central”; ou ainda, num sentido filosófico (3) “liberdade do homem que, pelo esforço de sua própria reflexão, dá a si mesmo os seus princípios de ação, não vivendo sem regras, mas obedecendo às que escolheu depois de examiná-las” (AUTONOMIA, 2021).

Já o Dicionário Online Dicio, por sua vez, traz o significado de “aptidão ou competência para gerir sua própria vida, valendo-se de seus próprios meios, vontades e/ou princípios” e “direito ao livre arbítrio que faz com que qualquer indivíduo esteja apto para tomar suas próprias decisões”. Posto o significado de autonomia, pode-se dizer que tem autonomia aquele que governa a si próprio e que tem liberdade de escolha (AUTNOMIA, 2021).

Christino (1997, p. 73) comenta o conceito de autonomia em Kant, para quem “autonomia é governar a si mesmo”; sendo uma escolha racional e emocional que “não leva em consideração consequências internas e imediatas dos atos e nem regras”.

E, comentando também o pensamento de Piaget sobre o assunto, Christino (1997, p. 74-75) continua argumentando que “a autonomia ocorre quando o indivíduo é capaz, pela razão, de se opor às autoridades”, mas que para tanto “é necessário o intercâmbio livre de pontos de vistas, que no caso seria a democracia”, pois “autonomia é construção contínua que depende da participação do coletivo”.

Cristino (1997) pontua também que o contrário da autonomia seria a heteronomia, que é quando o indivíduo está sujeito a regras exteriores.

Nesse sentido, agora tocando da questão da autonomia no trabalho, Rosenfield e Alves (2011, p. 213) afirma que, “em termos teóricos puros”, a autonomia do trabalho “é uma quimera pois se opõe à heteronomia e à necessidade, já que uma atividade marcada pela necessidade é condenada a permanecer formal”.

Na prática, continua na visão de Rosenfield e Alves (2011) a autonomia no trabalho se dá pela:

autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade ou liberdade para determinar os elementos de sua tarefa, bem como o método, as etapas, os procedimentos, a programação, os critérios, os objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, o tipo e a quantidade de seu trabalho (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 213).

A autonomia do trabalho também engloba um enfoque identitário, onde a afirmação de si, a liberdade, a realização pessoal e o valor social na medida em que a individualização e a inclusão social são maneiras de reconhecimento social (ROSENFELD; ALVES, 2011)

Nesse mesmo sentido, Pink (2019) afirma que é da natureza humana a vontade de trabalhar sob suas próprias regras, de ser autônomo, e que forças externas a natureza humana, como a ideia de que o gerenciamento é indispensável, altera a disposição natural do ser humano para ser livre.

Além disso, pontua ainda Pink (2019), a autonomia no trabalho é valorizada sob quatro aspectos diferentes, e que pessoas diferentes podem valorizar mais uma em detrimento de outra, como: controle da tarefa, do tempo, da técnica e da equipe.

Descolando do modelo taylorista de trabalho mecanizado com ênfase na concepção do *homem economicus*, Schein (1980) apresenta o conceito de âncoras de carreira, onde cada indivíduo possui inclinações internas que podem ser enumeradas em oito elementos: desafio, causa, segurança, criatividade, autonomia, competência técnica e competência gerencial.

Individualmente, cada pessoa possui alguns dos elementos que valorizam em detrimento de outros, e aqui, autonomia está relacionado ao modo como o trabalho é realizado: de forma mais flexível, evitando métodos, formas e padrões rígidos sob uma supervisão rígida (SCHEIN, 1980).

Mazmanian et al. (2013) realizaram um estudo com profissionais do conhecimento como advogados e executivos que fazem o uso contínuo de *smartphones* na rotina de trabalho, e a conclusão desse estudo é que, embora esses profissionais se considerem como autônomos, dada a liberdade de local e horário que possuem, “há uma relação conflitante entre a autonomia e responsabilidade”, pois a conectividade faz com eles se “sintam mais pressionados a responder colegas e clientes” a qualquer hora do dia, a não separar a rotina profissional da particular e, conseqüentemente, a estender os horários de trabalho (MAZMANIAN et al. p. 1353).

É nesse contexto que Mazmanian et al. (2013, p. 1337), cunharam o termo “paradoxo da autonomia”, que é resultado da “tensão entre o desejo pessoal por autonomia por um lado, e o compromisso profissional com clientes e colegas de trabalho de outro”.

Resgatando o pensamento de Rosenfield e Alves (2011), da diferença entre teoria e prática da autonomia no trabalho, e o discurso de trabalho com mais liberdade e autonomia ecoado pelos entusiastas da economia compartilhada (BOTSMAN; ROGERS, 2010; GANSKY, 2010; SANDURARAJAN, 2016) e a realidade precarização do trabalho (DE ESTEFANO, 2016), vê-se que na prática o discurso é apenas teoria e propaganda.

## 2.4 Autonomia do trabalho na plataforma Uber

Fundado em 2010 nos Estados Unidos, a Uber está presente em mais de 10.000 cidades no mundo. São mais de 93 milhões de usuários e 3 milhões de motoristas parceiros realizando, em média, 17 milhões de viagens pelo globo. No Brasil, a plataforma a Uber está presente em mais de 100 cidades e conta com 22 milhões de passageiros e 600 mil motoristas parceiros (UBER, 2020).

Ser um motorista parceiro da plataforma, segundo a Uber, é uma oportunidade de aproveitar seu tempo no volante, ter ganhos extras em qualquer lugar, trabalhar sem a necessidade de um local fixo e sem chefe, tudo com horários flexíveis, seguindo seu próprio planejamento e seus objetivos (UBER, 2020).

Esse discurso da Uber vai ao encontro do pensamento de Sundararajan (2016), que considera os motoristas como micro empreendedores que possuem seu próprio veículo, pagam o combustível, arcam com os custos de manutenção e transformam em seu micro empreendimento de transportar passageiros.

E, completa Schwab (2016), esse modelo de trabalho pode significar mais liberdade e autonomia, o que pode trazer mais qualidade de vida através de menos horas trabalhadas, mais consumo de cultura e lazer, e que essa relação pode vir a ser o futuro do trabalho na sociedade moderna, onde a valorização de experiências e tempo para vivê-las passam ser mais importantes do que o acúmulo de bens e posses (SUNDARARAJAN, 2016).

Porém, seguindo a linha de Abílio (2019), o discurso do “empreendedor de si”, emergente na economia sob demanda, e que sustenta o modelo de negócio de empresas digitais como a Uber, camufla um processo de informalização do trabalho com a transferência dos custos para o trabalhador, que passa ser considerado como profissional autônomo, sem direitos trabalhistas e sem renda fixa (DE STEFANO, 2016).

