

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC)

O emprego no cenário da *Uberização*

Percepção dos usuários de plataformas digitais sobre possíveis vínculos empregatícios no
cenário da *Uberização*

CLARISSA CÍCORI RODRIGUES

ORIENTADOR: JORGE CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO

São Paulo – SP

2019

Título: O emprego no cenário da *uberização*

Percepção dos usuários de plataformas digitais sobre possíveis vínculos empregatícios no cenário da *uberização*

Resumo

Este estudo parte de uma problemática que surgiu no Brasil e no mundo com o fenômeno da economia compartilhada, mais especificamente, com a *Uberização*. Com os diversos avanços da tecnologia, mudam não somente a gama de serviços oferecidos, mas também as relações de trabalho, trazendo novos desafios para a justiça. Um deles é o fato de que diversos motoristas de aplicativos processam as plataformas, como a Uber, a 99 e a Cabify, quando cessa a prestação de serviço, alegando vínculo empregatício.

A análise dos casos passados mostrou uma ambiguidade da justiça trabalhista nas soluções, uma vez que o novo contexto socioeconômico trouxe à tona questionamentos não especificados na legislação tradicional. Neste contexto, o objetivo da presente pesquisa é analisar uma nova perspectiva: a dos motoristas que atualmente prestam serviço às plataformas, sobre o possível vínculo empregatício com estas.

O estudo foi desenvolvido a partir de uma revisão bibliográfica e análise de jurisprudência, seguida por uma pesquisa de campo, na qual foram realizadas entrevistas em profundidade com os motoristas, sob a hipótese de que seu discurso poderia ser diferente do daquele que não mais trabalham com as plataformas.

As entrevistas foram analisadas sob a óptica dos cinco elementos do vínculo empregatício: continuidade, pessoalidade, alteridade, onerosidade e subordinação. Os resultados revelaram que, durante a prestação de serviço, os motoristas não se sentem empregados das plataformas, tendo sido verificadas inclusive reclamações sobre o distanciamento excessivo do Uber em relação aos profissionais. Essa observação pode indicar uma nova possível interpretação para presentes e futuros processos judiciais envolvendo as plataformas digitais, considerando-se a nova perspectiva trazida pelo presente estudo.

Palavras-chaves

Direito do trabalho, vínculo empregatício, *uberização*, motoristas, pesquisa de campo

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
2. TEORIA	6
3. MÉTODOS	12
4. RESULTADOS	15
5. CONCLUSÃO	21
6. REFERÊNCIAS	24
7. ANEXOS	26

1. Introdução

O Uber é provavelmente a empresa mais representativa da economia compartilhada, definida por Tim Bradshaw, do Financial Times, como “aquela que facilita o intercâmbio direto de bens e serviços entre os particulares” (Apud EL FINANCIERO). Ele trouxe novos desafios à sociedade pós-moderna, emergindo como substituto ao serviço tradicional oferecido pelos taxistas e modificando os hábitos de transporte de muitas pessoas em grandes cidades, como, por exemplo, daquelas que decidiram substituir seu veículo particular pelo uso do aplicativo. Também, através dele, surgiram novas oportunidades de trabalho. A empresa, fundada em 2009 na Califórnia, realizou em 2019 seu IPO, quando seu valor de mercado atingiu aproximadamente US\$80 bilhões (The New York Times).

Esta empresa, que tem chamado tanto a atenção na mídia e na sociedade, representa aspectos marcantes da economia e do estilo de vida nas grandes cidades do século XXI. Um destes é o fato de que as novas formas de organização do trabalho na economia compartilhada diferem bastante daquelas dos negócios tradicionais, desafiando as regulações trabalhistas e previdenciárias vigentes, as quais interessam à pesquisa ora proposta (GAUTHIER: 2016, p. 14-16).

Neste contexto, a literatura constata os desafios e os questionamentos emergentes. No artigo *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, da Universidade de Berkeley, 2017, são feitas menções às reclamações típicas encontradas na justiça norte-americana em relação ao Uber: o alto grau de controle sobre o trabalho, a seleção e gestão da força de trabalho, a falta de transparência dos algoritmos, os preços praticados e os padrões de qualidade (COLLIER; DUBAL; CARTER: 2017, p. 14).

Os casos de processos judiciais envolvendo o Uber e plataformas similares não se restringem aos Estados Unidos, onde predominam causas ligadas a tópicos comerciais. Em países como a França e o Brasil, onde a legislação trabalhista garante maiores benefícios, motoristas têm frequentemente pleiteado na justiça vínculo empregatício com as plataformas digitais com as quais trabalham, e as decisões, por parte dos juízes, têm sido divergentes.

Conforme observa Juan Grompone, na sociedade da informação – na qual se insere o fenômeno da economia compartilhada – as legislações nacionais não os compreendem e é difícil que possam compreender os direitos e obrigações envolvidos nas novas formas de trabalho. (GROMPONE: 2016, p. 9). No Brasil, por exemplo, a Consolidação das Leis do

Trabalho data de 1943, na Era Vargas, quando se destacavam no eixo econômico a industrialização e o modelo fordista de produção. Hoje, no entanto, a ordem econômica mundial utiliza a internet e a prestação de serviços facilitados por esta substitui a posse de bens materiais. A empresa Uber, assim, não possui nenhum veículo, atua como “intermediária” que conecta motoristas dispostos a utilizar seu veículo particular ou alugado para oferecer caronas aos passageiros que, muitas vezes, têm vendido seus próprios carros e utilizado os aplicativos para se locomoverem (GAUTHIER: 2016, p. 12).

Verifica-se, portanto, um cenário ambíguo: de um lado, a pressão pela inovação constante por parte das empresas de tecnologia, que buscam obter vantagens competitivas e satisfazer as necessidades do consumidor. De outro, empecilhos apresentados por órgãos governamentais e regulatórios que ainda operam segundo as normas do século passado. Conforme explica o artigo *How Uber and the Sharing Economy Can Win Over Regulators*, de Harvard Business Review, 2014, para que sejam encontradas soluções que satisfaçam tanto as empresas quanto os governos, é fundamental que exista colaboração entre ambas as partes, no intuito de permitir que as empresas gerem valor para a sociedade sem infringir as leis vigentes, as quais, muitas vezes, necessitam de adaptações para o novo contexto socioeconômico em que se inserem (CANNON; SUMMERS: 2014 – p. 1-3).

