

Um Estudo Sobre os Sentidos do Trabalho na Uberização em São José dos Campos

Autoria

Márcia Christina Ferreira Barleta - marciabarleta.22@gmail.com

Prog de Estudos Pós-Graduados em Admin/PUC-SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Arnaldo José França Mazzei Nogueira - ajfranca@usp.br

Prog de Estudos Pós-Graduados em Admin/PUC-SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Mestr Prof em Empreendedorismo/Facul de Economia, Admin e Contab - MPE/FEA/USP - Universidade de São Paulo

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi compreender a percepção dos motoristas de aplicativos de transporte de São José dos Campos sobre os sentidos do trabalho. Optou-se pela aplicação de questionário Survey e entrevistas semiestruturadas; a análise desses dados é a descritiva exploratória (questionário) e qualitativa (entrevistas). Os fatores que apresentam maior sentido: utilidade social, autonomia e horário de trabalho; os mais insatisfatórios foram: a segurança e a baixa remuneração. Assim, há fatores satisfatórios e que trazem sentido ao trabalho, por outro lado baixos índices de satisfação com os sistemas de remuneração e com o sistema de avaliação realizado pelos clientes. Ao relacionar os resultados do questionário com os resultados das entrevistas, destacam-se: a importância da possibilidade de ter um trabalho; a associação da autonomia com flexibilidade de horário; a remuneração associada com a quantidade de horas trabalhadas; e a oportunidade para novos aprendizados, que se faz através dos bons relacionamentos interpessoais.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho; Economia Compartilhada; Uberização.

Um Estudo Sobre os Sentidos do Trabalho na Uberização em São José dos Campos

Resumo:

O objetivo desta pesquisa foi compreender a percepção dos motoristas de aplicativos de transporte de São José dos Campos sobre os sentidos do trabalho. Optou-se pela aplicação de questionário *Survey* e entrevistas semiestruturadas; a análise desses dados é a descritiva exploratória (questionário) e qualitativa (entrevistas). Os fatores que apresentam maior sentido: utilidade social, autonomia e horário de trabalho; os mais insatisfatórios foram: a segurança e a baixa remuneração. Assim, há fatores satisfatórios e que trazem sentido ao trabalho, por outro lado baixos índices de satisfação com os sistemas de remuneração e com o sistema de avaliação realizado pelos clientes. Ao relacionar os resultados do questionário com os resultados das entrevistas, destacam-se: a importância da possibilidade de ter um trabalho; a associação da autonomia com flexibilidade de horário; a remuneração associada com a quantidade de horas trabalhadas; e a oportunidade para novos aprendizados, que se faz através dos bons relacionamentos interpessoais.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho; Economia Compartilhada; Uberização.

INTRODUÇÃO

As transformações das condições de trabalho, do mercado de trabalho e das relações que se estabelecem nesse contexto, no século XXI, trazem novas questões para a compreensão de sentidos e significados do trabalho para os indivíduos. A questão global e local do trabalho por aplicativos atingiu e fez emergir a seguinte pergunta de pesquisa: Quais os sentidos do trabalho para os motoristas de aplicativos de transporte em São José dos Campos?

Na década de 90, século passado, muitos estudos apontaram a rapidez das mudanças globais e seu impacto na vida das pessoas, sendo: ora o fim do emprego, ora a emergência da acumulação flexível do capital, ora o nascimento da sociedade em rede e da formação do capitalismo informacional com forte impacto na flexibilização do mercado de trabalho, ora o próprio capitalismo flexível trazendo consequências sociais e pessoais importantes.

A globalização, o desenvolvimento científico e tecnológico e as constantes inovações dos processos produtivos não implicaram no alívio da labuta humana (*labour*), ao contrário, acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho, a redução do emprego regular e o aumento da informalidade. Enquanto parte da classe trabalhadora é penalizada com a falta de trabalho, outros sofrem com o excesso.

Assim, no século XXI, mesmo com as crises e as oscilações da economia mundial, a globalização das novas formas de trabalho atinge os países emergentes, dentre eles o Brasil que experimenta na contemporaneidade a flexibilização, a precarização, a subcontratação, as atividades paralelas e os empregos mais autônomos.

Empresas globais como Amazon, Etsy, Facebook, Google, Salesforce e Uber inserem-se no Brasil criando plataformas digitais e estruturas online que permitem ampla escala de serviços o que gera impactos na forma do trabalho, na socialização, na criação de valor na economia e na competição por lucros infundáveis. Se a revolução industrial foi organizada em torno da fábrica, as mudanças atuais são organizadas em torno dessas plataformas digitais.

Em março de 2009, em São Francisco (Califórnia), dois empreendedores desenvolveram um aplicativo para *smarthphone* para permitir a solicitação de viagens com o simples toque de um botão, nasce aí a Uber. No Brasil, a Uber inicia a operação em 2014; em São José dos Campos dois anos depois, em 2016.

