

EXPLORANDO A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM STARTUPS BRASILEIRAS: Uma análise multifacetada

Isabella Bino da Silva (UFS)¹⁹

Resumo: O presente trabalho é parte da pesquisa em desenvolvimento para a dissertação de mestrado em sociologia, que analisa as novas configurações do mundo do trabalho, especialmente no contexto das startups tecnológicas no Brasil. O objetivo é texto analisar as novas configurações do mundo do trabalho, focando no crescimento das startups tecnológicas no Brasil e suas implicações para a precarização laboral. A pesquisa investiga como a atração de jovens profissionais por promessas de flexibilidade e autonomia muitas vezes esconde condições de trabalho desfavoráveis, como baixa segurança no emprego e falta de garantias sociais. A metodologia se baseia em uma abordagem sócio-histórica, incluindo um levantamento bibliográfico e análise documental das startups brasileiras. Os resultados parciais sugerem que as práticas empresariais, embora promovam a inovação, podem intensificar a precarização, levando a uma maior insatisfação e rotatividade entre os trabalhadores. A pesquisa se relaciona com a temática de Trabalho, Educação e Sociedade, destacando a tensão entre as promessas corporativas de flexibilidade e a realidade da exploração laboral, enfatizando a importância de compreender essas dinâmicas para melhorar as condições de trabalho.

Palavras-chave: Flexibilidade; precarização; startups; trabalho.

Abstract: This paper is part of the research being carried out for my master's thesis in sociology, which analyzes the new configurations of the world of work, especially in the context of tech startups in Brazil. The aim of the text is to analyze the new configurations of the world of work, focusing on the growth of tech startups in Brazil and their implications for job insecurity. The research investigates how the attraction of young professionals by promises of flexibility and autonomy often hides unfavorable working conditions, such as low job security and lack of social guarantees. The methodology is based on a socio-historical approach, including a bibliographical survey and documentary analysis of Brazilian startups. The partial results suggest that business practices, while promoting innovation, can intensify precariousness, leading to greater dissatisfaction and turnover among workers. The research relates to the theme of Work, Education and Society, highlighting the tension between corporate promises of flexibility and the reality of labor exploitation, emphasizing the importance of understanding these dynamics in order to improve working conditions.

Keywords: Flexibility; precariousness; startups; work.

¹⁹ Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal de Sergipe (UFS).

1 INTRODUÇÃO

O crescimento exponencial das startups, especialmente no setor de tecnologia no Brasil, tem despertado considerável interesse e atraído um contingente expressivo de jovens profissionais. No entanto, esse cenário também levanta questões preocupantes relacionadas à precarização do trabalho nesse contexto. A precarização do trabalho é uma realidade cada vez mais presente, caracterizada por condições laborais desfavoráveis, baixa segurança no emprego, carga horária excessiva e falta de garantias sociais e trabalhistas.

Baseando-se nesse contexto, a pesquisa está focada em analisar como a dinâmica da precarização do trabalho em startups de tecnologia brasileiras é moldada pelas interações entre os ideais empreendedores, as estruturas organizacionais emergentes e condições socioeconômicas mais amplas. Esse problema de pesquisa será abordado sob uma perspectiva multidimensional, envolvendo aspectos socioeconômicos, culturais, organizacionais e individuais.

As startups de tecnologia no Brasil intensificam a precarização do trabalho, atraindo jovens com discursos empresariais que enfatizam benefícios e flexibilidade, explorando a autonomia e a precarização dos processos de trabalho. A pesquisa girará em torno desses elementos, incluindo os ideais empreendedores que se refere aos valores e aspirações de fundadores e líderes de startups brasileiras, as ideias de inovação, competitividade, crescimento e flexibilidade, essas ideias impactam diretamente a gestão de recursos humanos e o ambiente de trabalho dentro desse sistema. As condições econômicas mais amplas referem-se ao contexto econômico, político e social em que as startups operam, incluindo fatores como as leis trabalhistas, políticas governamentais e demanda de mercado. Esses fatores moldam as experiências dos trabalhadores dentro delas.