A literatura ainda não apresenta respostas definitivas para as discussões atuais, mas indica problemas e conflitos que devem ser estudados a fim de que se encontrem soluções adequadas. O presente estudo tem como objetivo observar um dos pontos de vista mais relevantes neste contexto: o dos motoristas que atualmente trabalham com aplicativos como Uber, Cabify, 99, LadyDriver no Brasil. Busca entender, por meio de entrevistas em profundidade, sua perspectiva sobre o dia-a-dia de seu trabalho - mais especificamente, sobre um possível vínculo empregatício com as plataformas digitais -, e verificar se sua narrativa difere da citada por aqueles que não mais prestam serviço às plataformas quando iniciam processos judiciais. Busca-se, por fim, analisar a discussão acerca da necessidade de criação de um marco regulatório específico para esta forma de trabalho.

Este relatório contém: (1) a Introdução do assunto abordado na pesquisa; (2) a sessão de Teoria, que detalha o estado da arte da literatura a respeito do tema; (3) a explicação dos Métodos utilizados; (4) os Resultados obtidos e (5) a Conclusão do estudo.

2. Teoria

No crepúsculo do século XX teve início o debate sobre as mudanças disruptivas que começavam a se produzir no campo econômico, nos modelos de negócio e com a ajuda da tecnologia, para se referir a aquelas inovações que produzem uma ruptura brusca com o que havia antes. Também deve-se considerar disruptivo aquele novo que gera novos negócios, novos mercados e novos consumidores (GAUTHIER: 2016, p. 11).

Em geral, as inovações disruptivas são possíveis a partir de três fatores: 1) A identificação de uma necessidade do consumidor que, até o momento, não estava satisfeita por nenhum produto ou serviço, ou a solução de um problema para o qual, até o momento, não havia solução; 2) O desenho de um modelo de negócio sustentável que permite obter ganhos e financiamento; e 3) A existência de uma solução ou negócio novo que não existia antes e que outorga uma vantagem competitiva sustentável no tempo (GAUTHIER: 2016, p. 12).

Estamos assistindo a uma mudança de conceito entre possuir um determinado bem e apenas aceder a ele. Já não importa tanto possuir um determinado produto ou serviço, o que importa é dele poder desfrutar. Baseando-se neste conceito, muitos empreendedores criaram e desenvolveram as mais diversas plataformas de novos negócios (GAUTHIER: 2016, p. 12).

Esse fenômeno, que se encontra em pleno desenvolvimento, recebeu diversas denominações distintas, como, por exemplo, economia compartilhada, consumo compartilhado, *peer to peer*, economia colaborativa, consumo colaborativo e economia das aplicações. A economia compartilhada foi definida por Tim Bradshaw, do Financial Times, como “aquela que facilita o intercâmbio direto de bens e serviços entre os particulares” (Apud EL FINANCIERO).

Gustavo Gauthier assevera que a economia compartilhada não surgiu nos últimos anos, mas que ela sempre esteve presente, e que o atualmente se sucede uma espécie de grande aceleração, inimaginável até pouco tempo atrás (GAUTHIER: 2016, p. 13). Na origem dessa aceleração, estariam presentes três fatores: a crise econômica, a revolução digital com sua tecnologia, e a consciência ambiental. No tocante à crise econômica, a maioria dos cidadãos percebeu que sua capacidade econômica diminuiu em razão da situação econômica atual, que faz com que a opção de possuir e manter certos produtos torne-se impossível ou inviável. No tocante à revolução digital e à tecnologia, os smartphones, tablets e celulares de última geração propiciam não apenas a generalização do acesso à internet, mas também o conceito de sempre online, em que pode-se acessar a Internet partir de quase qualquer lugar e praticamente a

qualquer momento. Este fato apoiou um impulso definitivo na criação de múltiplas plataformas online que oferecem economia colaborativa que também tenham êxito. Finalmente, o crescimento da consciência ambiental impulsionou o fenômeno, na medida em que o consumo compartilhado implica uma redução do impacto ambiental (GAUTHIER: 2016, p. 13).

O Uber é, possivelmente, a empresa global mais importante da economia compartilhada. Trata-se de um aplicativo que opera serviços de transporte privado em várias das cidades mais importantes do mundo. Sua proposta é oferecer um serviço similar ao de um chofer privado, com água de cortesia e atenção personalizada. Ademais, permite rastrear por GPS a unidade, admite pagamento com cartão de crédito pelo próprio celular, permite a divisão da tarifa entre os integrantes, e apresenta os dados de contato do chofer para maior segurança, em caso de algum imprevisto (GAUTHIER: 2016, p. 13).

No artigo *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, da Universidade de Berkeley, 2017, <http://www.irl.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>, os autores investigaram as características do trabalho dos motoristas-Uber nos Estados Unidos. Argumentam que “o crescimento do trabalho de plataforma digital não só contribui para a tendência de aumentarem as ocupações de tempo parcial, de baixa duração e de baixa remuneração na economia dos EUA, mas também se torna um importante complemento ou compensação para o que tem ocorrido no mercado fora das plataformas digitais (*offline*, ou seja, o tradicional). O trabalho através das plataformas digitais é uma forma flexível de emprego que está disponível para trabalhadores no seu tempo livre entre eventuais outros empregos de remuneração inadequada, ou de caráter irregular ou flexível. Como o trabalho *offline* tornou-se mais instável e precário, a economia da plataforma digital, com seu tremendo aumento de eficiência na busca por trabalho e menores custos envolvidos, trouxe uma forma de contrabalançar as mudanças na natureza do trabalho *offline*. Evidências empíricas sugerem que a renda dos trabalhos de plataformas é usada para lidar com a volatilidade no rendimento *offline*. Tal renda pode servir para complementar uma aposentadoria insuficiente, ou o desemprego ocasionado pela dificuldade que, em média, trabalhadores mais idosos enfrentam para obter recolocação depois de demitidos; pode ser, ainda, uma maneira de lidar com dívidas estudantis, e até uma renda flexível para ajudar a criar uma start-up.” (COLLIER; DUBAL; CARTER: 2017, p. 14)

Por se tratar de um fenômeno impulsionado tão recentemente, a economia compartilhada situa-se além ou fora do alcance das regulações estatais em que ordinariamente operam os negócios e as empresas tradicionais (GAUTHIER: 2016, p. 14). Ela desafia as regras fiscais, as regras das atividades reguladas pelo Estado, as regras de responsabilidade inerentes, as coberturas por riscos distintos, o direito à livre concorrência e, em particular, as regulações trabalhistas e previdenciárias, as quais interessam a esta pesquisa (GAUTHIER: 2016, p. 15).