Segundo a página fatos e dados da Uber Newsroom, Com a última atualização em maio de 2019 a empresa expandiu rapidamente e já está em mais de 700 cidades em 63 países, com mais de 3 milhões de motoristas e mais de 20 mil funcionários no mundo. No Brasil, a empresa está presente em mais de 100 cidades e possui mais de 600 mil motoristas cadastrados, o que confere ao país o segundo principal mercado da Uber no mundo. Na cidade de São José dos Campos, recorte desta pesquisa, a Uber iniciou sua atuação em novembro de 2016 e, segundo informações publicadas no jornal OVALE¹ em julho de 2019, já são cerca de 6 mil motoristas cadastrados.

O trabalhador deste século vivencia novas alternativas de trabalho, com maior flexibilidade e ao mesmo tempo necessidades de alta produtividade, o que, por muitas vezes, sem se dar conta, é num contexto de tempo reduzido para convivência familiar, lazer, relações pessoais, pensamento e reflexão.

Essas novas formas de trabalho – trabalho flexível – abrem novas alternativas para as pessoas trabalharem com mais liberdade ou é pura exploração e precarização do trabalho?

Esta pesquisa tem como base a cidade de São José dos Campos, São Paulo, por ser considerada uma metrópole da região do vale do paraíba, uma cidade urbana, tecnológica e industrial que fica situada no eixo São Paulo e Rio de Janeiro, considerada de relevância para o Estado e para o país.

Nesse contexto e com uma perspectiva etnometodológica, propõe-se um estudo para avaliar a percepção dos motoristas de aplicativos de transporte, delineando como problema de pesquisa: Quais fatores são considerados relevantes na percepção dos motoristas de aplicativo de transporte de São José dos Campos, referente aos sentidos do trabalho no contexto contemporâneo? O objetivo geral deste artigo foi compreender a percepção dos motoristas de aplicativos de transporte, de São José dos Campos, sobre os sentidos do trabalho e os fatores relevantes desse fenômeno. Vale destacar o crescente aumento da economia de plataforma e o deslocamento das formas de trabalho para estruturas digitais, é perceptível que as relações de trabalho estão mais flexíveis e a uberização surge na última década como uma forma mais prática e rápida de o indivíduo obter um trabalho diante de um cenário de elevados números de desemprego.

Segundo Morin (2001), para a compreensão do sentido do trabalho na contemporaneidade, é necessário levar em consideração que o trabalho, mesmo passando por constantes transformações, continua representando um valor fundamental nas sociedades contemporâneas, como fonte de subsistência de pessoas, autoestima e realização e, ainda, com forte influência na motivação, na satisfação e na produtividade dos trabalhadores.

Portanto, pelo fato de o trabalho ser considerado como um valor fundamental na vida das pessoas, justifica-se a necessidade de haver pesquisas constantes no decorrer dos anos, pois com as transformações ocorridas, as pessoas também transformam o sentido que o trabalho ocupa em suas vidas.

¹ Jornal Ovale é um jornal regional e com circulação em 39 cidades do Vale do Paraíba, Litoral Norte do Estado de São Paulo e Sul de Minas. Disponível em: <https://www.ovale.com.br/index.php>. Acesso em 26 de dez. 2019.

REFERENCIAL TEÓRICO

Os sentidos do trabalho

A palavra sentido, etimologicamente conforme Tolfo e Piccinini (2007), deriva-se do latim *sensus*, que se refere à percepção, ao significado e ao sentimento; ou o verbo *sentire*: perceber, sentir e saber. Observa-se que pode ser utilizada como sinônimo de significado e sua derivação aponta, acima de tudo, a ocorrências de processos psicológicos básicos.

Embora os termos sentido e significado podem ser entendidos como sinônimos, na visão de Tolfo e Piccinini (2007, p. 40), caracterizam significado e sentido, especificando o significado como a “representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador”, que se representa pelo reconhecimento de seu trabalho para a sociedade. No que se refere ao sentido, as autoras definem como o valor que o trabalho dispõe para o indivíduo na esfera pessoal, na sua satisfação e na autorrealização. Entretanto, as autoras indicam que os termos podem ser tratados como sinônimos, em razão da multidimensionalidade do construto e a etimologia das palavras.

Ressalta-se para a análise concebida nesta pesquisa que os termos sentido e significado são considerados sinônimos.

Com as pesquisas realizadas por Emery (1964, 1976) e Trist (1978), o trabalho deve apresentar seis propriedades para estimular o comprometimento das pessoas:

1. Variedade e desafio: aplicabilidade das competências e resolução de problemas.
2. Aprendizagem contínua: aprendizagem e estímulo ao crescimento pessoal.
3. Autonomia: estímulo a capacidade de decisão e escolhas responsáveis.
4. Reconhecimento e apoio: estímulo a necessidade de afiliação e vinculação.
5. Contribuição social que faz sentido: impacto das atividades na sociedade.
6. Futuro desejável: permitir a possibilidade de um futuro desejável com o desenvolvimento do profissional.

Além desses aspectos intrínsecos ao trabalho, com base nos sistemas sócio técnicos, são levados em consideração alguns aspectos extrínsecos e que podem afetar o comprometimento no trabalho – o salário, as condições físicas e materiais e as regras organizacionais.