Decorre também, como consequência do processo de precarização do trabalho acima exposto, ganhos em termos de vantagem competitiva para a empresa detentora do capital e da plataforma, uma vez que não arca com custos trabalhistas (SCHWAB, 2016) e, mesmo operando com milhões de profissionais considerados autônomos, consegue organizar, monitorar e avaliar o trabalho em larga escala (LEE et al., 2015; ROSENBLAT; STARK, 2016; MOHLAMANN; ZALMASON, 2017).

É nesse sentido que estudos surgem com o objetivo de entender como a plataforma da Uber realiza a gestão e o controle dos motoristas parceiros através do uso de algoritmos de gerenciamento (LEE et al., 2015; ROSENBLAT; STARK, 2016; MOHLAMANN E ZALMASON, 2017).

Rosenblat e Stark (2016) apontam que os motoristas do aplicativo Uber, embora sejam considerados autônomos, estão sujeitos a um “controle suave” por parte da plataforma que seria apenas para conectar oferta e demanda. O Quadro a seguir lista as ferramentas presentes na plataforma e que caracterizam formas de gerenciamento.

Quadro 3 - Formas de gerenciamento da plataforma Uber

<b>Ferramenta</b>	<b>Funcionamento</b>	<b>Impacto no trabalho e na autonomia</b>
Passageiros a cegas	Antes de aceitar a corrida, o motorista não visualiza as informações sobre o passageiro, local exato de destino.	Ora, embora a Uber alegue que o não fornecimento das informações seja para evitar discriminação. Fica nítido que, de tal modo, a autonomia e a tomada de decisão do motorista é prejudicada.
Taxas mínimas	As corridas possuem uma taxa mínima, porém o valor pode variar de 25% a 40%, sem que antes de aceitar a corrida se saiba exatamente qual o valor que será descontado.	O motorista não pode saber ao certo se a corrida será lucrativa. Além disso, não é possível negociar com a plataforma os valores das taxas que são cobradas, de modo que são definidas unilateralmente pela plataforma.
Sistema de avaliação	Cada corrida ou "serviço" pode ser avaliada pelo passageiro em uma nota de 1 a 5.	As avaliações funcionam como uma forma da plataforma medir o desempenho do motorista e garantir certo nível de serviço, de modo que o motorista precisa possuir uma nota mínima para continuar ativo na plataforma.
Gerenciamento da demanda e tarifas dinâmicas	A plataforma cria um mapa de calor alertando que alguns pontos da cidade estão com alta demanda, elevando então o preço da tarifa base.	A plataforma informa, através de notificações "push", que determinadas áreas estão com alta demanda e que, portanto, os ganhos podem ser maiores. Dessa forma, a Uber pode coordenar demanda e oferta imediata do mercado ao incentivar o direcionamento da oferta de trabalho para as áreas com pico de demanda. Do lado dos motoristas, porém, não há garantias de lucro, visto que essas localidades, muitas vezes, enfrentam trânsito. Além disso os custos de deslocamento não são cobertos pela plataforma.

Fonte: Adaptado de Rosenblat e Stark (2016).

O Quadro acima busca exemplificar como a plataforma realiza a gestão (ROSENBLAT; STARK, 2016) mesmo alegando que os motoristas “não são agentes e nem funcionários da Uber, e que “eles são apenas prestadores de serviços autônomos” (UBER, 2020).

O sistema de aceite passageiros a cegas evidenciado na contribuição de Rosenblat e Stark (2016, p.3767), afirma que antes de aceitar a corrida “o motorista é privado de informações fundamentais” como endereço de destino, o ganho que o motorista terá com a viagem, “que é essencial para uma tomada decisão mais clara sobre aceitar ou não a corrida e para autonomia do motorista sobre o trabalho”, já que pode ocorrer de a corrida não compensar financeiramente ou local de destino seja considerado de risco para a vida do motorista.

O preço da viagem e as taxas aplicadas podem variar de acordo com cada cidade e levam em consideração um preço base, que é “determinado pelo tempo e pela distância da viagem; uma taxa fixa aplicada para ajudar nos custos de segurança, operacionais e regulatório” (UBER, 2020).

Na cidade de Fortaleza, segundo simulação realizada no site da Uber na modalidade Uber X, o preço mínimo da viagem é de R\$ 6,14, com taxa de embarque de R\$ 2,50; mais custo fixo de R\$ 0,75 por regulação municipal; mais R\$ 0,20 por minuto e mais R\$ 1,20 por quilômetro, porém pode haver variação no valor conforme horário de solicitação, a oferta de motoristas e a demanda por viagens (UBER, 2020).

Saphiro (2018) acrescenta que a variação no preço é mais um fator que pode limitar a autonomia e a flexibilidade decorrente da capacidade de se fazer seu próprio horário de trabalho, pois há dias e horários que não compensam financeiramente, o que acaba por induzir o trabalho para horários específicos de acordo com a demanda.

A essa variação no preço que acontece quando há um pico de demanda em certas localidades, a Uber classifica como preço de dinâmico, que tem como objetivo maximizar a percepção de qualidade e a confiabilidade do aplicativo (ROSENBLAT; STARK, 2016; UBER, 2020). A Figura abaixo ilustra como essa função se apresenta no aplicativo para motoristas.

Figura 4 - Aplicativo Uber para motoristas, mapa de calor indicando preço dinâmico.



Fonte: Site da Uber (2020).

Quando a área estiver em preço dinâmico, o mapa muda de cor e pode variar de laranja-claro e vermelho-escuro, sendo que as áreas em laranja-claro representam ganhos menos com preços dinâmicos, enquanto em vermelho-escuro os ganhos são maiores (UBER, 2020).

Complementando, Gurvich, Lariviere e Moreno (2016) afirmam que o preço dinâmico é uma ferramenta comum em outras plataformas da economia sob demanda, e que dessa forma a gestão pode ser feita por *push* e *pull* em resposta às variações na demanda, pois o incentivo financeiro aumenta o número de trabalhadores disponíveis para atender a demanda.

O estudo de Sheldon (2016) mostra que, de início, os motoristas da Uber seguem uma meta de ganho irracional de trabalhar até atingir um montante específico, porém, com o tempo e com mais experiência na plataforma, eles passam a entender melhor a dinâmica de ganhos e passam a trabalhar apenas nos horários que em que há mais incentivos, evitando horários considerados ruins.

Para a Uber, o sistema de avaliações “ajuda a aumentar a responsabilidade e criar um ambiente respeitoso, seguro e transparente para todos” e que, levando em consideração particularidades locais, cada cidade tem uma média mínima que precisa ser

atingida pelos motoristas parceiros, caso contrário eles “poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber”; e caso se note uma diminuição da nota e aproximação da média mínima, a Uber pode avisar e “compartilhar informações a fim de melhorá-la” (UBER, 2020).