No estudo da Universidade de Berkeley, são feitas menções às reclamações típicas que redundam em litígio judicial na realidade norte-americana. Para os motoristas de Uber casuais, e especialmente para os de tempo integral, o alto grau de controle sobre o trabalho levou a queixas generalizadas, evidenciadas também nos fóruns online correspondentes. As reclamações versam sobre a seleção e gestão da força de trabalho, os preços praticados e os padrões de qualidade, incluindo especificações, classificações de motoristas, procedimentos de desativação e as dificuldades, do motorista, de calcular seu ganho e de contestar erros ou classificações injustas. Alegam, por fim, que as classificações envolvem algoritmos que precisam de maior transparência.

Como bem salientou Juan Grompone, na sociedade da informação a organização do trabalho tal qual conhecida na época das fábricas entra em crise. No sistema das fábricas, os protagonistas eram o empresário e o trabalhador assalariado. A legislação dirigia-se a eles e fixava seus direitos e deveres. Na nova organização da sociedade, aparecem pelo menos dois novos tipos de trabalhadores: os teletrabalhadores, que trabalham à distância para uma organização distante e virtual, e os trabalhadores independentes, proprietários de seus meios de produção, que não podem ser assemelhados a empresários porque não empregam assalariados, que não são assalariados e que tampouco são profissionais liberais. Estas seriam duas novas formas de trabalho que atentam contra o sistema de fábrica, os empregados e os assalariados (GROMPONE: 2016, p. 9).

Não se pode descuidar do fato de que a economia compartilhada se insere dentro da chamada sociedade da informação. E, como observa Juan Grompone, na sociedade da informação aparecem e aparecerão novas formas de trabalho que não estão reguladas nem têm seus direitos e obrigações definidos. As legislações nacionais não os compreendem e é difícil que possam compreendê-los. (GROMPONE: 2016, p. 9).

No Brasil, a questão foi posta em discussão em diversas ações trabalhistas. O entendimento dos juízes não é, contudo, homogêneo. Antes de tudo, convém mencionar que os processos judiciais em países onde a legislação trabalhista traz direitos e benefícios maiores que os dos Estados Unidos, como por exemplo no Brasil, França etc., aparecem, em grande número, processos por busca de vínculo empregatício, ao passo que nos EUA as causas tratam majoritariamente de tópicos comerciais. Assim, note-se a seguir dois casos de pleito de vínculo laboral segundo a C.L.T.

A 8ª. Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo decidiu que, “com base nos depoimentos do trabalhador e das testemunhas de ambas as partes no processo, foram afastadas a Subordinação, a Pessoalidade e a Habitualidade no caso em questão. Isso ficou claro pelo fato de o motorista não ser obrigado a cumprir jornada mínima, poder recusar viagens sem sofrer penalidades, poder cadastrar outra pessoa para dirigir seu veículo, entre outros itens. Dessa forma, foi considerado trabalhador autônomo”.¹

A 33ª. Vara do Trabalho de Belo Horizonte, por sua vez, entendeu que há a) Relação entre empresa e pessoa física; b) Pessoalidade (só o motorista pode dirigir). Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor irá nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará; c) Onerosidade (a remuneração é feita pela empresa); d) Não eventualidade ou habitualidade (“Se fosse apenas uma empresa de tecnologia não fariam sentido os robustos investimentos em carros autônomos que têm sido realizados pela companhia, como notoriamente têm divulgado os veículos de comunicação.”); e) Subordinação (os condutores têm de respeitar as regras da Uber - “O fornecimento de ‘balinhas’, água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça ‘parceiro’ da reclamada, com autorização de acesso a plataforma”).²

Segundo declarações da Uber no Brasil ao jornal O Globo, até agosto de 2018 a empresa já havia registrado 123 decisões favoráveis em processos no país, sendo 22 delas em segunda instância. A Uber complementa que “não é a Uber que contrata motoristas, mas sim os

¹ TRTSP 8ª Turma. 1001574-25.2016.5.02.0026

² TRTMG – 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte

motoristas que contratam a Uber para utilizar o aplicativo para se conectar a clientes e prestar-lhes o serviço de transporte individual privado. Os motoristas parceiros são totalmente independentes e não têm qualquer subordinação à Uber".

Processos trabalhistas análogos também ocorrem no exterior, e nem sempre as decisões trazem resultados semelhantes. Por exemplo, em fevereiro de 2018, um tribunal trabalhista francês julgou pela primeira vez um caso de motorista-Uber, e a sentença menciona que “não havia nenhum controle da carga horária praticada pelo motorista, o que tornava impossível estabelecer o elo profissional com a empresa”. “Ele podia trabalhar nos horários e dias que lhe convinha”, o que não é o caso de um assalariado, estipulou o juiz. “Nenhum contrato de trabalho os une. Trata-se de um contrato comercial”, concluiu, segundo publicou um *site* (RFI Brasil) que resume notícias daquele país em português. A matéria continua: “Uber França saudou a decisão. “- Dezenas de milhares de motoristas no país utilizam nosso aplicativo pois ele permite decidir, na hora, se querem ou não dirigir. Essa primeira decisão do tribunal do trabalho confirmar que essa liberdade de escolha é possível”. Ao final, o site relembra que “outros processos do gênero já foram acionados na Europa, nem sempre com resultados positivos para o aplicativo (...). Uber perdeu em um caso similar na Grã-Bretanha (em 2017), onde motoristas conquistaram salário mínimo e direitos trabalhistas.”

Estes pontos exemplificam algumas grandes dificuldades da economia compartilhada, especialmente em três aspectos. O primeiro é a dificuldade de ter que se reger por regras ou normas das mais diversas índoles, concebidas para outros tipos de realidades ou negócios, em que frequentemente se percebem desajustes tão importantes que as tornam inaplicáveis em muitos casos. O segundo desafio, ligado ao primeiro, é o de reler o ordenamento jurídico à luz da nova realidade, para identificar em que medida as normas vigentes amparam ou resultam aplicáveis à atividade das empresas de economia compartilhada. Por fim, e a depender das conclusões a que se chegue em cada caso, é preciso determinar se as peculiaridades da economia compartilhada tornam necessária uma regulação nova e específica para suas atividades (GAUTHIER: 2016, p. 16).