Na visão de Hackman e Oldham (1976) existem cinco particularidades que caracterizam o sentido do trabalho: a variedade das tarefas (capacidade de um trabalho que exija variedade de competências) a identidade do trabalho (capacidade de realização de algo do início ao fim de forma efetiva), o significado do trabalho (capacidade de um trabalho influenciar sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, na sua organização ou no ambiente social, a autonomia (capacidade de um trabalho poder ser desenvolvido com liberdade e escolhas responsáveis) e o *feedback* (capacidade de obter o retorno de suas atividades, possibilitando-lhes realizar os ajustes necessários). Segundo os autores, essas características levam a estados psicológicos que podem gerar consequências nas atitudes e nos comportamentos das pessoas, como por exemplo: o sentido que uma pessoa encontra no trabalho executado, o sentimento de responsabilidade em relação aos resultados obtidos e o conhecimento de seu desempenho no trabalho.

A definição sobre os significados do trabalho já foi estudada em diversos países por pesquisadores do grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987), com abordagem de aproximadamente 15 mil indivíduos, em oito países, entre os anos de 1978 e 1984. Foram identificados três níveis de relação com a questão do trabalho na vida das pessoas: a) variáveis condicionais – circunstâncias pessoais e familiares; atividade do cônjuge; atividade atual e histórico da carreira; ambiente econômico e social; b) variáveis centrais – centralidade do trabalho; normas sociais acerca do trabalho; resultados valorizados do trabalho; objetivos do

trabalho; e papel do trabalho; c) consequências – expectativas subjetivas sobre o trabalho no futuro; resultados objetivos do trabalho. Esse modelo se baseia no fato de que o significado do trabalho é estabelecido pelo contexto do ambiente organizacional ou familiar que o indivíduo vivencia no trabalho e fora dele, por suas escolhas e experiências relacionadas ao trabalho e pelo ambiente familiar e social vivenciado (MOW, 1987).

Numa visão mais realista e crítica, Antunes (2000) faz uma associação entre o sentido do trabalho com o sentido da vida, sustentando que uma vida sem sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Dessa maneira, para que exista uma vida provida de sentido é necessário que o indivíduo encontre realização na esfera do trabalho. Segundo o autor, se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, também poderá ser dotado de sentido ao permitir o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo.

A primeira categoria proposta por Morin (2001), indica que o trabalho com sentido é aquele que permite a realização de algo, o fato de o indivíduo ter a possibilidade de resolver problemas durante a realização do trabalho e exercer seu julgamento para tomar decisões reforça o sentimento de competência e eficácia pessoal. O trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de exercer algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver competências, de poder exercer julgamentos e o livre arbítrio, com a obtenção de *feedback* para poder se ajustar.

Na pesquisa de Morin (2002), realizada com os estudantes de administração foram constatados cinco motivos para o trabalho: realização e atualização do potencial, aquisição de segurança e autonomia, relacionamento com os outros e possibilidade de vinculação em grupos, contribuição com a sociedade e possibilidade de ter um sentido na vida – ter o que fazer e manter-se ocupado. Para os administradores, os resultados mostram seis características que proporcionam um trabalho com sentido: ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado positivo; ser intrinsecamente satisfatório, ou seja, ser prazeroso; permitir a construção de relações humanas satisfatórias, envolvendo tanto a equipe interna de trabalho como as relações externas à organização; ser moralmente aceitável, o que compreende contribuir para o desenvolvimento social; garantir a segurança e a autonomia do trabalho, incluindo seu sustento e o equilíbrio entre as vidas pessoal e profissional; e, manter o trabalhador ocupado, fazendo-o se sentir útil e dando sentido ao seu dia a dia.

Segundo Backes (2012), o trabalho possui significados antagônicos, pois ao mesmo tempo que é fonte de sofrimento e alienação, pode ser também um forte mecanismo de resgate do homem como sujeito, de reapropriação e emancipação, de aprendizagem, da experiência da solidariedade e da democracia.

Com relação a subjetividade, Lima et al., (2013), enfatiza que tem uma forte influência na percepção do sentido do trabalho. Os autores afirmam que para se compreender o fenômeno é necessário compreender a subjetividade do indivíduo que realiza as tarefas, pois entendem que o trabalho admite uma vivência com múltiplas interações entre diferentes sujeitos em diferentes condições, em diferentes modos de pensar, sentir, trabalhar, evocando o entrelaçamento de diferentes elementos e modos de produzir e trabalhar.

Segundo Neves et al. (2017), o trabalho pode ser apontado como um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda desempenha um papel importante na composição da sua autorrealização, de suas subjetividades e sociabilidade, tal como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, propicia renda e sustento, permite atingir metas e objetivos de vida, possibilita manifestar suas ações, habilidades e iniciativas, podendo, à vista disso, ser considerado uma categoria elementar do ser humano.

Tendo em vista os estudos apresentados sobre os sentidos do trabalho, pode-se inferir sobre as pesquisas de Emery (1964; 1976), Trist (1978), Hackman e Oldham (1976), MOW (1987) e Morin (2002), que alguns fatores são essenciais como: utilidade social, autonomia, segurança (no sentido de estabilidade, com vínculos formais com o empregador), relações humanas satisfatórias, central na vida das pessoas, regularmente remunerado, reconhecimento e apoio, moralmente aceitável e manter as pessoas ocupadas.