Para Rosenblat e Stark (2016, p. 3772), o sistema de avaliação segue, embora forma mais passiva e discreta, a tradição taylorista de monitoramento do fluxo de trabalho para garantir eficiência e, nesse caso, há uma redistribuição da supervisão gerencial para os passageiros, que atuam como avaliadores das expectativas que a Uber tem sobre a experiência oferecida ao cliente, uma forma de “consumidores vigilantes” (STARK; LEVY, 2018).

A avaliação dos passageiros tende a estabelecer uma experiência padrão entre todos os motoristas da plataforma (ROSENBLAT; STARK, 2016), de modo que, mesmo considerados com empreendedores autônomos, todos precisam, de forma homogênea, reproduzir o nível de serviços esperado pela Uber.

Além disso, a nota do motorista o classifica para acesso a promoções especiais e condições diferenciadas dentro da plataforma, com é o caso da Uber Vip que está disponível para os melhores motoristas da região e é uma forma reconhecimento pelo ótimo serviço prestado (UBER, 2018). Uma vantagem de ser um motorista Uber Vip por exemplo, segundo a Uber, é esperar menos na fila de espera do aeroporto, o que pode maximizar os ganhos do motorista.

As condições para se enquadrar no programa vip podem variar de cidade para cidade (UBER, 2018); para fortaleza especificamente, é preciso manter “a avaliação igual ou maior a 4.75, completar 50 viagens durante o mês anterior e ter completado mais de 300 viagens com a Uber”, além de que “ motoristas com taxa de aceitação muito mais baixa ou taxa de cancelamento muito mais alta que os padrões da cidade ou que estejam em desacordo com o Código de Conduta da Comunidade Uber serão desconsiderados do programa” (UBER, 2018).

Para Rosenblat e Stark (2016, p. 3775), portanto, embora a Uber alegue que ferramentas como o preço dinâmico e o aceite de passageiros a cegas, que influenciam a oferta e a demanda, sejam automatizadas e que a Uber não é responsável pelas inconsistências inerentes, “há neles fórmulas algorítmicas que têm como premissa esconder informações” que de outra forma poderiam sustentar decisões com maior autonomia para os motoristas da plataforma.

Essa falta de transparência no fornecimento de informação é classificada por Rosenblat e Stark (2016) como “assimetrias de informação”, que Sandurajaran (2016, p. 139) define como “conhecimento relevante para a transação pretendida que uma parte comercial possui e a outra não”, de forma que isso pode levar a uma relação onde uma parte coloca a outra em posição de risco ou de subordinação.

Outra forma de controle que caracteriza uma relação de subordinação, ainda segundo Rosenblat e Stark (2016, p. 3775), é o “trabalho emocional” no qual “os motoristas desempenham uma performance emocional e corporal e um alinhamento temporal esperado pela plataforma” (RAVAL; DOURISH, 2016, p. 105), a fim de garantir uma boa avaliação, de modo que “na Uber os motoristas performam emocionalmente em busca de avaliações ao invés de gorjetas” (ROSENBLAT; STARK, 2016, p. 3775).

As formas de gerenciamento e controle realizadas pela Uber mencionadas até aqui são aprofundadas em outros estudos que tocam na questão do gerenciamento algorítmico como de Lee et al. (2015) e Mohlamann e Zalmanson (2017), que permitem uma compreensão mais detalhada do objeto de pesquisa proposto, e é por esse motivo que segue no próximo item.

## **2.5 Gerenciamento algorítmico**

Algoritmos são um conjunto de instruções definidas, passo a passo, para alcançar um resultado desejado em um número finito de movimentos (ORLIKOWSKI; SCOTT, 2015).

Eles formam o ingrediente básico de todos os programas de computador, dizendo ao computador quais etapas, ordem e com qual prioridade realizar uma tarefa específica, como indicar um filme baseado no histórico de interesse ou indicar uma melhor rota no trânsito (ORLIKOWSKI; SCOTT, 2015).

Gillespie (2018, p. 97) pontua que os algoritmos “não são necessariamente softwares, são procedimentos codificados que, com base em cálculos específicos, transformam dados em resultados” e que levados em consideração separadamente, “os algoritmos são máquinas inertes e sem sentido até serem combinados com bancos de dados para com eles funcionar” (GILLESPIE, 2018, p. 98).

Ainda para o autor, embora que frequentemente os algoritmos possam parecer como “automáticos e intocáveis pelas intervenções de seus provedores, esta é uma ideia

cuidadosamente elaborada”, pois, por exemplo, as ferramentas de buscas parecem ser automatizadas, mas na verdade não o são (GILLESPIE, 2018, p. 108).

Nesse mesmo sentido, Jarrahi et al. (2019, p. 6) afirma que ao invés de sistemas fixos, esses algoritmos são “sistemas heterogêneos, sociotécnicos e dinâmicos” que são constituídos sob interesses daqueles que os programam.

Já os algoritmos gerenciais são algoritmos elaborados para, sistematicamente, monitorar e avaliar o comportamento e a performance dos trabalhadores que exercem sua função conectados, obrigatoriamente, em uma plataforma online; além de tomar decisões automáticas com base nos dados coletados (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017, p. 4).

Outra característica fundamental dos algoritmos gerenciais, no âmbito da gestão, é a capacidade de permitir que o trabalho seja organizado, distribuído e controlado, em larga escala e de forma otimizada, apenas com poucas pessoas em nível gerencial (LEE et al., 2015).

Mohlamann e Zalmanson (2017) defendem que os algoritmos gerenciais possuem cinco características fundamentais: (1) monitoramento do comportamento do trabalhador, (2) avaliações de performances constantes, (3) processo automatizado de decisão, (4) interação realizada apenas virtualmente através do sistema e (5) baixa transparência.

O processo de monitorar, sistematicamente, cada passa da atividade se torna essencial já que a efetividade do sistema depende da capacidade de extração de dados para tomada decisões assertivas e personalizadas para cada trabalhador individualmente (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017).

Outro reflexo do processo de obtenção de dados é a capacidade que o sistema possui de constantemente realizar avaliações sobre o trabalho e rapidamente premiar ou penalizar conforme as diretrizes elaboradas pela intermediadora (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017); como é o caso do sistema de avaliação da Uber, onde os passageiros podem avaliar a experiência e, dependendo resultado, a plataforma pode automaticamente aplicar punições ao motorista (LEE et al., 2015; ROSENBLAT; STARK, 2016).

É dessa forma que surge o processo automatizado de decisão do algoritmo, pois ao invés de um gestor direto responsável ponderar a situação, avaliar as nuances e então decidir, o sistema realiza o processo decisório automaticamente sem intervenção humana, sem possibilidade de uma revisão ou discussão imediata (LEE et al., 2015; MOHLAMANN; ZALMASON, 2017).