Adicionalmente, o artigo *How Uber and the Sharing Economy Can Win Over Regulators*, de Harvard Business Review, discute a importância da colaboração entre órgãos governamentais e empresas inovadoras, no intuito de atualizar as normas para o novo contexto socioeconômico. (CANNON; SUMMERS: 2014 – p. 1-3).



Imagem 1: Diagrama representativo das principais diferenças entre o trabalho na Economia Tradicional e Digital (Autoria Própria, imagens obtidas em Flat Icon - www.flaticon.com)

O presente estudo busca ajudar o enfrentamento das discussões acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre o Uber e seus motoristas, e acerca da necessidade de criação de um marco regulatório específico para esta forma de trabalho. Este estudo foi conduzido por meio de entrevistas em profundidade para verificar-se a percepção dos condutores do Uber a respeito de sua autonomia ou subordinação, e sobre suas condições de trabalho enquanto ainda prestam serviços pelo aplicativo. A ideia é analisar se esta difere da percepção que os leva a procurar direitos trabalhistas em juízo após a cessação da prestação de serviços como motorista-Uber.

3. Métodos

O presente estudo tem como objetivo o entendimento da percepção dos motoristas de Uber e outras plataformas digitais (como Cabify, 99, LadyDriver) acerca de seu trabalho, buscando evidências da existência, ou não, de um possível vínculo empregatício. Para tanto, foi elaborada uma pesquisa qualitativa exploratória, a qual permite uma análise aprofundada de sentimentos, opiniões, satisfações e insatisfações mencionados pelos motoristas de aplicativos. Apesar de os resultados da pesquisa não serem generalizáveis para a população brasileira, ela é capaz de fornecer informações relevantes que poderão ser exploradas quantitativamente em futuras pesquisas.

Inicialmente, foi realizada uma Revisão Bibliográfica, com estudo da literatura sobre a economia compartilhada, em que buscou-se compreender esse fenômeno como um todo: os motivadores, as novas soluções oferecidas pelas empresas, as relações de trabalho e a regulamentação das inovações. Ademais, foram observados casos judiciais no Brasil e no exterior envolvendo as plataformas digitais estudadas, especialmente Uber, para detecção das principais problemáticas e soluções para as disputas trabalhistas. A partir disso, surgiu a hipótese de que poderia haver divergências entre a narrativa daqueles que abrem processos contra as plataformas digitais pleiteando vínculo empregatício quando cessa a prestação de serviço, e daqueles que ainda trabalham com tais companhias.

Para verificar qualitativamente esta hipótese, em primeiro lugar foram selecionados dois tópicos relevantes nos processos contra o Uber, e que auxiliam no entendimento da relação de trabalho: os horários de serviço e o controle exercido pelas empresas. Com base nisso, foi elaborado um questionário de entrevistas em profundidade, para verificar a percepção das pessoas que atualmente trabalham como motoristas sobre os tópicos mencionados (Anexo 1). O método de coleta de dados utilizado foi o de entrevistas semiestruturadas, isto é, foi utilizado um roteiro base, mas as questões e os rumos da conversa eram frequentemente adaptados conforme as interações, para garantir um aprofundamento em aspectos aparentemente relevantes que poderiam não estar previstos nas perguntas padronizadas.

Depois, houve a Pesquisa de Campo propriamente dita, isto é, a coleta das entrevistas. A o todo, foram pesquisados 41 motoristas, cujos contatos foram obtidos por três meios: app, indicação de conhecidos, ou indicação de motoristas que forneceram o contato de colegas. Ao final, 18 aceitaram ser entrevistados, o que ocorreu durante corridas, ou via celular. Entende-

se que a amostragem da pesquisa não foi aleatória, de forma que não é representativa da população brasileira. A maior parte dos entrevistados reside na cidade de São Paulo ou municípios próximos, e 1 reside em Cuiabá, Mato Grosso. Foram contactados motoristas de ambos os sexos, e de diversas idades (o Anexo 2 apresenta os perfis e as respostas coletadas).

Durante a fase das entrevistas, percebeu-se a dificuldade de obtenção de respostas, visto que menos da metade das pessoas contactadas aceitaram participar do estudo. As possíveis explicações para esse fenômeno são diversas, incluindo-se o desinteresse em relação ao assunto, a satisfação dos motoristas com suas condições de trabalho (e, portanto, a falta de motivação para comentarem reclamações), ou, ainda, o receio de sofrerem repreensões ou sanções por parte das plataformas – embora, ao início de cada pesquisa, fosse assegurado o sigilo do banco de dados e o anonimato das respostas. Esta última possibilidade foi verificada em alguns contatos; por exemplo, uma motorista recusou-se a participar, dizendo que não se sentia segura em relação ao anonimato da pesquisa, embora soubesse que tratava de um estudo acadêmico, com as condições tendo sido esclarecidas. Outro, ainda, perguntou se a entrevistadora, na verdade, não trabalhava para o Uber, demonstrando receio de que a empresa soubesse de suas reclamações. Essa aparente desconfiança pode indicar uma percepção de distanciamento das plataformas para com os motoristas, questão que será retomada no restante da pesquisa.

A seguir, as entrevistas coletadas foram analisadas com base em parâmetros da Consolidação das Leis do Trabalho, buscando-se indícios da existência ou não de vínculo empregatício, segundo cinco critérios: subordinação, alteridade, onerosidade, continuidade e pessoalidade. Esses aspectos foram fundamentais para propiciar o adequado distanciamento e imparcialidade durante as análises, para que estas não tendessem à confirmação de hipóteses previamente formuladas. (Jus)

Finalmente, é importante comentar que houve tentativas de elaboração de uma pesquisa quantitativa. Segundo o planejamento inicial da pesquisa, seria realizado um número maior de entrevistas, a fim de testar hipóteses a partir das informações coletadas. Entretanto, o baixo índice de respostas e o longo espaço de tempo exigido para a realização das entrevistas em profundidade inviabilizou, por ora, essa alternativa. Isto ocorreu mesmo a tentativa do uso das redes sociais, onde foi publicado um questionário resumido da entrevista, que pudesse originar informações quantitativas, utilizando escalas de diferencial semântico (conforme indicado no Anexo 3). Este questionário foi divulgado nos seguintes grupos de Facebook:

Uber Santos/SP (2.234 membros); Uber X – motorista Sp (2.555 membros); UBER, 99POP, CABIFY E 4MOVE MOTORISTAS BRASILEIROS (2.984 membros); BATOM NO VOLANTE (MOTORISTAS LADY DRIVER, FEMITAXI, UBER, 99 E CABIFY) (594 membros); Uber Zona Leste (228 membros); DRIVERS – UBER – 99 – CABIFY – LYFT (3.776 membros) e Uber Black São Paulo (4.180 membros). Além disso, o formulário também foi divulgado por WhatsApp a outros motoristas, solicitando-se que estes o transmitissem a colegas de trabalho. Entretanto, novamente houve um baixíssimo nível de respostas (apenas 10 no total), de forma que não foi possível obter uma amostra minimamente representativa. Essa estatística foi novamente surpreendente, uma vez que os motoristas trabalham diariamente com aplicativos, de forma que era esperada uma alta adesão ao formulário divulgado *online*. Para explicar esse fato, novamente existem diversas hipóteses, as quais poderão ser exploradas em pesquisas futuras. Sendo assim, esta Pesquisa de Campo restringiu-se à coleta de dados qualitativos.