Por outro lado, a pesquisa de MOW (1987) obteve um padrão de resultado mais negativo como “não é agradável”; conforme Antunes (2000), uma vida com sentido é preciso que o indivíduo encontre realização no trabalho, é necessário que o trabalho seja autodeterminado, autônomo e livre, sem divisões hierárquicas como são as organizações nos sistemas capitalistas.

Com as transformações ocorridas nos processos produtivos – sociedade da informação, sociedade em rede, avanços e fusões tecnológicas – houve um deslocamento nas relações trabalho/emprego e, paralelamente a isso, nos sentidos atribuídos ao trabalho, o que poderemos constatar e discutir por meio de dados das amostras e dos resultados apresentados no decorrer desta pesquisa.

Economia compartilhada e uberização

Com a evolução da tecnologia, remodelações ocorrem na sociedade e a economia do compartilhamento por meio da internet aparece como uma forma de conectar consumidores com provedores de serviços.

Em uma visão ainda inicial da economia compartilhada, Botsman e Rogers (2010) enxergavam um mercado sem limites para intercâmbios eficientes entre pares, produtor e consumidor, vendedor e comprador, quem empresta e quem toma emprestado e vizinhos. Para esses autores os intercâmbios *online* imitam os vínculos estreitos antes formados por meio de intercâmbios pessoais em aldeias e vilas, porém, em uma escala muito maior e não confinada. Em outras palavras, a tecnologia estaria reinventando antigas formas de confiança

O termo uberização do trabalho refere-se ao sucesso da Uber na utilização das plataformas para controlar e organizar o trabalho de milhões de trabalhadores pelo mundo. Na academia, o termo uberização teve sua primeira aparição nos estudos de Hill (2015), ao discutir a precarização do trabalho nos EUA com o desenvolvimento da economia de plataforma.

Com a evolução do processo produtivo e as mudanças das formas de trabalho, transformações ocorrem no decorrer do tempo. Na visão de Sundararajan (2018), além da era industrial, uma passagem rápida na história humana de outras formas de troca, comércio e emprego – relacionadas à economia compartilhada – não é nenhuma novidade. As tecnologias digitais estão nos levando a comportamentos como compartilhamento, emprego autônomo e formas de troca dentro das comunidades, como já havia ocorrido no passado. Tal aspecto é importante porque o formato aprimorado de algo que já nos é familiar ganhará aceitação generalizada de forma rápida, além de um impacto econômico muito maior em relação às experiências de consumo ou novos modelos de emprego completamente inéditos.

Para Rifkin (2016), a economia do compartilhamento vem alterando a maneira como organizamos nossa vida econômica, diminuindo a divisão de renda, democratizando a economia global e gerando uma sociedade mais sustentável ecologicamente. No entanto, o autor destaca que há um contraste entre o sistema capitalista tradicional e a economia de plataforma: “Já estamos testemunhando o surgimento de uma economia híbrida, parte de mercado e parte de compartilhamento” (p. 13).

Slee (2017), afirma que existem duas visões sobre economia do compartilhamento, uma é relacionada à visão comunitária e cooperativa, como foco em trocas pessoais de pequena escala, recebendo o nome de “o que é meu é seu”; a outra visão é relacionada à ambição disruptiva e planetária de companhias que têm bilhões de dólares para gastar desafiando

algumas leis democráticas ao redor do mundo, na busca para ganhar escala e, como no exemplo da Uber, pesquisando novas tecnologias com a finalidade de mostrar o atraso na força dessas leis com outro argumento “o que é seu é meu”.

Alguns estudiosos criticam o fato de que as plataformas de economia compartilhada perderam, ao longo do tempo, sua motivação “genuína” de compartilhamento, dando espaço para a crescente obtenção de objetivo comercial (SLEE, 2017; SCHOR, 2014). Corroborando com Sundararajan (2018) e Schor (2014), essas atividades sempre existiram e o que torna o consumo colaborativo com uma orientação comercial é o fato de que o desenvolvimento tecnológico e a massificação dos *smarthphones* possibilitaram essa transformação, consequentemente, a sociedade está mudando o comportamento de compra para o compartilhamento.

Sundararajan (2018), faz algumas indagações consideráveis com determinadas reflexões: Será que as plataformas contemporâneas da economia compartilhada realmente são mercados? Ou elas seriam apenas organizações do século XXI com uma nova forma de relação de trabalho e, consequentemente, nada além de velhas hierarquias em novas roupas digitais? Seria uma transformação do capitalismo gerencial do século XX para o capitalismo de multidão do século XXI?

O trabalho realizado por Huws (2017) no âmbito da União Europeia consolida o que foi abordado sobre economia de compartilhamento em uma lista de riscos e oportunidades. Os resultados encontrados pela autora foram organizados no quadro a seguir:

Riscos	Oportunidades
Evasão generalizada das regulamentações existentes designadas para proteger trabalhadores e consumidores.	Permitir acesso ao trabalho para pessoas que seriam eliminadas.
Precariedade crescente e uma “corrida para o fundo” em relação ao emprego e as condições de trabalho.	Oferecer aos consumidores acesso oportuno a serviços acessíveis.
Riscos de saúde e segurança para trabalhadores e consumidores.	Criar novas oportunidades para formas flexíveis de ajustar trabalho e vida privada.
Ameaças aos empregadores europeus através da subcotação de empresas com base em outros locais.	Consentir a entrada de baixo custo no mercado para novas empresas ou empresas que testam novos produtos ou serviços
Perda de controle de qualidade (incluindo a capacidade de verificar a autenticidade de produtos e qualificações)	Colaborar para consolidar um mercado único digital europeu.
O possível desmaranhamento do ambiente regulamentar da União Européia	

Quadro 1 – Economia de Compartilhamento: Riscos e Oportunidades.