Em geral, as startups operam com estruturas organizacionais flexíveis e fluidas, são empresas emergentes (Graham, 2012) contrastando as hierarquias mais rígidas encontradas em empresas padrões. Essas estruturas fluidas e flexíveis afetam a maneira de gerenciamento do trabalho, sua distribuição, sua supervisão e recompensas, tendo implicações para a vida do trabalhador. Para compreender essa dinâmica empresarial será empenhada a pesquisa acerca dos elementos que constituem a relação do empregado com seu trabalho, as profissões desses trabalhadores e como se dá o itinerário profissional deste trabalhador dentro dessas empresas; como a empresa dissemina sua cultura empresarial; qual a jornada de trabalho e benefícios esses trabalhadores recebem para permanecerem neste nicho. Também será demonstrado como as startups utilizam-se de formatos e discursos trabalhistas com uma forte cultura empresarial (fit

empresarial) para contratar e manter trabalhadores na sua máxima entrega com menores custos a empresa, gerando a intensificação da flexibilização e precarização da jornada de trabalho, objetivando fortalecer a temática de estudos contemporâneos na sociologia do trabalho, além de fornecer insights relevantes que contribuam para a compreensão do impacto da precarização do trabalho nas startups de tecnologia, visando, assim, propor medidas e estratégias que possam mitigar os efeitos negativos dessa realidade crescente no mercado de trabalho contemporâneo.

Baseando-se nas teorias da sociologia do trabalho e da sociologia digital, a pesquisa tem como hipótese inicial a suposição de que a busca incessante por inovação, flexibilidade, e eficiência nas startups de tecnologia no Brasil, muitas vezes orientada pela pressão por resultados e pela adoção de estratégias de redução de custos, pode estar diretamente ligada à precarização e exploração do trabalho.

A prevalência dessa precarização pode impactar adversamente as condições laborais e o bem-estar dos trabalhadores, levando a um potencial diminuição da produtividade, insatisfação profissional e alta rotatividade. A atração de jovens talentos para essas startups é muitas vezes impulsionada pelo discurso empresarial atraente, que pode não refletir totalmente a realidade das condições laborais e contribuir para a perpetuação desse ciclo de precarização.

Compreender esses fatores e mecanismos é crucial para propor medidas e estratégias capazes de atenuar os efeitos negativos dessa realidade crescente, resultando em um ambiente de trabalho mais equitativo e sustentável no cenário atual do mercado de trabalho.

Nesse primeiro momento é essencial compreender como a reestruturação produtiva e o surgimento das startups alteraram profundamente a organização do trabalho e as experiências dos trabalhadores, levando a uma nova forma de inserção no mercado que, ao mesmo tempo que promete flexibilidade e inovação, também exige resiliência e adaptabilidade constantes. Para isso, integra-se as contribuições teóricas e as pesquisas empíricas contemporâneas, oferecendo uma análise abrangente das mudanças no mundo do trabalho, com um olhar crítico sobre os efeitos das novas dinâmicas de trabalho na era tecnológica em especial no ecossistema das startups na vida dos trabalhadores.

Este trabalho está fundamentado nas teorias da sociologia do trabalho e na sociologia digital, utilizaremos conceitos presentes em autores como Guy Standing (2013). Criador do conceito de "precariado", Standing argumenta que o trabalho moderno é cada vez mais caracterizado pela insegurança e pela ausência de direitos trabalhistas. Em sua obra "The Precariat: The New Dangerous Class", ele descreve o precariado como uma nova classe social emergente, composta por trabalhadores em empregos temporários, sem estabilidade ou benefícios, que é particularmente relevante no contexto das startups e da uberização do trabalho.