E, como apontam Lee et al. (2015), como consequência disso, a comunicação é realizada inteiramente pela plataforma, de modo que os trabalhadores não têm a quem recorrer imediatamente, apenas aos e-mails ou *chatboots* de suporte do sistema, o que contribui para o sentimento de isolamento no trabalho, já que, negativa ou positivamente, não são construídos laços sociais no trabalho (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017).

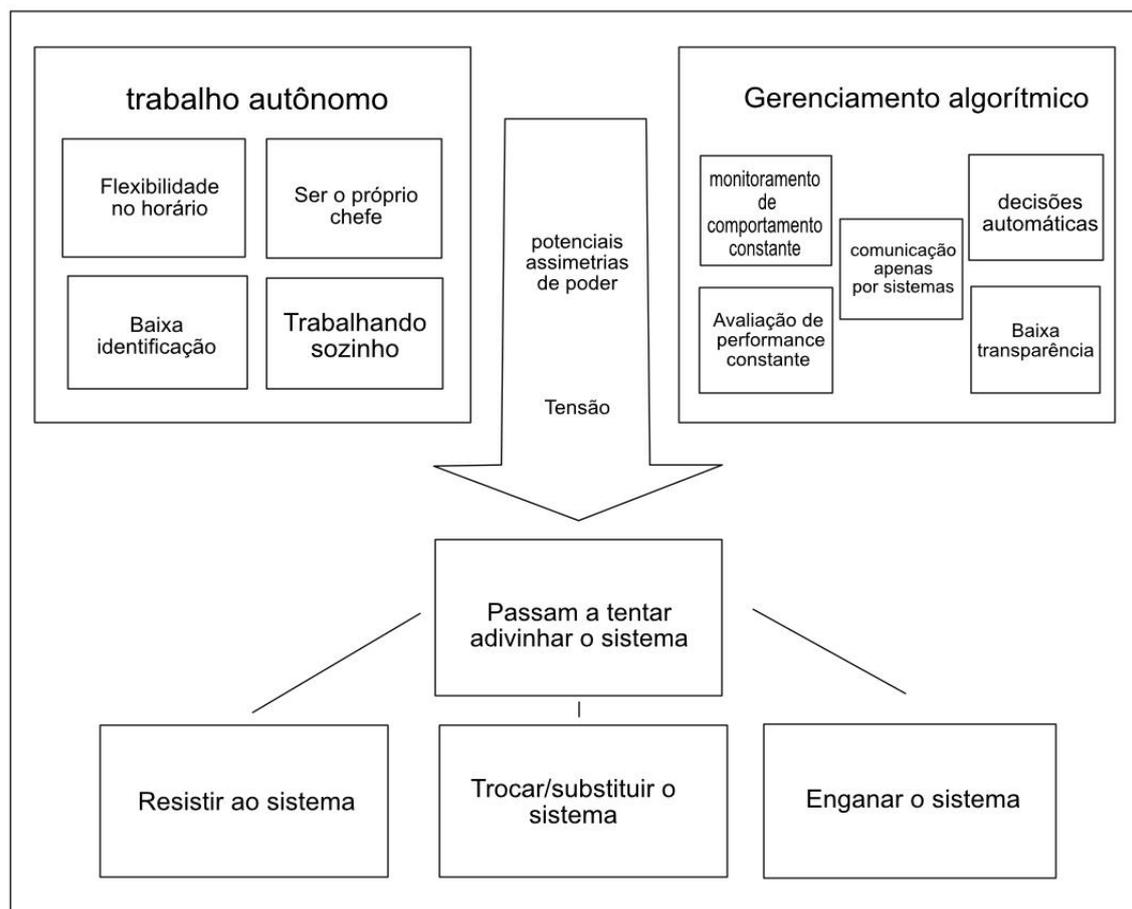
A quinta característica elencada por Mohlamann e Zalmanson (2017), refere-se a baixa transparência dos algoritmos gerenciais que não são compreendidos pelos trabalhadores, seja por estarem periodicamente passando por ajustes e melhorias; por serem baseados em modelos matemáticos e estatísticos complexos; ou até mesmo pelo o ambiente de alta competitividade, de modo que se torna um desafio entender quais são as regras do trabalho.

Na pesquisa realizada por Mohlamann e Zalmanson (2017) com motoristas da Uber na cidade de Nova Iorque e em Londres, todos elementos de gerenciamento algorítmico conceitualizados pelos autores se mostraram presentes na realidade do trabalho dos motoristas.

O estudo de Mohlamann e Zalmanson (2017) complementa os estudos de Lee et al. (2015) e Rosenblat e Stark (2016) sobre as formas de gerenciamento presentes da plataforma da Uber e sobre a contradição existente sobre autonomia dos motoristas e a necessidade de gerenciamento que o sistema possui. A Figura 5 seguir ilustra essa relação e suas consequências.

Na parte superior esquerda da Figura 5, tem-se as características do trabalho autônomo levantadas em entrevistas realizadas com motoristas, onde eles afirmaram que trabalham quando quiser e que fazem o próprio horário, ou seja, têm horários flexíveis; que não precisam responder demanda de chefe algum e nem precisam dar satisfação sobre o paradeiro ou sobre o que estão fazendo.

Figura 5 – Framework de Mohlamann e Zalmanson (2017)



Fonte: Mohlamann e Zalmanson (2017, p. 13).

Os motoristas afirmaram, ainda, que não se sentem como pertencentes à organização proprietária do aplicativo, pois “fazemos o que é melhor para o nosso negócio e não o que a Uber quer que façamos” (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017, p.8). E eles sentem também que o trabalho é realizado de forma isolada e que não necessariamente possuem colegas de trabalho, já que muitas vezes não conhecem outras pessoas que trabalham por aplicativo, exceto quando ocasionalmente se encontram em pontos comuns como o aeroporto.

Na parte superior direta da Figura 5, encontram-se os mecanismos de gerenciamento algorítmico que estão presentes na plataforma da Uber e que já foram apresentados nesta referencial teórico como: avaliação de comportamento e performance, processo de decisão automatizado, comunicação exclusivamente por sistema e baixa transparência sobre funcionamento do sistema.

Vale ressaltar, no entanto, quanto à transparência do sistema, que os motoristas reportaram que não entendem como o sistema de *match* entre passageiro e motorista realmente funciona, e nem como o sistema de cobrança é realizado, e que essas informações não são claras nos guias da Uber (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017).

O resultado da pesquisa de Mohlamann e Zalmanson (2017) aponta que há uma tensão baseada no desejo de autonomia de um lado enquanto que do outro lado existe uma plataforma deliberadamente programada para vigiar, governar e controlar o trabalho desses.