4. Resultados

Nesta seção, os entrevistados serão identificados por meio de números, a fim de garantir o anonimato.

Liberdade de horário é uma vantagem de se trabalhar com o Uber, dizem motoristas

Ao longo das entrevistas, foi perguntado aos motoristas se acreditavam que seus horários de trabalho representavam uma vantagem em relação aos contratos tradicionais de emprego. Verificou-se, a partir de suas respostas, que de fato muitos estão satisfeitos com a liberdade de gerirem sua rotina de maneira autônoma, sem precisar cumprir uma agenda estabelecida pelas plataformas. “Se um dia eu tenho algum compromisso, posso desligar o *app* e ficar tranquilo”, disse O Entrevistado 02, de 59 anos, que trabalha como corretor de imóveis e hoje busca nos aplicativos uma alternativa de ganho.

De maneira geral, essa foi uma percepção comum entre diferentes motoristas que enxergam o Uber como uma alternativa para o contexto da crise, uma solução temporária para o desemprego, ou uma fonte de renda complementar. Ressaltam, ainda, que existe o benefício de se poder conciliar esse tipo de trabalho com outras atividades domiciliares, como é o caso do Entrevistado 01, 42, que comentou: “tenho liberdade de horários e isso é bom, pois divido com minha esposa os cuidados com nossa filha, como levar para a escola ou médico.”

A Entrevistada 17, 37, trouxe um ponto de vista, também relevante: “O trabalho como motorista de aplicativos afetou totalmente minha rotina e vida pessoal. Minha renda é bem maior do que quando eu trabalhava como assalariada, porém eu trabalho mais, então a situação é balanceada. Eu quase não tenho tempo para minha vida pessoal, mas isso é minha opção. Você trabalhar por conta própria, sem patrão, é muito bom, porém eu não consigo programar minha vida pessoal e estabelecer um limite, eu acabo ficando desregrada.” Dessa forma, ela mostrou-se conformada com suas condições de trabalho.

Essa percepção, de maneira geral, parece contradizer aquilo que se verificou no discurso dos ex-motoristas que processam as plataformas pleiteando vínculo empregatício, que alegam que a continuidade do serviço é um motivo pelo qual deveriam ter o direito aos benefícios de um assalariado; pois a administração dos próprios horários de trabalho é uma característica de profissionais autônomos.

Insatisfação com o trabalho com plataformas digitais parece comum entre aqueles que dependem disso como principal fonte de renda domiciliar

Enquanto alguns motoristas enxergam vantagens em seus horários de trabalho, outros apresentaram uma visão mais negativa em relação ao assunto, o que pareceu ser mais comum dentre aqueles que encontram nos aplicativos a sua principal fonte de sustento familiar. “Você não pode flexibilizar muito seus horários, senão você não ganha.”, relatou o Entrevistado 04, 46, que atualmente busca recolocação como gestor de clientes. Ele contou que começou a trabalhar como motorista devido à falta de dinheiro gerada pelo desemprego. Ao longo dessa entrevista, foi possível perceber sua dependência em relação aos ganhos gerados por meio das plataformas digitais. Ao longo da análise das entrevistas, surgiu a hipótese de que essa dependência esteja correlacionada à classe de renda dos motoristas. Entretanto, esta possibilidade não foi testada no presente estudo, no qual não foram coletados dados referentes a renda ou classe social, para evitar um eventual desconforto dos entrevistados.

Entretanto, essa reclamação não é necessariamente um indício de vínculo empregatício com as plataformas digitais. O Entrevistado 06, 48, que trabalha como motorista em tempo integral, utilizando tanto Uber quanto 99POP, considera, como uma das principais desvantagens de sua rotina, o fato de precisar trabalhar muito tempo para ter um ganho satisfatório. Sendo assim, ele não se sente com flexibilidade de horário em seu serviço: “não tenho vantagem sobre o horário tradicional da CLT, muito pelo contrário.” Entretanto, afirma que isso é uma opção de cada motorista, dependendo de seus custos de vida, não cabendo às empresas determinarem seus horários de trabalho.

Dessa forma, as alegações processuais de que o trabalho com o Uber envolve a obrigatoriedade de cumprir longas jornadas de trabalho não se comprovam, dado que cabe a cada motorista determiná-las por conta própria. O Entrevistado 01 é um exemplo claro disso, conta que no início tinha o hábito de trabalhar o dia inteiro, mas depois começou a optar pelos horários mais propícios, como saídas de escola e teatro.

Sistema de avaliação das plataformas digitais gera divergências entre motoristas

Durante diversas entrevistas, um tema recorrente que gerou reclamações foi uma sensação de descaso das plataformas, em relação aos motoristas, no que diz respeito à avaliação do serviço. O Entrevistado 04 mostrou-se bastante incomodado em relação a isso, dizendo que as plataformas “só ‘pegam no pé’ dos motoristas quando o cliente reclama de qualquer coisa, mesmo estando errado e o motorista certo. O último sempre será o culpado.” Desta forma, sentia-se injustiçado por um sistema que parecia priorizar os clientes em relação aos motoristas parceiros.

Apesar disso, tal opinião não foi unânime. Outros motoristas consideraram o método de avaliação algo não somente natural, mas necessário para a garantia de uma prestação de serviço de qualidade, como a educação, vestimenta adequada, experiência no trânsito, além de diferenciais como a oferta água e doces.

O Entrevistado 02, é um exemplo de motorista beneficiado por isso. Ele explicou que é motorista de categoria 6 estrelas do Uber, por ter cumprido as metas de mais de 400 viagens por mês em média e nota acima de 4,85. Conseqüentemente, ele contou que passou a ter acesso ao canal direto via telefone para contato com o Uber, além de um adicional de ganhos nas corridas.