2 A MUDANÇA NO MUNDO DO TRABALHO

Para analisar como as dinâmicas do capitalismo, especialmente em sua fase neoliberal, levam à flexibilização do trabalho, à globalização e à reestruturação produtiva. David Harvey (2011) em “O Enigma do Capital” discute o impacto dessas mudanças nas condições laborais e na precarização do emprego, com foco na descentralização da produção e na busca por competitividade. Luc Boltanski em “O Novo Espírito do Capitalismo” (2009) discute a reconfiguração do capitalismo a partir das críticas feitas nos movimentos de 1968, que acabaram por ser incorporadas pelo próprio sistema. Boltanski e Chiapello mostram como a ideia de flexibilidade, criatividade e inovação foi apropriada pelo capitalismo contemporâneo, e como isso tem moldado as relações de trabalho, especialmente nas empresas que se apresentam como inovadoras, como as startups.

Por último Beck (1997), em "Sociedade de Risco", trata da crescente insegurança e incerteza no mercado de trabalho contemporâneo. Ele analisa como a globalização e a flexibilização do trabalho têm contribuído para a desestruturação das formas tradicionais de emprego e para o aumento da precarização, criando uma "sociedade de risco", onde a segurança no emprego e as proteções sociais estão em declínio. Esses sociólogos oferecem uma perspectiva crítica sobre as transformações no mundo do trabalho, ajudando a contextualizar como a flexibilização e a precarização se consolidam, especialmente em setores como o das startups tecnológicas. Essas teorias também fornecem ferramentas para analisar a relação entre a estrutura econômica e as experiências subjetivas dos trabalhadores nesse novo cenário.

Na sociologia digital, utilizando os conceitos de Castells (1999), vivemos em uma "sociedade em rede", onde a interconectividade e as tecnologias digitais têm papel central na organização do trabalho, essa análise será essencial para compreender a lógica do trabalho digital e como isso impacta na dinâmica de trabalho dentro do objeto de pesquisa.

As primeiras décadas do século XXI evidenciam que a flexibilidade se transformou em uma necessidade econômica, exercendo um impacto direto na própria essência da subjetividade dos indivíduos. Para Marx, o trabalho é uma dimensão ineliminável da vida humana, isto é, uma dimensão ontológica fundamental, pois, por meio dele, o homem cria, livre e conscientemente, a realidade, bem como o permite dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade. (Luckács, 1981, p.12). É também pelo trabalho que a subjetividade se constitui e desenvolve-se constantemente, num processo de autocriação de si, percebemos que manter-

se flexível e, conseqüentemente, pronto para se adaptar, tornou-se a moeda corrente do trabalhador pós

fordista. Nesse contexto, muitos autores têm se dedicado a explorar questões sobre a subjetividade do trabalhador. Dentre eles, Alves (2011) e Zarifian (2002) se destacam por contribuir significativamente para a reflexão sobre o papel dessa subjetividade no mundo do trabalho pós-fordista. Neste cenário encontramos os modelos de empresas startups, e é neste projeto de pesquisa onde demonstro que pretendo explorar um tema crucial na sociedade atual, especialmente considerando a ascensão das startups de tecnologia e suas implicações na classe trabalhadora nas últimas décadas.

3 A DINÂMICA DAS STARTUPS E A FLEXIBILIDADE PRODUTIVA

As startups trouxeram um modelo de organização marcado pela horizontalidade das relações de trabalho, pela inovação contínua e pela capacidade de adaptar-se rapidamente às mudanças do mercado. Ao contrário das empresas tradicionais, essas organizações adotam um modelo menos hierárquico, com equipes pequenas, multidisciplinares e grande liberdade criativa. No entanto, essa flexibilidade também se traduz em novas formas de precarização do trabalho. A busca por eficiência e inovação constante muitas vezes se traduz em jornadas extenuantes, contratos temporários, e um ambiente de alta competitividade, onde a estabilidade no emprego deixa de ser uma realidade para muitos trabalhadores.

Com o novo modelo imposto pela reestruturação produtiva, os trabalhadores passaram a se adaptar a condições mais flexíveis e incertas. A ideia de um emprego fixo, com direitos trabalhistas estáveis e garantias contratuais, foi desafiada pelo surgimento de novas formas de ocupação, como freelancers, contratos temporários e trabalhadores autônomos. O discurso do "empreendedorismo" se popularizou, incentivando muitos trabalhadores a assumirem riscos individuais para se inserir no mercado de trabalho, agora mais fluido e fragmentado. Os profissionais de tecnologia e conhecimento passaram a ter destaque nesse novo cenário. Desenvolvedores, designers, engenheiros de software e especialistas em marketing digital são exemplos de perfis altamente demandados pelas startups, que valorizam a capacidade de inovação e a adaptação rápida às novas ferramentas e métodos.