E, como consequência disso, quatro comportamentos comum foram observados nos motoristas, que passaram a “tentar adivinhar como o sistema funciona; a trocar experiências com outros motoristas em fóruns da web e ganhar suporte de outros motoristas parceiros da uber”; a adotar “práticas de resistência sistema como alternar entre outros aplicativos de corrida” e “enganar o sistema para tirar proveito da situação” como ficar *offline* da plataforma para artificialmente diminuir a oferta de motoristas e forçar o sistema a entrar em preço dinâmico (MOHLAMANN; ZALMASON, 2017, p. 14).

Nesse sentido, buscando descobrir o que se pesquisou sobre esse assunto, principalmente no contexto do Brasil, esse trabalho realizou uma busca, na plataforma Google Acadêmico, em março de 2021, do termo “gerenciamento algorítmico” e, filtrando trabalhos publicados entre 2015 e 2021, os resultados com mais citações são de: Abílio 2019 (44), Abílio 2020 (24), Abílio 2020 (12), e Amorim e Moda (2020) com 4 citações.

As publicações de Abílio (2020) e (2019) vão no encontro do que foi proposto por Lee et al. (2015), que é o entendimento de como o gerenciamento algorítmico organiza e impacta o processo do trabalho.

Em sua contribuição, Abílio (2019) relata como a profissão dos motoboys e bike boys foi transformada, através de plataformas de trabalho digitais, com novas formas de subordinação, controle e remuneração (mesmo que estes sejam considerados como profissionais autônomos); é nessa perspectiva de ressignificação do trabalho que surge o “autogerenciamento subordinado” (ABÍLIO, 2019, p. 4).

Aprofundando o estudo de Abílio (2019) e seguindo a linha de pesquisa de Mohlamann e Zalmanson (2017), a respeito da tensão entre a autonomia do trabalho dos motoristas da Uber e as formas de gerenciamento algorítmico presentes nessa plataforma, o artigo de Amorim e Moda (2020) busca analisar a relação entre autonomia *versus*

trabalho emergente nesse modelo de trabalho intermediado por aplicativo, e concluiu com entrevistas realizadas na cidade de São Paulo, que os motoristas enxergam a Uber como uma forma de trabalho autônomo (AMORIM; MODA, 2020, p. 68).

Assim sendo, vê-se que, pelos artigos acima estudados, as formas de controle exercida pela Uber é documentada, bem como o sentimento de autonomia que os motoristas têm, o que reafirma os termos “paradoxo da autonomia” e “autogerenciamento subordinado” para descrever esse fenômeno.

### **3 METODOLOGIA**

Klein et al. (2015), definem que a metodologia procura explicar o motivo da coleta de dados, quais foram coletados, onde, quando e como coletou e como foram analisados. A escolha do que fazer e de como fazê-lo é de extrema importância no processo de desenvolvimento de uma pesquisa científica, e, pela sua natureza, descrevê-los de forma objetiva é fundamental para que se tenha credibilidade.

#### **3.1 Classificação da Pesquisa**

Essa pesquisa tem como objetivo geral investigar se os motoristas da plataforma da cidade de Fortaleza se percebem como profissionais autônomos. Assim posto, a pesquisa a ser realizada é natureza mista que, para cumprir o objetivo proposto, usa de métodos quantitativos e qualitativos para aprofundar a compreensão dos dados obtidos.

A pesquisa qualitativa é importante na medida em que habilita a compreensão de processos de interação social e experiências vividas (GIL, 2018). Marconi e Lakatos (2017) afirmam que o método quantitativo busca uma descrição quantitativa da sociedade, e que requer o uso da estatística para a formulação das análises dos dados obtidos.

#### **3.2 Tipologia da Pesquisa**

A estratégia de pesquisa usadas neste projeto de pesquisa é caracterizada como descritiva, na medida em que se pretende descrever um fenômeno. De acordo Lakatos e Marconi (2017), os estudos descritivos tem como objetivo descrever características populacionais ou, possivelmente, identificar uma relação entre as variáveis.

#### **3.3 Coleta e Análise de dados**

Segundo Lakatos e Marconi (2017), questionário “é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

O objetivo do questionário é entender o significado que os entrevistados dão as questões, podendo ser estruturas ou semiestruturadas (ROESCH, 2009). Em pesquisas semiestruturadas, comenta a autora, é importante deixar espaço para perguntas abertas que possam entender e captar o ponto de vista do entrevistado.

O presente trabalho realizou coleta de dados, de forma online, através um questionário semiestruturado com motoristas da plataforma Uber na cidade de Fortaleza entre os meses de maio e junho de 2021.

Os participantes da pesquisa responderam 10 perguntas fechadas que seguiam a escala Likert com variação de 1 a 5, sendo o mínimo para discordo totalmente e o máximo concordo totalmente. Todos os questionários foram respondidos de forma *online*, e o canal utilizado para chegar aos motoristas foi o *WhatsApp*.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

O levantamento aplicado teve o total de 28 respondentes, que responderam 10 perguntas fechadas e uma aberta, onde foi perguntado se os motoristas acreditam que eram profissionais autônomos e por que acreditavam. A análise de texto dessa pergunta aberta será feita em conjunta com a análise quantitativa, conforme segue a tabela que resume os dados coletados.

Tabela 1- Resultado quantitativo dos dados coletados.

	Frequência absoluta/proporcional					Mediana	Moda
	DT	D	N	C	CT		
Sinto que sou meu próprio chefe.	5(17,86%)	3(10,71%)	5(17,86%)	0(0%)	15(53,57%)	5	5
Acredito que tenho horários de trabalho flexíveis.	2(7,14%)	2(7,14%)	8(28,57%)	2(7,14%)	14(50%)	4,5	5
Me sinto como funcionário da empresa Uber	11(39,29%)	1(3,57%)	2(7,14%)	2(7,14%)	12(42,86%)	3,5	5
Acredito que é importante meu trabalho ser monitorado e avaliado na Uber (por exemplo, boa avaliação, desempenho nas corridas, taxa de aceitação).	3(10,71%)	0(0%)	4(14,29%)	5(17,86%)	16(57,14%)	5	5
Acredito que para dirigir na Uber é preciso manter o padrão de qualidade/serviço e uma pontuação mínima exigida pela Uber.	4(14,29%)	1(3,57%)	4(14,29%)	2(7,14%)	17(60,71%)	5	5
Acredito que a Uber é transparente sobre o funcionamento do sistema da plataforma (exemplo, tarifas dinâmicas, preço das corridas, desempenho, promoções, avaliações).	9(32,14%)	2(7,14%)	4(14,29%)	4(14,49%)	9(32,14%)	3	5
Sei a porcentagem que a Uber desconta em cada corrida que realizo.	12(42,86%)	3(10,71%)	2(7,14%)	4(14,29%)	7(25%)	2	1
Acredito que é importante usar redes sociais para compartilhar experiências de trabalho na Uber com outros motoristas.	5(17,86%)	0(0%)	2(7,14%)	2(7,14%)	19(67,86%)	5	5
Acredito que alternar viagens da Uber com viagens da 99 Pop e/ou In Drive é uma forma de melhorar meus ganhos.	3(10,71%)	1(3,57%)	4(14,29%)	3(10,71%)	17(60,71%)	5	5
Acredito que tenho a liberdade de aceitar corridas por fora e receber pagamentos por fora da Uber, mesmo quando online na plataforma.	10(35,71%)	2(7,14%)	3(10,71%)	3(10,71%)	10(35,71%)	3	5

Fonte: dados da pesquisa (2021).