Fonte: Elaborado pela autora, com adaptação de Huws (2017).

A partir de todo o contexto de economia de compartilhamento e uberização, com os pós e contras para a sociedade, os impactos e as transformações podem ser um caminho sem volta diante dos avanços tecnológicos e da percepção de valor que foi gerada na sociedade. As discussões de Slee (2017) e Rifkin (2016) convergem no sentido de reconhecer que se trata de uma economia que pode gerar uma sociedade mais sustentável ecologicamente, mas ao mesmo tempo Slee (2017) faz crítica com relação a ser um mercado desacolhedor e sem regulamentação. Com relação à forma de controle, corrobora com Kenney (2016), pois o operador de plataforma exerce controle, a fiscalização aumenta sendo que afirma ser apenas um intermediário e os “parceiro microempreendedores” têm medo de serem deletados do sistema pelos clientes.

Conforme mencionado anteriormente, Rifkin (2016) afirma que estamos vivendo uma economia híbrida – parte de mercados e parte de compartilhamentos. Slee (2017) e Schor (2014) criticam o fato de que as plataformas de economia compartilhada perderam, no decorrer do tempo, sua motivação “genuína” de compartilhamento, dando espaço para o alcance de objetivo

comercial. Gansky (2011), ao comentar sobre a rede estruturada em malha que permite conexões ilimitadas, também corrobora com Botsman e Rogers (2010) ao enfatizarem que a influência da internet e os avanços tecnológicos ocasionam constantes mudanças devido à velocidade das informações e dos produtos, tornando-os rapidamente ultrapassados. No entanto, isso tem diminuído o desejo de posse, o que vem ao encontro com o entendimento de Sundararajan (2018) – houve mudança no comportamento de compra para o compartilhamento, acesso sem posse e rede substituindo hierarquias.

Segundo Kenney (2016), ainda não existe clareza sobre o que irá ocorrer exatamente com a sociedade, suas dinâmicas e direções. Acredita-se que a sociedade está, cada vez mais, buscando avanços tecnológicos que, por sua vez, estão transformando a economia, as relações de trabalho e estas vieram ao encontro em um cenário mundial de crise econômica. É necessário um certo equilíbrio para que todos possam ter uma relação ganha-ganha – trabalhadores, donos das plataformas digitais e a sociedade como um todo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi qualitativa e quantitativa, segundo Creswell (2013), o formato de pesquisa com a utilização de instrumentos metodológicos mistos – que é o formato definido nesse estudo – é o tipo de pesquisa que combina elementos de abordagens qualitativa e quantitativa com a finalidade de acrescentar e aprofundar o entendimento e a corroboração. A investigador coleta, produz e analisa os dados, completa os achados e faz inferências utilizando abordagens qualitativas e quantitativas em um único estudo. No caso desta pesquisa, esta combinação de instrumentos e abordagens assegurou responder aos objetivos delineados.

A abordagem metodológica quantitativa fez uso do instrumento de pesquisa questionário, aplicado com o método *Survey*, o qual foi elaborado com base nas dimensões referentes a percepções, condições, fatores relacionados aos sentidos do trabalho e valores pessoais. Para a construção do instrumento foram realizadas análises e discussões com um membro do grupo de motoristas de aplicativos de transporte de São José dos Campos, para que fosse possível adequar o instrumento ao cenário vivido e à realidade apresentada. Segundo Babbie (2005), o método *survey* pode ser usado vantajosamente no exame de muitos temas sociais, pois os dados decorrentes desse método facilitam a aplicação cuidadosa do pensamento lógico, além disso, o exame de centenas e até milhares de entrevistas de *survey* permite testar proposições complexas que envolvem variáveis em interação simultânea.

Essa abordagem também contemplou a realização de entrevista semiestruturada, com duas perguntas centrais, em formato de questões abertas, a fim de que os entrevistados pudessem contar suas experiências e percepções com a possibilidade de revelarem novas informações para corroborar com a pesquisa.

Questionário

Inicialmente foi aplicado um pré-teste, no período de 03 a 09 de junho de 2019, em seguida a pesquisa foi lançada para grupos de WhatsApp de motoristas de aplicativos, do município de São José dos Campos, por um período de 15 dias (1º a 15 de julho de 2019). Houve o retorno de 41 questionários, sendo necessário ir pessoalmente, aplicar de forma ativa, em dois dias, o que resultou em mais 66 questionários respondidos, totalizando 106 participantes de um total de 6 mil motoristas de aplicativos cadastrados na cidade. Assim, a amostra atingida se apresenta como um exercício de representatividade estatística.