Ao mesmo tempo, esses trabalhadores enfrentam novos desafios. Embora as startups prometam um ambiente dinâmico e criativo, também demandam altos níveis de produtividade, com contratos que muitas vezes oferecem poucas garantias de estabilidade a longo prazo. Esse modelo de trabalho on-demand (sob demanda) criou uma categoria de trabalhadores que devem

constantemente se reinventar, adquirindo novas habilidades para acompanhar as rápidas mudanças tecnológicas.

A uberização do trabalho é um dos temas centrais das pesquisas contemporâneas sobre trabalho e tecnologia. Este fenômeno, marcado pela intermediação do trabalho por plataformas digitais (como Uber, iFood e 99), transforma a relação entre trabalhador e empresa, introduzindo novos graus de precarização. Pesquisas atuais da ABET e da ANPOCS evidenciam que a uberização se caracteriza pela desregulamentação do trabalho, com trabalhadores autônomos que, embora não tenham vínculo formal com as empresas, estão subordinados aos algoritmos que controlam seu desempenho e suas remunerações.

Estudos apresentados em congressos da ABET apontam que os trabalhadores de plataformas enfrentam condições de trabalho extremamente voláteis, sem acesso a direitos trabalhistas básicos, como férias, 13º salário e aposentadoria. Além disso, há um aumento da carga emocional e mental, já que os trabalhadores são constantemente avaliados por clientes e precisam estar em disponibilidade contínua para maximizar seus ganhos. (Abilio. L; Santiago, M. 2024)

A reestruturação produtiva e a ascensão das startups também aprofundaram as desigualdades sociais. De um lado, trabalhadores qualificados em áreas de tecnologia e inovação encontraram novas oportunidades, muitas vezes com remunerações atrativas. De outro lado, trabalhadores em setores mais tradicionais, ou sem acesso à formação em tecnologia, enfrentaram condições mais precárias, com empregos cada vez mais instáveis e salários baixos. As plataformas digitais se tornaram protagonistas nesse cenário, exemplificadas por empresas como Uber, iFood e outras do chamado “capitalismo de plataforma”. Embora ofereçam oportunidades de trabalho flexível, essas plataformas frequentemente impõem jornadas longas e falta de direitos trabalhistas para seus trabalhadores, que não são formalmente reconhecidos como empregados, mas sim como prestadores de serviço.

A reestruturação produtiva a partir dos anos 1990 e a ascensão das startups provocaram uma mudança profunda no mercado de trabalho, impulsionada pela tecnologia e pela flexibilização das relações laborais. Embora tenham surgido oportunidades para inovação e crescimento econômico, o trabalho se tornou mais fragmentado e instável para grande parte da força de trabalho.

O futuro do trabalho nesse cenário é incerto. Por um lado, a tecnologia continua a gerar novas oportunidades, sobretudo para aqueles com acesso à educação e habilidades específicas. Por outro lado, a desigualdade entre os trabalhadores qualificados e aqueles relegados a funções

precárias segue crescendo, trazendo à tona a necessidade de se repensar os direitos trabalhistas e as políticas públicas em um cenário de rápidas mudanças tecnológicas.

4 STARTUPS: O TRABALHO EM SEU FORMATO DINÂMICO

Startups são empresas formadas para crescer de maneira rápida (Graham, 2012). É um tipo de instituição humana projetada para criar produtos e serviços sob condições de extrema incerteza (Ries, 2012), uma organização formada para buscar um modelo de negócio escalável, repetitivo e lucrativo, que busca se viabilizar por meio de fundos de venture capital (Blank & Dorf, 2014).