As três primeiras afirmações do questionário aplicado buscam responder à pergunta de pesquisa deste trabalho, pois são voltados para entender se os motoristas da Uber se sentem como funcionários autônomos conforme apontado nas entrevistas das pesquisas de Mohlamann e Zalmanson (2017) e Amorim e Moda (2020).

Em específico, a primeira pergunta mede o grau em que os respondentes se sentem como profissionais autônomos, tendo a maioria com 53, 57% entendendo que se sentem como profissionais autônomos. Vale ressaltar que em grande parte as acompanhadas publicitárias da Uber enfatizam essa vantagem de ser um parceiro da plataforma.

No mesmo sentido da primeira, a segunda afirmação também contém um termo muito usado pela Uber como um diferencial, já que flexibilidade em grande parte é um benefício no trabalho. E nesse quesito, também, a maioria concordam com a afirmação e acreditam que possuem horários de trabalho flexíveis.

É interessante se notar na quantidade significativa de respondentes da segunda afirmação que marcam neutro, discordaram ou discordaram totalmente, juntos somando 42,85%, muito provavelmente por já entenderem que apenas alguns horários são lucrativos, de modo que para se ter ganhos significativos não se pode muito bem escolher em qual horário ir trabalhar, conforme apontado no artigo de Sheldon (2016).

Já na terceira, chama atenção o fato de que 50% se entendem como funcionários da empresa Uber mesmo que se sintam como o próprio chefe conforme o item anterior, o que sugere uma contradição ou possivelmente os respondentes não entendem a natureza da relação empresa-funcionário.

E, visando alcançar parte dos objetivos específicos de entender como os motoristas percebem os aspectos de monitoramento e gestão usados pela Uber, os itens quatro, cinco e seis do questionário aplicado seguem o direcionamento do estudo de Rosenblat e Stark (2016) e Mohlamann e Zalmanson (2017).

O resultado para a quarta afirmação mostrou que os respondentes acreditam que é importante que o trabalho seja avaliado e monitorado, com 57,14 % para concordo totalmente e 17,86% para concordo. Isso sugere uma boa aceitação por parte dos motoristas dos aspectos que são monitorados pela plataforma como taxa de aceitação e avaliação das corridas pelos passageiros.

Do resultado da quinta afirmação se pode inferir que os motoristas não sentem que o controle algorítmico funcione como um supervisor humano realizando cobranças por metas ou entendam que certo controle seja inerente a qualquer organização a fim de se garantir um padrão mínimo de serviço dentro da plataforma, visto que uma

má reputação generalizada pode afastar os clientes e conseqüentemente prejudicar todos os envolvidos no ambiente.

Já a sexta e sétima são voltadas para entender o conhecimento dos motoristas sobre aspectos da plataforma que são caracterizados na literatura sobre o tema como assimetrias de informação que tornam a relação com o motorista injusta. Sendo a sétima afirmação a com maior número absoluto de discordância 42, 84% e mediana 2, o que pode significar que eles acreditam que a Uber não é transparente, e que um fator fundamental na relação – a remuneração pela corrida –, é um fator obscuro pelos motoristas.

As três últimas afirmações buscam confirmar os resultados do estudo de Mohlamann e Zalmanson (2017). E mostraram-se verdadeiros pois com a maior frequência, 67,86%, os respondentes confirmam que fazem o uso de redes sociais para trocar experiências entre si, e 60, 71% deles fazem o uso de outros aplicativos para maximizar os ganhos e substituir a plataforma da Uber, como sugere também o estudo citado.

De forma diferente, o resultado da última pergunta fechada, com mediana 3, não aponta para uma unanimidade dos respondentes sobre essa afirmação que teve como objetivo verificar se a realidade de enganar o sistema é uma prática comum entre os motoristas, conforme verificada por Mohlamann e Zalmanson (2017).

Analisa-se a seguir a frequência de concordância das 3 primeiras afirmações que estão diretamente ligadas ao objetivo geral desse trabalho. E resultado aponta para uma maioria que se vê como autônoma.

Tabela 2- Frequência para Autonomia no trabalho

<b>Frequência</b>		
	N	Respostas em Porcentagem
Concordo totalmente	41	48,8%
Concordo	4	5%
Neutro	15	18%
Discordo	6	7%
Discordo totalmente	18	21%
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

Fonte: dados da pesquisa (2021).

A pergunta aberta realizada retoma o objetivo geral dessa pesquisa e abre espaço para que os respondem se expressem sobre. A análise do texto vai ao encontro do resultado apresentado das perguntas fechadas, com a maioria se percebendo como profissionais autônomos, com 70% das afirmações respondidas com “sim”.

As justificativas mais frequente para os que se consideram como autônomos estão relacionadas às afirmações como: fazer o próprio horário, ter flexibilidade, trabalhar quando quiser, trabalhar por conta própria. Apenas 3 respondentes justificaram apenas com um “sim” sem discorrer sobre o motivo de assim se considerarem.

É interessante notar que os termos usados pelos respondentes convergem com os discursos analisados nos estudos com motoristas da Uber de Rosenblat e Stark (2016), Mohlamann e Zalmanson (2017), Amorim e Moda (2020) e também na contribuição de Rosenfield e Alves (2011), tendo esse último estudo conceituado que, na prática, a autonomia no trabalho se apresenta apenas na liberdade de escolher a hora do trabalho, a quantidade e a forma, e que, portanto, a autonomia não deve ser entendida em seu sentido amplo, mas sim dentro de uma realidade onde a autonomia é balanceada com objetivos organizacionais.