O questionário foi desenvolvido a partir de três dimensões tendo como base o questionário do MOW (1987) e Morin (2001), para o entendimento do sentido e do significado

do trabalho – dimensão individual, dimensão organizacional e dimensão social. Para todas as questões abordadas, a escala utilizada foi Likert de 5 pontos com a aplicação do grau de concordância – concordo totalmente a discordo totalmente e grau de satisfação do muito satisfeito a muito insatisfeito.

Entrevista Semiestruturada

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas numa segunda etapa desta pesquisa para, segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 106), permitir “[...] a obtenção de informações de um entrevistado sobre determinado assunto ou problema”. As entrevistas foram realizadas individualmente com cada um dos respondentes e gravadas em áudio com a anuência dos entrevistados.

Foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas com motoristas de aplicativos que atuam na cidade de São José dos Campos, no início do mês de novembro de 2019. Partindo de duas perguntas direcionadoras, a conversa se desenvolveu com base a explorar melhor a percepção sobre os sentidos do trabalho a fim de buscar compreender, nos enunciados dos entrevistados, os significados da comunicação. É importante esclarecer que, por motivo da base a ser analisada ser mais objetiva em direção das respostas, não foi permitido realizar uma análise de conteúdo mais aprofundada, seguindo todas as etapas proposta por Bardin (2010). Assim, os enunciados foram trabalhados como fonte de evidências para os construtos analisados nessa investigação e os resultados são evidenciados nas considerações finais.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Perfil sócio demográfico profissional

Destaca-se que 94% dos pesquisados são indivíduos que possuem formação – ensino médio e graduação, pessoas para atuação no mercado de trabalho. Na questão da renda, os dados revelam que 56% dos motoristas que responderam ao questionário consegue uma faixa de renda de R\$ 1.903,99 até R\$ 3.751,05; 22% atingem a faixa de R\$ 3.751,05 até acima de R\$ 4.664,68 e 21% na faixa de renda – de até R\$ 1.903,99. Os dados sobre a faixa etária apontam que 62% dos participantes estão com idade entre 30 e 49 anos, evidenciando que a grande maioria se encontra na fase produtiva do trabalho.

Ao abordar o estado civil destes motoristas, embora os percentuais a seguir não façam a distinção entre feminino e masculino, identifica-se que 21% se declara como solteiro. Em união formal – casado e/ou união estável – estão 66% dos motoristas.

As informações apresentadas a seguir, se referem aos dados profissionais dos participantes. O primeiro ponto abordado é relacionado ao tempo de trabalho com o aplicativo de transporte. Por ser um trabalho recente no município, o maior percentual de tempo é o correspondente ao período de 12 a 24 meses – 32% dos motoristas.

Ao mudar o foco da pergunta e abordar “por quanto tempo” pretende trabalhar com esse aplicativo de transporte o maior percentual é revelador de que estes motoristas “não sabem” – 58%.

Outro dado a comentar é que 25% destes motoristas pretendem ficar até 12 meses nesse trabalho, o que pode ser associado ao fato de que as pessoas podem interpretar esse tipo de trabalho como algo passageiro, até conseguirem um emprego formal em uma organização. Slee (2017), comenta que o segundo o economista Alan Krueger e o chefe de pesquisas da Uber, Jonathan Hall, aproximadamente a metade dos motoristas que trabalham com os aplicativos de

transportes deixa a plataforma antes de completar 12 meses de trabalho o que corrobora com os achados desta pesquisa.

A grande maioria dos pesquisados, representado por 63%, revela que a renda é composta apenas por aplicativo de transporte, o que podemos associar a essa nova forma de trabalho em plataformas digitais, a qual vem suprindo as necessidades dos indivíduos que, até então, poderiam estar desempregados.

O último item abordado na dimensão profissional acima se refere à formação – à profissão escolhida antes de começarem a trabalhar como motoristas de aplicativos de transportes. Do total de participantes, 54% estão representados em áreas técnicas, áreas administrativas ou engenharias, o que pode estar associado ao perfil industrial da cidade de São José dos Campos.

Este público, ao se encontrar sem emprego, viu no trabalho com aplicativos de transportes uma possibilidade de ter renda, poder sobreviver e prover o sustento da família.

Os sentidos do trabalho para os motoristas de aplicativos: dimensões organizacional e social

Sobre a satisfação com as condições de trabalho, 64% dos respondentes destacam estarem satisfeitos com o trabalho em aplicativo de transporte, sendo 3% muito satisfeito e 61% satisfeito. Na questão que verificou o grau de satisfação com a empresa do aplicativo de transporte, 42% dos motoristas estão satisfeitos, 27% indicam a opção ‘indiferente’ e 23% declaram-se insatisfeitos. A soma dos resultados de indiferentes e insatisfeitos aponta para um percentual de 50%, resultado que deve ser considerado, especialmente em decorrência de ouvir alguns motoristas que declaram níveis de satisfação diferenciados entre os dois aplicativos – Uber e 99.

Quanto ao sistema de avaliação de desempenho realizado por clientes, 33% sinalizam estarem insatisfeitos e 12% muito insatisfeitos, resultando 45% de insatisfação com essa forma de avaliação disponibilizada pelas empresas. Nesse ponto, os motoristas afirmam que se sentem vulneráveis com a avaliação dos clientes e consideram que estes não são justos e, com isso, acabam ocasionando queda na nota final do motorista, podendo este até ser banido do aplicativo.