A grande quantidade de empresas no modelo startup inauguradas nas últimas décadas fomentam o objeto de estudo, pretendo analisar como as empresas buscam, nas leis, formas de diminuir seus custos e acelerar a produção (uma vez que empresas startups possuem como característica essencial pequenos negócios inovadores e com poucos recursos financeiros para alavancar seus produtos de forma muito rápida, com um mercado novo e incerto), ao mesmo tempo que demonstram pelo discurso forte de bem-estar e dinamismo uma diferenciação das empresas tradicionais, repassado ao trabalhador, em sua maioria jovens, para que este se mantenha com maior produtividade.

A precarização é um fenômeno que pode ser verificado através do “desmonte das formas reguladas da força de trabalho como mercadoria” (Alves, 2013, p. 85), a precarização e suas consequências podem ser observadas como uma crescente no mercado de trabalho contemporâneo. Bourdieu (1998), ajuda a compreender o conceito de precariedade e traz a discussão sobre a precariedade estar por toda parte, tanto no setor privado quanto público, trata da incerteza sobre o futuro e os efeitos que essa incerteza gera na classe trabalhadora.

Outro autor que ajuda a compreender melhor este cenário é Sennett (1999), ele desafia o leitor a decidir se a flexibilização do capitalismo moderno oferece um ambiente melhor para o crescimento pessoal ou se é apenas uma nova forma de opressão. Ele apresenta uma série de reflexões acerca das novas condições de trabalho que se impõem, vinculadas ao atual modelo capitalista e à lógica neoliberal. É proposto, pelo autor, avaliarmos o quanto essas condições de trabalho afetam as relações sociais e o próprio trabalho.

Sennett (1999), aborda o tema do risco, enfatizando sua natureza desorientadora e desanimadora. Ele adverte sobre uma distinção marcante nos tempos atuais: o risco agora se tornou uma realidade cotidiana para as massas, e para permanecer no jogo, é preciso apreciar viver na incerteza. Estar em uma situação de risco é predominantemente mais desanimador do

que promissor, devido ao estado de incerteza. Segundo ele, “A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se nas forças que dobram as pessoas” (Sennett, 1999, p. 53).

As startups se destacam por apresentar modelos de negócios caracterizados pela inovação, agilidade, flexibilidade e alta capacidade de se adaptar aos mercados, atuando em diversos setores socioeconômicos. A obra de Maia (2019) destaca que a proliferação e ascensão dessas organizações ocorrem em um contexto histórico marcado por mudanças iniciadas a partir de 1970, influenciado pelas crises desencadeadas pelo esgotamento do paradigma da sociedade urbano-industrial. No Brasil, o número desse tipo de modelo empresarial registrou um notável crescimento, atingindo a marca de 13.374 até 2019.

Diante desse contexto, o propósito desta pesquisa é compreender como indivíduos, grupos e instituições atribuem significados à vivência laboral no âmbito das startups e, simultaneamente, como esse novo formato impacta na intensificação do trabalho, as exigências laborais e as novas tecnologias impossibilitam a desconexão do trabalhador. Mészáros (2015) nos ajuda nesse conceito da necessidade de desconexão quando afirma que há uma crueldade nessa dominação, onde o trabalhador é vítima desse sistema.

Marx aponta que o trabalhador nesse sistema de alienação se torna uma mercadoria à medida que seu trabalho se fixa ao objeto produzido,

O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria [...] O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, [...].(MARX, K. 2008, p. 80).

Antunes (2013), ajuda a compreender a classe trabalhadora atual e sua natureza polissêmica e multifacetada, o autor indica uma tendência à diminuição do proletariado industrial tradicional, estável e especializado, que se desenvolveu durante a era do taylorismo-fordismo. Dentro do segmento da pesquisa podemos encontrar este perfil de trabalhador, multifacetado, buscando funções diversas para demonstrar proatividade e dinamismo, características cada vez mais presentes dentro do mercado de trabalho. Segundo o autor, essas mudanças têm o propósito de controlar a subjetividade dos trabalhadores por meio de um discurso de envolvimento que, na realidade, representa uma participação manipuladora, preservando essencialmente as condições de alienação e estranhamento no ambiente de trabalho. Para Antunes (2013), compreender as formas contemporâneas de geração de