Já os que não se consideram autônomos, usuraram justificativas como: “sou obrigado a pegar corrida longe”, “a empresa não oferece autonomia” e “não tenho autonomia para definir o valor que quero ser remunerado”. No todo, apenas um respondente justificou com algo fora do proposto na pergunta.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou verificar se os motoristas da plataforma Uber se consideram como profissionais autônomos. Para tanto, foi feita uma revisão da literatura até então disponível sobre economia que ajudou a compreender a realidade do trabalho realizado via plataforma digital. Os estudos sobre o trabalho do motorista na plataforma da Uber já apontavam para paradoxo onde estes se percebiam como autônomos, pois tinham flexibilidade no horário e autonomia mínima sob alguns aspectos dessa atividade, mas que o trabalho era controlado e gerenciado por algoritmos gerencias.

Os resultados desse trabalho confirmam estudos de Rosenblat e Stak (2016) e Mohlamann e Zalmanson (2017), pois a realidade se repete com os motoristas da cidade de fortaleza que participaram dessa pesquisa, já que, em sua maioria, se percebem como profissionais autônomos.

Posto os dados analisados, pode-se afirmar que, embora os respondentes se sintam como profissionais autônomos, há uma contradição no mesmo sentido conforme apontado tanto por Abílio (2019) com o termo “autogerenciamento subordinado” e por Mazmanian et al. (2013) com o “paradoxo da autonomia”, pois como se é um profissional autônomo, mas não se pode se quer negociar o preço da remuneração pela tarefa? Ou como ser autônomo estando subordinado ao modelo de controle e vigilância da plataforma? Como pode existir autonomia e liberdade se uma das partes é privada de informações essenciais sobre a tarefa? Essas questões postas ficam evidentes ao se analisar o resultado dessa pesquisa.

As dificuldades encontradas para realização desse trabalho se deram sobretudo na fase de coleta dos dados, onde foram feitas tentativas de contato com representantes de associações de motoristas de aplicativo.

Das 3 tentativas, dois foram muito agradáveis, mas não se dispuseram a divulgar o questionário, alegando falta de tempo. Um outro representante e administrador de grupo negou o acesso afirma que pesquisas desse tipo não tem nada a contribuir e “são apenas para encher linguiça”. Dessa forma, a amostra apresentada é um fator limitante desse trabalho e que impediu um aprofundamento no objeto de estudo.

Porém, outros estudos podem ser feitos no sentido de ampliar essa amostra e na aplicação do questionário também de forma presencial, além de usar a mesma

abordagem para pesquisar em realidade semelhantes, como aplicativos como 99pop e Indrive.

A contribuição deste trabalho para sociedade reside na ampliação da discussão sobre a realidade da precarização do trabalho e sobre as novas formas de se fazer gestão que emergem com ampliação das tecnologias de informação e dos computadores inteligentes.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**. Vol. 18. no. 3, Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: <<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>>. Acesso em 2020.

ALOISI, Antonio. **Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms**. Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3. 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2637485](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485)>. Acesso em: 19 set. de 2019.

AMORIM, Henrique. MODA, Felipe Bruner. Trabalho por Aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas de Uber. **Revista Fronteiras - estudos midiáticos**. Vol. 22 N° 1 - janeiro/abril 2020. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06/60747739>>. Acesso em 2021.

ARAÚJO, Wanessa Mendes. O trabalho na era da economia sob demanda. **Rev. do Trib. Reg. Trab.** 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/422/344>>. Acesso em 2020.

AUTONOMIA. In: DICIO, Dicionário Online de Português. 7 Graus, 2021. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/autonomia/>>. Acesso em: 5 de jul. de 2021.

AUTONOMIA. In: MICHAELIS, Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa. Melhoramentos, 2021. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/autonomia/>>. Acesso em: 5 de jul. de 2021.

BAPTISTA, Renata. **No voto, Califórnia aprova autonomia de motoristas de Uber e outros apps**. Tilt, 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/11/04/em-referendo-californianos-aprovam-que-motoristas-de-apps-sigam-autonomos.htm>>. Acesso em: 3 de mar. de 2021.

BERG, Janine. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. **Conditions of work and employment series**. no. 74. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf)>. Acesso em 2020.

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

BUSINESSWIRE. **Previsão da Intuit: 7,6 milhões de pessoas na economia sob demanda até 2020**. 2015. Disponível em: <<https://www.businesswire.com/news/home/20150813005317/en/Intuit-Forecast-7.6-Million-People-in-On-Demand-Economy-by-2020>>. Acesso em 2021.

CHRISTINO, Raquel Rosan. Piaget e Kant: uma comparação do conceito de autonomia. **Nuances** - Vol. III- Setembro de 1997. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/Nuances/article/view/60/61>>. Acesso em 2020.

COCKAYNE, Daniel G. Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy. **Geoforum** 77 (2016) 73–82. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016718516302305>>. Acesso em 2021.

DE STEFANO, Valerio. **The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy**. Comp. Lab. L. & Pol'y J., vol. 37, pp. 471. 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)> Acesso em: 19 set. de 2019.

GANSKY, Lisa. **The mash.** 2010. Disponível em: <<https://informationdj.files.wordpress.com/2012/01/future-of-business-is-lisa-gansky.pdf>>. Acesso em 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. – [2. Reimpr]. – São Paulo: Atlas, 2018.

GILLESPIE, Tarleton. A relevância dos Algoritmos. § **Parágrafo**. São Paulo, Brasil, v. 6, n. 1, p. 95-121, jan./abr. 2018. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/722/563>>. Acesso em 2020.

GURVICH, I.; LARIVIERE, M.; MORENO, A. **Operations in the on-demand economy: Staffing services with self-scheduling capacity**. 2016. Disponível em: <[https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=178085004002124028\[...\]8070000084&EXT=pdf&INDEX=TRUE](https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=178085004002124028[...]8070000084&EXT=pdf&INDEX=TRUE)>. Acesso em 2021.

HILL, Steve. **Raw Deal: How the "Uber Economy" and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers**. St. Martin's Press. 2015.

JARRAHI, M. H.; SUTHERLAND, W.; NELSON, S. B.; SAWYER, S. **Forthcoming**; Journal of Computer Supported Cooperative Work (CSCW) by Springer. 2019. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/335224394\\_Platformic\\_Management\\_Boundary\\_Resources\\_for\\_Gig\\_Work\\_and\\_Worker\\_Autonomy](https://www.researchgate.net/publication/335224394_Platformic_Management_Boundary_Resources_for_Gig_Work_and_Worker_Autonomy)>. Acesso em 2020.

KLEIN, Amarolinda Z; SILVA, Lisiane V; MACHADO, Lisiane; AZEVEDO, Debora. **Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2015.

LAKATOS, Eva maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEE, M. K.; KUSBIT, D.; METSKY, E.; DABBISH, L. working with machines the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. **The impact of crowd work on workers.** 2015. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/277875720\\_Working\\_with\\_Machines\\_The\\_Impact\\_of\\_Algorithmic\\_and\\_Data-Driven\\_Management\\_on\\_Human\\_Workers](https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers)>. Acesso em 2021.