O Entrevistado 06 complementou dizendo que as plataformas evitam fiscalizar de perto o trabalho dos motoristas, para não serem processados sob a alegação de vínculo empregatício. E ainda afirmou que as plataformas poderiam inclusive exercer um controle maior, para garantir um serviço de qualidade, pois, para ele, os motoristas despreparados acabam gerando uma percepção geral negativa sobre o serviço. Entretanto, acredita que isso seria interessante para as plataformas, que parecem preferir facilitar o cadastramento para garantir o maior número possível de motoristas nas ruas, eventualmente banindo aqueles com avaliações muito baixas ou envolvidos em casos muito graves. E o Entrevistado 09, 29, acredita que o Uber é muito fraco na parte de controle e capacitação dos motoristas, em questões como direção defensiva ou comportamento.

Finalmente, o fato de o controle ser realizado por meios digitais pareceu aliviar a sensação de controle para diversos motoristas, como a Entrevistada 15, 52, que disse: “não existe um alto grau de controle, ele acontece somente pelo app, pelas notas atribuídas pelos passageiros.” Ela trabalha como motorista de Uber, 99POP e Lady Driver, e mostrou-se insatisfeita com o fato

de os passageiros realizarem avaliações aparentemente injustas. “Há passageiros que te dão notas baixas simplesmente por você pedir para eles colocarem o cinto de segurança”, explicou.

Apesar da insatisfação, novamente não foi possível comprovar a partir das entrevistas a existência de vínculo empregatício com base na subordinação, já que foi frequente a percepção de distanciamento das plataformas em relação aos motoristas. Houve até mesmo aqueles que, quando questionados a respeito da fiscalização, disseram que esta “não os afeta em nada”, ou que “as empresas não fiscalizam nada, isso cabe apenas aos passageiros”, algo que naturalmente ocorreria com qualquer motorista particular ou autônomo que prestasse serviço, independentemente da plataforma.

Finalmente, um ponto interessante da pesquisa foi a aparente dificuldade de compreensão dos motoristas à pergunta final sobre o grau de controle exercido pelas plataformas. A pergunta “De 0 a 10, que nota você atribui ao grau de controle exercido pelas plataformas sobre o trabalho dos motoristas (sendo 0 nenhum controle e 10 total controle)?” foi respondida por muitos com base em seu grau de satisfação com o sistema, em vez do grau de controle. Dessa forma, essa pergunta foi de difícil análise, de forma que foram priorizadas as justificativas fornecidas pelos motoristas para a formulação das conclusões do presente estudo, em vez das notas atribuídas, sem prejuízo da possibilidade de isso reforçar a hipótese de não subordinação.

Uber é descrito por alguns motoristas como oportunidade de trabalho digno

Uma opinião bastante interessante, que contradiz aquilo que é encontrado nos processos trabalhistas, é o fato de o Uber ser percebido como uma oportunidade de trabalho digno a diversos motoristas. Enquanto nos casos judiciais encontra-se a alegação de que o Uber não oferece aos supostos empregados os benefícios justos para o serviço prestado, outros mostraram-se satisfeitos em relação à oportunidade que a plataforma representa. O Entrevistado 18, 25, é estudante de Engenharia no Mato Grosso e disse que o Uber, para ele, é uma empresa que agrega valor à sociedade como um todo, “ajudando as pessoas a se locomoverem a um preço acessível e fornecendo emprego para quem estava sem opção no mercado.” Ele percebe ainda que o trabalho lhe proporcionou aprendizados, como experiência de trânsito, e até mesmo paciência.

Outro caso foi o do Entrevistado 10, 43, que comentou que sofre com uma doença crônica, e que, antes de trabalhar como motorista, produzia alimentos congelados para vender. Ele sente que o status de motorista mudou suas relações interpessoais, comprovando a confiabilidade de seu trabalho. Apesar disso, ele queixou-se da dificuldade em atingir suas metas de ganho, já que o Uber, segundo ele, cobra muito caro dos motoristas pelas viagens.

O Entrevistado 02 também manifestou uma percepção bastante positiva. “Eu me sinto muito feliz e orgulhoso de estar trabalhando e, de certa forma, ajudando milhares de pessoas a se locomoverem com dignidade e com baixo custo. (...) Não tenho faculdade, mas tenho vivência, então me sinto útil trabalhando no Uber. Fico feliz atendendo pessoas que necessitam de um atendimento diferenciado.”

Entretanto, a satisfação e a dignidade do trabalho também não são pontos de consenso. A Entrevistada 07, 45, relatou que a exigência dos clientes a incomoda sobremaneira, gerando um estresse excessivo. “Você encontra muita hostilidade por parte dos passageiros. Isso me causou muitos problemas emocionais, a ponto de eu me sentir insegura a dirigir.” Além dela, diversos outros motoristas mencionaram problemas cotidianos como trânsito, insegurança, perigo de assalto, relação com os passageiros, cansaço e longas jornadas de trabalho como desvantagens do ofício.

Enquanto os vínculos tradicionais de emprego contemplam exigências como adicionais de periculosidade ou insalubridade em determinados casos, ou horas extras aos motoristas, não é claro o que deve ser implementado no caso das novas condições de trabalho no contexto da economia compartilhada. Daí a necessidade de atualização das regulamentações tradicionais, a fim de englobar novos contratos que, apesar de possivelmente não caracterizarem vínculo empregatício, representam uma oportunidade para os órgãos reguladores, de forma colaborativa, estabelecerem regras que garantam que todas as partes envolvidas recebam um tratamento digno e justo.

Tarifas cobradas pelo Uber são vistas como excessivas

O Uber, segundo relatos de motoristas, cobra entre 25% e 40% do valor das corridas dos motoristas. Isso é um fator de insatisfação para muitos, que reportaram dificuldade de pagarem o combustível, aluguel do carro, manutenção, e o custo de vida da família. Isso é

uma possível explicação para os diversos processos contra a empresa, nos quais os motoristas buscam obter os benefícios que estariam garantidos a um empregado com carteira assinada.

Além disso, foi frequente o caso de motoristas que relacionaram as longas jornadas de trabalho aos ganhos insatisfatórios. A Entrevistada 15 explica que “existe flexibilidade de horário, mas você precisa ter disciplina e ficar o maior tempo possível trabalhando, caso contrário não paga as contas.” Ela contou que o trabalho com o Uber e outros aplicativos é fundamental para o sustento de sua família.