valor trabalho é crucial, pois a mais-valia não é obtida apenas no âmbito material do trabalho, mas também no imaterial, intensificando as condições de exploração da força de trabalho mediante a redução ou mesmo eliminação do trabalho improdutivo. O trabalho do professor, doutor Ivan Barbosa (2021), nos ajuda a entender o mecanismo histórico do capitalismo, onde mesmo durante seu período de maior expansão, a realização da ideia de uma sociedade com pleno emprego nunca se concretizou no sistema capitalista.

Havia, mesmo nesses países desenvolvidos, uma pequena massa de trabalhadores desempregados que ficava à margem de todo o processo produtivo. Nos primórdios da sociologia, Karl Marx (2013) já fazia referência a esse contingente como necessário para que os trabalhadores empregados fossem pressionados a não reivindicarem mais direitos e aumentos de salário, já que a situação precária de parte da população trabalhadora poderia fazer com a parte desempregada pudesse aceitar uma menor quantidade de salários e direitos do que permanecer sem trabalho. (BARBOSA, Ivan Fontes; ALVES, V. H. A. O trabalho precário e não assalariado no horizonte da sociologia do trabalho latino americana, p. 16, 2021.).

Nesse sentido, Bourdieu (1996) também traz importante estudo sobre o novo tempo social, determinado pelo capital, forjando novos hábitos:

O habitus preenche uma função que, em outra filosofia, confiamos à consciência transcendental: é um corpo socializado, um corpo estruturado, um corpo que incorporou as estruturas imanentes de um mundo ou de um setor particular desse mundo, de um campo, e que estrutura tanto a percepção desse mundo como a ação nesse mundo (Bourdieu, 1996, p. 144).

Na intenção de evidenciar e caracterizar o novo papel contemporâneo do trabalho, a pesquisa tem como núcleo analisar e discutir o formato de trabalho nas startups (empresas emergentes) brasileiras, para isso, o site da StartSe apresenta uma definição que a resume e exemplifica como ecoa no Brasil:

Startup é uma empresa jovem com um modelo de negócios repetível e escalável, em um cenário de incertezas e soluções a serem desenvolvidas. Embora não se limite apenas a negócios digitais, uma startup necessita de inovação para não ser considerada uma empresa de modelo tradicional. (O StartSe se apresenta como o maior ecossistema de startups do país. Ver: <https://www.startse.com/noticia/startups/afinal-o-que-e-uma-startup>).

As startups representam novas formas de organização do trabalho e novas relações entre os trabalhadores e suas atividades, prometendo uma maior autonomia, especialmente com a comunicação e o fluxo de informações integrados diretamente no processo produtivo (Marazzi, 2009, p. 15).

Os fundadores dessas empresas tinham a interrupção como seu ponto de partida, adentrando um mercado novo e incerto, usando estratégias que visavam minimizar custos e possíveis litígios caso a ideia não fosse bem-sucedida, o que pode acarretar muitas incertezas, como falado acima, aos trabalhadores, muitos desses métodos começaram a desafiar os conceitos tradicionais das leis trabalhistas. As empresas usam discursos persuasivos para retratar-se como locais com preocupações laborais para seus trabalhadores, com ênfase no crescimento profissional, instalações de trabalho modernas e alternativas, espaços de lazer, permissão para animais de estimação e áreas de descanso atraentes, entre outros recursos inovadores que atraem jovens trabalhadores pela estética.

No entanto, predominantemente optam por contratações no formato PJ (pessoa jurídica), onde o trabalhador perde qualquer segurança trabalhista, extensa carga de trabalho sem remuneração extra, além da grande incerteza como falado anteriormente. Alega-se flexibilidade de horário e não vinculação com a empresa, embora, na prática, os trabalhadores realizem trabalho adicional sem remuneração por horas extras e estejam sob um vínculo empregatício camuflado, entre outras situações que os obrigam a entregar serviços rapidamente. (Wyzykowski, 2020). Muitos desses mecanismos desafiam a proteção ao trabalhador e representam riscos para os indivíduos que se encontram em uma posição de extrema vulnerabilidade.