Com relação ao sistema de remuneração da plataforma, 39% dos motoristas afirmaram estarem insatisfeitos e 19% muito insatisfeitos, totalizando 58%. Nesse item, eles também comentaram que possui diferenciação no nível de satisfação entre Uber e 99, no entanto, não foi possível mensurar a diferença de satisfação entre as plataformas por não ser um aspecto tratado no questionário aplicado.

De uma forma geral, o resultado aponta que os indivíduos pesquisados estão satisfeitos com o trabalho em aplicativos de transporte, mas não necessariamente com as empresas responsáveis pelas plataformas, com o sistema de avaliação disponibilizado aos clientes e com o sistema de remuneração.

Com relação ao construto utilidade do serviço para a sociedade, identifica-se que 90% das respostas sinalizam “concordar totalmente” que se trata de um serviço com utilidade social. Esse resultado é muito significativo, pois esse quesito possui forte ligação com a percepção de sentido no trabalho.

A boa remuneração apresenta o maior percentual – 34% das respostas – com “discordam parcialmente” e 16% com a opção “discordam totalmente” de que há uma boa remuneração. Ao somar que 50% responderam dentro das opções “discordo” e com resultados opostos, apenas 5% “concordam totalmente” e 33% “concordam parcialmente”, o que corresponde a 38% nas das opções “concordo”. Ao associarmos aos dados de declaração de renda, 56% responderam que ganham na faixa de R\$ 1.903,99 a R\$ 3.751,05, o que nos faz constatar que, ao declarar a

renda, estes motoristas pensam no faturamento bruto e não no líquido, pois, ao responderem à pergunta sobre boa remuneração, a maioria discorda que possui boa remuneração. Vale ressaltar também que 39% responderam estar insatisfeito e 19% muito insatisfeitos com o sistema de remuneração das plataformas.

Quanto a autonomia, 67% responderam “concordo totalmente”, um dado que nos mostra uma percepção de um trabalho mais flexível e esse resultado vai ao encontro da questão horário de trabalho conveniente apontado por 64% dos motoristas com “concordo totalmente”. Ao escutar os comentários de alguns participantes, estes informaram que iniciam e finalizam o trabalho a hora que desejam ou de acordo com a meta de ganho diária estabelecida, além disso é possível, no meio do dia, resolver questões de cunho pessoal.

Um resultado relevante refere-se à segurança (integridade física) e 44% responderam “discordo totalmente”, seguido de 27% das respostas com “discordo parcialmente”. Por ser uma atividade de risco, os motoristas explicitam o fato de não saber quem é o cliente que irá entrar no carro, no entanto, aos clientes já são disponibilizadas mais informações sobre o motorista – foto, tipo do carro, placa, nota, número de viagens realizadas e a avaliação dos clientes anteriores.

A dimensão social, tratada no questionário como valores pessoais sobre a importância de alguns itens para a sua vida, revela que o trabalho é central na vida dos motoristas e ocupa o segundo lugar (72%), perdendo apenas para o quesito família (93%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa colaboram para a compreensão dos sentidos do trabalho de profissionais que estão atuando no mercado de plataformas digitais como motoristas de aplicativos de transporte, na cidade de São José dos Campos.

Na amostra estudada, foi possível identificar uma grande parte dos motoristas (61%) respondeu que está satisfeita com o trabalho em aplicativo de transporte. Em contraponto, os inquiridos se mostraram insatisfeitos e indiferentes com: o sistema de remuneração das plataformas devido ao valor das taxas aplicadas; o sistema de avaliação realizado pelos clientes devido à exposição dos julgamentos realizados pelos clientes; e as empresas de aplicativos de transporte com alguma diferença entre Uber e 99.

Com relação aos principais construtos desta pesquisa, os resultados revelam que os fatores que representam maior sentido do trabalho, apresentando os maiores índices de concordância, foram: a utilidade social, a autonomia e o horário de trabalho conveniente. Os fatores que se apresentaram na média foram: a possibilidade de ter bons relacionamentos interpessoais e a oportunidade para novos aprendizados; e os resultados com os menores índices de concordância foram: a segurança – integridade física e a boa remuneração.

Ao relacionarmos os resultados da pesquisa descritiva com as seis entrevistas, constatase que os motoristas de aplicativos de transporte percebem a importância do serviço que executam para a sociedade e incluem, também, a possibilidade de ter um trabalho diante desse cenário de desemprego.

A remuneração está ligada à quantidade de horas trabalhadas e se faz pelo desempenho e nos enunciados, estes motoristas confirmam a necessidade de trabalhar muitas horas no dia para atingirem a meta estabelecida. Registra-se que nenhum indivíduo mencionou ser pouco, mas há reclamações das taxas de desconto aplicadas pelas plataformas. Os motoristas não mencionam o faturamento líquido quando se referem à remuneração, ou seja, já com os custos contabilizados e sim associam mais ao faturamento bruto.

Ao falar sobre autonomia, associam com a flexibilidade do horário de trabalho e com a possibilidade de poder resolver assuntos pessoais quando necessário. Os enunciados são

expressivos quanto ao sentido de poder trabalhar a hora que quiser, à quantidade de horas que quiser e que o desempenho quem irá fazer é o próprio indivíduo.