MAZMANIAN, Melissa; ORLIKOWSKI, W. J.; YATES, J. The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. **Organization Science.** Vol. 24, No. 5, September–October 2013, pp. 1337–1357. ISSN 1047-7039 (print) ISSN 1526-5455 (online). Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/277384882\\_The\\_Autonomy\\_Paradox\\_The\\_Implications\\_of\\_Mobile\\_Email\\_Devices\\_for\\_Knowledge\\_Professionals](https://www.researchgate.net/publication/277384882_The_Autonomy_Paradox_The_Implications_of_Mobile_Email_Devices_for_Knowledge_Professionals)> Acesso em 2020.

MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. **Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017)**, December 10-13, Seoul, South Korea. Disponível em: <<https://aisel.aisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>>. Acesso em 2021.

ORLIKOWSKI, Wanda J.; SCOTT, Susan V. **MIS Quarterly.** Vol. 39 No. 1, pp. 201-216/March 2015. Disponível em: <<https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/96870>>. Acesso em 2020.

PACHECO FILHO, Ulysses Pereira. **Como o sistema de reputação baseado em avaliação mútua é utilizado por participantes provedores da economia compartilhada?** 2018. Disponível em: <[https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20698/Dissertacao%20Final\\_Ulysses\\_Pacheco\\_1803226.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20698/Dissertacao%20Final_Ulysses_Pacheco_1803226.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 2021.

PINK, Daniel. **Motivação 3.0 – Drive** [recurso eletrônico] / Daniel Pink; [tradução de Ivo Korytowski]. - 1. ed – Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

PONTES, Felipe. **Motorista de Uber não tem vínculo empregatício com aplicativo.** Agência Brasil, 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-09/motoristas-de-uber-nao-emvinculo-empregaticio-com-empresa-diz-stj>>. Acesso em: 3 de mar. de 2020.

RAVAL, Noopur; DOURISH, Paul. Standing Out from the Crowd: Emotional Labor, Body Labor, and Temporal Labor in Ridesharing. **CSCW '16, FEBRUARY 27–MARCH 2, 2016, SAN FRANCISCO, CA, USA.** Disponível em: <<http://www.dourish.com/publications/2016/StandingOutFromTheCrowdcsw2016.pdf>>. Acesso em 2020.

ROESCH, Sylbia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 3.ed. -5. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

ROSENFELD, Cinara L. e DE ALVES, Daniela Alves. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011, pp. 207 a 233. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S001152582011000100006](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152582011000100006)>. Acesso em: 15 de mar. de 2020.

ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. **International Journal of Communication** 10(2016), 3758–3784. Disponível em: <<https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>>. Acesso em 2020.

SAPHIRO, Aaron. **Between Autonomy and Control: Strategies of Arbitrage in the “On-demand” Economy**. *New Media & Society*, vol. 20, no. 8, pp. 2954–2971. 2018. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444817738236>>. Acesso em: 19 set. de 2019.

SCHEIN, Edgar H. **Developing your career - Know your Carrer Anchors and Devolp your options**. Slon School of Management, MIT. 1980 Disponível em: <<https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1968/SWP-1148-08927036.pdf?....>>. Acesso em: 28 mar. de 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial/Klaus Schwab**; tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SHELDON, Michael. **Income Targeting and the Ridesharing Market**. 2016. Disponível em: <<http://www.michaelsheldon.org/working-papers>>. Acesso em 2020.

SMITH, Aaron. **Shared, collaborative and on demand: the new digital economy**. 2016. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/internet/2016/05/19/the-new-digital-economy/>>. Acesso em 2020.

STAFFING INDUSTRY ANALYSIS (SIA). **The Human Cloud, the Gig Economy & the Transformation of Work**. 2018. Disponível em: <<https://www2.staffingindustry.com>>. Acesso em 2020.

STANFORD, Jim. The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. **The Economic and Labour Relations Review** 28(3). Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1035304617724303>>. Acesso em 2020.

STARK, Luke; KAREN, Levy. The surveillant consumer. **Media, Culture & Society** 00(0). 2018. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0163443718781985?journalCode=mcsa>>. Acesso em 2021.

SUNDARARAJAN, Arun. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. 2016. Disponível em: <<http://pinguet.free.fr/sundararajan.pdf>>. Acesso em 2021.

Uber Technologies Stock Prices History. **Macrotrends**, 2021. Disponível em: <<https://www.macrotrends.net/stocks/charts/UBER/uber-technologies/stock-price-history/>>. Acesso em 05 de jul. 2021.

UBER. **Fatos e dados sobre a uber**. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 15 de set. de 2020.

\_\_\_\_\_. **Sistema de avaliações Uber**: como as estrelas, notas e elogios ajudam a manter a qualidade da Uber. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/sistema-de-avaliacoes-uber/>>. Acesso em 2021.

VAN DOORN, Niels. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, communication & society**, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>>. Acesso em 2021.

## APÊNDICE

### O trabalho do motorista parceiro na plataforma Uber

Essa pesquisa busca analisar o pensamento dos motoristas parceiros da plataforma Uber sobre seu trabalho e o funcionamento da plataforma.

Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

**\*IMPORTANTE\***: A finalidade dessa pesquisa é apenas para estudos universitários e não tem relação comercial e nem qualquer relação com a empresa Uber.

Sinto que sou meu próprio chefe. \*

1      2      3      4      5

Acredito que tenho horários de trabalho flexíveis. \*

1      2      3      4      5

Me sinto como funcionário da empresa Uber \*

1      2      3      4      5

Acredito que é importante meu trabalho ser monitorado e avaliado na Uber (por exemplo, boa avaliação, desempenho nas corridas, taxa de aceitação). \*

1      2      3      4      5

Acredito que para dirigir na Uber é preciso manter o padrão de qualidade/serviço e uma pontuação mínima exigida a pela Uber. \*

1      2      3      4      5

Acredito que a Uber é transparente sobre o funcionamento do sistema da plataforma (exemplo, tarifas dinâmicas, preço das corridas, desempenho, promoções, avaliações). \*

1      2      3      4      5

Sei a porcentagem que a Uber desconta em cada corrida que realizo. \*

1      2      3      4      5

Acredito que é importante usar redes sociais para compartilhar experiências de trabalho na Uber com outros motoristas. \*

1      2      3      4      5

Acredito que alternar viagens da Uber com viagens da 99 Pop e/ou In Drive é uma forma de melhorar meus ganhos. \*

1      2      3      4      5

Acredito que tenho a liberdade de aceitar corridas por fora e receber pagamentos por fora da Uber, mesmo quando online na plataforma. \*

1      2      3      4      5

Você acredita que é um profissional autônomo? Por que? \*

\_\_\_\_\_ (Resposta pessoal).