O Entrevistado 06 trabalha como motorista em tempo integral e contou que se sente desamparado em seu serviço, demonstrando preferência pelos contratos tradicionais. “Os aplicativos nunca pleitearam uma redução nos impostos, como ocorre com os taxistas. Só foram criadas mais obrigações para os motoristas. Por exemplo, precisamos fazer uma vistoria anual do veículo, que sai do nosso bolso. Há mais de 2 anos trabalhando com os aplicativos, não houve aumento da tarifa repassada para o motorista, ou seja, o mesmo valor que eu ganhava numa corrida é o que eu ganho hoje, mesmo que os aplicativos tenham aumentado o valor das corridas para os passageiros.”

Apesar de ter sido uma reclamação comum entre os motoristas, não foi possível classificar, através da presente pesquisa, a remuneração dos motoristas como justa ou injusta. Tal questão moral pode ser explorada em pesquisas futuras, dada a relevância da insatisfação manifestada pelos motoristas. Ao mesmo tempo, é importante ressaltar também a importância dos lucros para o Uber, que teve seu valor de mercado questionado durante o processo de IPO, visto que alguns especialistas não acreditavam numa vantagem competitiva que garantisse resultados excepcionais no longo prazo. Dessa forma, diversas variáveis estão envolvidas no cálculo das tarifas repassadas aos motoristas, as quais vão além do escopo desta pesquisa.

5. Conclusão

No contexto da economia compartilhada, em que novas relações de trabalho trazem questionamentos sobre possíveis vínculos empregatícios entre plataformas digitais e pessoas físicas vinculadas a estas, o presente estudo foi produzido por meio da análise de diferentes entrevistas com motoristas de aplicativo. As respostas foram avaliadas de acordo com os elementos do contrato de trabalho – continuidade, pessoalidade, onerosidade, alteridade e subordinação – a fim de propor um possível ponto de vista que solucione as disputas judiciais envolvendo plataformas: o dos motoristas que atualmente prestam serviço a estas. Tal ponto de vista, segundo as informações obtidas, difere das narrativas de muitos processos trabalhistas, em que os motoristas alegam vínculo empregatício e exigem os benefícios exigidos pela justiça neste tipo de relação. (Jus)

Uma possível interpretação desses resultados revela um risco de uma legislação trabalhista bastante benéfica ao trabalhador, como é o caso da brasileira: o oportunismo daqueles que, quando cessa a prestação de serviço, processam as plataformas, buscando obter vantagens na justiça. Entretanto, isto não significa, necessariamente, que as plataformas não tenham nenhuma responsabilidade para com os motoristas. Na verdade, uma discussão eminente na academia indica que a responsabilidade social das empresas pode ser fundamental para seu sucesso de longo prazo, inclusive o financeiro, visto que gera credibilidade e confiabilidade frente a seus *stakeholders*. Sendo assim, o entendimento das reclamações e insatisfações pode ser relevante para a estratégia da empresa no futuro.

Com base no presente estudo, não foi possível concluir, de maneira geral, que os motoristas se sentem empregados pelas plataformas digitais durante a prestação de serviço, independentemente de isso ser visto de maneira positiva ou negativa.

Há cinco elementos que caracterizam, segundo a legislação brasileira, uma relação de emprego: continuidade, pessoalidade, alteridade, onerosidade e subordinação.

Em relação à *continuidade*, esta diz respeito à não eventualidade do trabalho, isto é, existe um contrato que perdura ao longo do tempo. É verdade que o trabalho com o Uber é realizado por diversos motoristas de forma contínua, entretanto, não existe nenhum vínculo que estabeleça isso. Os motoristas revelaram ter total liberdade para determinarem seus horários de trabalho, inclusive alguns explicaram que têm, no trabalho com as plataformas digitais, uma alternativa temporária de ganho para o contexto da crise.

Foi interessante observar, inclusive, que alguns motoristas se sentiam demasiadamente dependentes das empresas, dada a necessidade de se trabalhar durante longos períodos para se obter ganhos satisfatórios. No entanto, vários deles relataram também a alternância entre as plataformas: trabalham não só com o Uber, mas também com a 99, LadyDriver, e podem escolher quais aplicativos utilizar de forma independente. Nesse sentido, uma das estratégias do Uber, na tentativa de fidelizar seus motoristas, é a garantia de benefícios adicionais aos motoristas 6 estrelas, aqueles que atingem metas de determinados números de corridas e notas pré-estabelecidas. Desta forma, verifica-se que não existe um contrato, ainda que informal, que estabeleça a continuidade da prestação de serviço, pois o motorista tem plena autonomia para desligar cada aplicativo no instante que quiser, sem que exista um compromisso que caracterizaria este componente do vínculo empregatício.

Sobre a *personalidade*, este elemento da relação de emprego parece estar presente na relação entre motoristas e o Uber, visto que as pessoas se cadastram no aplicativo utilizando documentos do carro e carteira de habilitação. Assim, ainda que muitos motoristas se sintam dispensáveis e distantes das plataformas, contratualmente, o veículo não pode ser dirigido por qualquer outro, ou seja, o motorista não pode ser simplesmente substituído sem se cumprir específicas formalidades, o que significa haver personalidade na relação.

Sobre a *alteridade*, verifica-se que, no caso do Uber, os riscos da atividade econômica atingem todas as partes envolvidas na prestação de serviço. As empresas atualmente não possuem veículos, de forma que a maior parte dos custos operacionais são de responsabilidade dos motoristas. Assim, as plataformas alegam que atuam como intermediárias na prestação de serviço, facilitando o contato entre motoristas e passageiros. Inclusive, nesse sentido, foi percepção comum entre diversos motoristas o fato de as plataformas aparentemente gerarem lucros para si, ao passo que os motoristas são obrigados a não só transferir as tarifas exigidas, mas também a arcar com custos de combustível e aluguel do carro, entre outros.

A respeito da *onerosidade*, é verdade que o trabalho dos motoristas é remunerado, mas os trabalhadores não percebem as plataformas como empregadoras responsáveis por transmiti-lhes o pagamento. Uma fala comum foi a de que os motoristas pagam para utilizar os apps, e não o contrário.