As plataformas fazem o uso de mensagens para o motorista como “parceiro” e “microempreendedor”, sendo que ao mesmo tempo possui um intermediário que impõe regras a serem cumpridas e que são decisivas para a permanência dos motoristas nesse trabalho. Será que este tipo de apelo comercial gera um sentimento de autoengano por parte dos motoristas?

Pode ser identificado que existe uma associação entre bons relacionamentos interpessoais e oportunidade para novos aprendizados, pois identifica-se, em algumas falas, que isso ocorre nas conversas e trocas de experiências que possuem com os clientes.

No que se refere à segurança, a qual anteriormente o sentido era ter estabilidade no trabalho, agora, com esse novo modelo de trabalho em plataformas digitais, a segurança se refere à integridade física, ficando claro que há insatisfação quanto aos riscos que a atividade propõe.

Essa forma de trabalho digital por aplicativos, surge em um cenário de crise econômica que faz com que muitos desempregados tenham uma opção de renda e sobrevivência, pois não requer habilidades específicas e tem um baixo investimento inicial, por outro lado, é necessário que sejam feitos ajustes nas formas de relação trabalho-emprego e nas regras de intermediações entre os “parceiros” e os “donos” das plataformas, para que sejam mais valorizados e tenham direitos. Esse cenário voltado ao trabalho por meio da digitalização parece ser um caminho sem volta.

Na visão de Kenney (2016), a discussão é qual o sistema de controle e captura de valor estará em vigor e sobre as questões das transformações nas relações das formas de emprego/trabalho que, com certeza, já estão ocorrendo. Conforme a pesquisa realizada, as percepções sobre os sentidos do trabalho acompanham tais transformações ocorridas nesse contexto contemporâneo o que vai ao encontro com a afirmação de Morin (2001), a qual menciona que para compreender o sentido do trabalho, é necessário compreender que o trabalho mesmo passando por sucessivas mudanças, continua executando um valor fundamental nas sociedades contemporâneas.

À outras pesquisas, sugere-se a realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade com análise de conteúdo mais aprofundada para investigar a percepção dos sentidos do trabalho com motoristas de aplicativos de transporte por plataformas digitais para, então, fazer as comparações. Outra sugestão é quanto à possibilidade de maior foco na remuneração, para identificar a real compreensão do sentido de renda nesse universo de trabalho; e por último uma pesquisa sobre a percepção do trabalho com outros tipos de profissionais que estão trabalhando por meio de outros aplicativos digitais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

BACKES, A. L. Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v.6, n.14, p.117-138, 2012.

BOTSMAN, R; ROGERS, R. **O que é meu é seu**: Como o consumo coletivo está mudando. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. Pesquisa de Métodos Mistos. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

DEJOURS, C. **A Loucura do trabalho. Estudo da psicopatologia do trabalho.** São Paulo. Oboré, 1992.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss Project.** London: Tavistock, 1964.

EMERY, F. **Future we are in. Leiden.** Netherlands: Martinus Nijhoff, 1976.

GANSKY, L. **Mesh: Porque o Futuro dos Negócios é Compartilhar.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

HACKMAN, J.R., OLDHAM, G.R. Motivation through the design of work: test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1976.

HILL, Steven. **Raw Deal: how the “uber economy” and runaway capitalism are screwing american workers.** New York: St. Martin’s Press, 2015.

HUWS, U. The rise of platform labour: a fair ‘sharing economy’ or virtual Wild West?. **Policy briefing Labour in the digital economy.** University of Hertfordshire, 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **São José dos Campos código 3549904.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/sao-jose-dos-campos.html>. Acesso em: 30 out. 2019.

KENNEY, M. **A Ascensão da Economia de Plataforma,** 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/309483265/download>. Acesso em: 30 set. 2019.

LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie,** São Paulo, v.14, n.2, p. 42-68, abr., 2013.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 41, n. 3, p.8-19, jul./set., 2001.

MORIN, E. (2002). Os Sentidos do Trabalho. In T. Wood (Ed.), **Gestão empresarial: O fator humano** (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas.

MOW - Internacional Research Team. **The meaning of working.** London: Academic Press, 1987.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR., M. S.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Sentido e Significado do Trabalho: Uma Análise dos Artigos Publicados em Periódicos Associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR,** v. 16, n. 2, p. 318-330, Rio de Janeiro, abr./jun., 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIFKIN, J. **Sociedade com Custo Marginal Zero. A Internet das Coisas, os Bens Comuns Colaborativos e o Eclipse do Capitalismo.** São Paulo: M. Books do Brasil, 2016.

SCHOR, J. **Debating the sharing economy**. Great Transition Initiative, 2014. Disponível em: <http://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 02 nov. 2019.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

SUNDARARAJAN, A. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2018.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v.19, n.1, p. 38-46, 2007. Edição especial.

TRIST, C. Adapting to a changing worl. **Labour Gazette**, v. 78, p. 14-20, 1978.

UBER NEWSROOM. Fatos e Dados sobre a Uber. Publicação em 10 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 30 set. 2019.

HILL, Steven. **Raw Deal: how the “uber economy” and runaway capitalism are screwing american workers**. New York: St. Martin’s Press, 2015.