Finalmente, sobre *subordinação*, não houve um consenso entre os motoristas. Alguns sequer se sentiam afetados por mecanismos de fiscalização ou controle. Outros sentiam que havia um desequilíbrio entre motoristas e clientes, sendo que as reclamações dos últimos, as quais podem inclusive prejudicar os profissionais, parecem ser muito mais levadas a sério pelas empresas, segundo eles. Finalmente, houve ainda aqueles que acreditavam que o sistema de controle exercido pelas plataformas deveria ser aprimorado, visto que percebem um despreparo de muitos colegas para a prestação de serviço.

Assim, com base em todas as informações apresentadas, não é possível concluir que os motoristas se sentem empregados durante a prestação de serviço. Portanto, o presente estudo indicou que, juridicamente, deveria prevalecer a tese de não haver suficientes provas de que o Uber tenha obrigações para com seus motoristas como empregador. Entretanto, ele pode, como parceira de negócios, verificar maneiras de melhorar as condições de trabalho daqueles que diariamente enfrentam dificuldades, como o trânsito, a insegurança, as exigências dos clientes, a dificuldade financeira, entre outras queixas manifestadas ao longo das entrevistas. Os esforços nesse sentido podem inclusive trazer a melhoria dos padrões de qualidade do serviço prestado.

Uma sugestão para futuros estudos seria a abordagem quantitativa, a fim de comprovar ou rejeitar hipóteses levantadas a partir das informações das entrevistas. Adicionalmente, também pode ser interessante estudar os possíveis motivos pelos quais diversos motoristas não tiveram interesse em participar do estudo. Por fim, pode ser interessante também observar se os mesmos sentimentos e opiniões manifestados na presente pesquisa, na qual a quase totalidade dos motoristas trabalha em São Paulo (capital ou cidades adjacentes), manifestam-se em outras localidades, como cidades menores ou de outras regiões do país, que podem ter suas especificidades. No caso do motorista de Cuiabá, por exemplo, este se mostrou menos incomodado com a questão do trânsito do que outros que trabalham em São Paulo. Assim, futuros estudos podem abordar as diferenças regionais do Brasil em relação ao trabalho dos motoristas de aplicativos.

6. Referências

Cannon, S.; Summers, L. How Uber and the Sharing Economy Can Win Over Regulators. *Harvard Business Review*, 2014.

Collier, R.; Dubal, V.; Carter, C. Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. *IRLE Working Paper N° 106-17; UC Hastings Research, Paper N° 251*, 2017.

Gauthier, G. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida. *Revista Derecho del Trabajo*, ISSN 2301-1009, N° 9, p. 7-14, 2015.

GOUVEIA, Alania Maria Leal; FERREIRA, Joelma Alves. Os elementos necessários do contrato de trabalho na relação de emprego. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52036/os-elementos-necessarios-do-contrato-de-trabalho-na-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 20 de julho de 2019.

Grompone, J. Prólogo em Disyuncion, economía compartida y derecho, obra coletiva. *Fundacion de Cultura Universitaria*, 2016.

JUSTIÇA francesa nega direitos trabalhistas para motorista do Uber. **RFI Brasil**, 2018. Disponível em: <<http://br.rfi.fr/franca/20180208-justica-francesa-nega-direitos-trabalhistas-para-motorista-do-uber>>. Acesso em: 29 de julho de 2019.

MERCED, Michael J.; CONGER, Kate. Uber IPO Value Ride-Hailing Giant at \$82.4 Billion. **The New York Times**, Nova York, 9 de maio de 2019. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/05/09/technology/uber-ipo-stock-price.html>>. Acesso em: 26 de julho de 2019.

ROSA, Bruno. Justiça do Trabalho de São Paulo diz que há vínculo trabalhista entre Uber e motoristas. **O Globo**, 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/justica-do-trabalho-de-sao-paulo-diz-que-ha-vinculo-trabalhista-entre-uber-motoristas-23011181>>. Acesso em: 15 de julho de 2019.

TRTMG – 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. 0011359-34.2016.5.03.0112

7. Anexos

Anexo 1 – Roteiro para entrevistas semiestruturadas

1. Perguntas gerais: (Deixar claro para o motorista que esses dados não serão publicados em lugar algum, e as respostas serão analisadas anonimamente)
 - a. Nome:
 - b. Idade:
 - c. Sexo:
 - d. Ocupação (além de motorista):

2. Introdução:
 - a. O que te levou a escolher trabalhar como motorista de Uber?
 - b. Quais são suas percepções sobre a plataforma?
 - c. Como o trabalho como motorista de Uber afetou sua rotina/vida pessoal, profissional...?
 - d. Quais são as principais vantagens de se trabalhar com o Uber?
 - e. Quais os principais desafios/desvantagens?

3. Sobre o tempo de trabalho:
 - a. Como funcionam seus horários de trabalho com o Uber? Eles costumam variar, ou tendem a ser mais constantes? Por quê?
 - b. Você acredita que seus horários representem uma vantagem em relação aos contratos tradicionais?
 - c. De 0 a 10, que nota você atribui a sua flexibilidade de horário (sendo 0 nada flexível e 10 totalmente flexível)

4. Sobre as regras no ambiente de trabalho:
 - a. Como o dia-a-dia do seu trabalho é afetado pelas regras estabelecidas pelo Uber?
 - b. Como funciona a fiscalização dentro da plataforma?
 - c. Você sente que possui mais liberdade em relação a outros trabalhadores?
 - d. De 0 a 10, que nota você atribui ao controle do Uber sobre o trabalho dos motoristas (sendo 0 nenhum controle e 10 total controle)?

Anexo 2 – Link para Entrevistas

Os dados coletados nas entrevistas (perfil e respostas dos motoristas) são apresentados de forma anônima no link a seguir: <<https://drive.google.com/drive/folders/1y-IJ1oTVfnHnmqr6g9dPNOO6oSjntIIm?usp=sharing>>.

Anexo 3 – Questionário Quantitativo

1. Perguntas gerais: (Deixar claro para o motorista que esses dados não serão publicados em lugar algum, e as respostas serão analisadas anonimamente)
 - a. Idade:
 - b. Gênero: masculino/feminino/prefiro não dizer/outro
 - c. Ocupação (além de motorista):
 - d. Plataformas que utiliza:

2. Sobre o tempo de trabalho:
 - a. De 0 a 10, que nota você atribui a sua flexibilidade de horário (sendo 0 nada flexível e 10 totalmente flexível)

3. Sobre as regras no ambiente de trabalho:
 - a. De 0 a 10, que nota você atribui ao controle do Uber sobre o trabalho dos motoristas (sendo 0 nenhum controle e 10 total controle)?