O capitalismo flexível demanda um novo perfil de trabalhador. Esse profissional precisa mobilizar cada vez mais suas características pessoais no trabalho. Ele deve estar aberto a operar em horários e locais variados, integrar equipes que mudam constantemente e apresentar habilidades e qualidades que vão além de sua formação, sendo inovador, criativo e eficaz na comunicação. Estar sempre pronto para assumir novos riscos e desafios também é crucial. Não há mais a necessidade de um controle centralizado e visível, pois espera-se que o trabalhador internalize as formas de controle, ao mesmo tempo em que é avaliado de maneira sutil (muitas vezes mediado pela tecnologia) por superiores, colegas e clientes (Boltanski; Chiapello, 2009; Sennett, 2009).

5 UM NOVO MODELO DE NEGÓCIO

A história da disseminação das startups é relativamente recente. Nos Estados Unidos, os primeiros passos ocorreram em 1957, enquanto no Brasil, a chegada das chamadas empresas pontocom aconteceu na década de 1990. Embora as primeiras iniciativas de startups no país tenham surgido nesse período, o termo quase não era mencionado na mídia brasileira até 2012.

Foi em 2013 que seu uso começou a aumentar, rapidamente ganhando destaque nas manchetes de negócios (Maia, 2016). Entre 2015 e 2020, o número dessas empresas saltou de 4.151 para 13.374, representando um crescimento de 322% (Abstartups, 2020).

As startups brasileiras têm se destacado como agentes de inovação e crescimento econômico no cenário nacional. Baseadas em tecnologias disruptivas e metodologias ágeis, elas estão cada vez mais presentes em diversos setores da economia. No entanto, ao analisar essas empresas sob a ótica da sociologia do trabalho, percebe-se um fenômeno dual: enquanto as startups representam um ambiente dinâmico e promissor, elas também podem reproduzir formas de precarização nas relações laborais. A partir de dados do IBGE, DIEESE e informações do site da Associação Brasileira de Startups (Abstartups), este estudo visa compreender quem são essas startups, quais os perfis, por que atuam nesse formato e as implicações desse modelo no mercado de trabalho.

Baseando-se no documento disponibilizado no site da Abstartups com o mapeamento de ecossistema de Startups de 2023, conseguimos traçar o perfil das startups presente no Brasil baseando-se nos principais segmentos, no modelo de trabalho e na geolocalização das empresas. O mapeamento traz também outras informações como público-alvo, perfil das pessoas fundadoras, investimento, entre outros, porém aqui delimitamos apenas os três tópicos: segmento, modelo de trabalho e geolocalização. Esses critérios serão levados em consideração pois serão analisados os perfis de cada empresa e os trabalhadores em cada uma, para trazer uma amostra mais significativa para a análise da dinâmica e gerenciamento do trabalho dentro desse ecossistema.

Segundo dados da Associação Brasileira de Startups (Abstartups), o país conta hoje com mais de 12 mil startups, o que o coloca como líder nesse segmento em toda a América Latina. O material do ecossistema das startups construído pela associação em 2023, foram mapeadas 2593 startups de 326 cidades brasileiras tendo como referência uma base de 14 mil startups, esse estudo teve como objetivo mapear e identificar o perfil e os principais dados das startups brasileiras.

Atualmente, a distribuição regional das startups concentra-se no estado de São Paulo, tendo 38,4% das startups nessa região, seguido pelo estado de Minas Gerais, Santa Catarina e Paraná. Por região temos o sudeste com 55,8% das empresas, sul com 22,1%, nordeste com 12,3%, centro-oeste com 5,1% e norte com 4,7%. Sobre o modelo de trabalho preferido das startups, o home office se destaca, com 47,7%, seguido do regime híbrido, com 39,7%.

As startups brasileiras são compostas por um grupo heterogêneo de trabalhadores, geralmente jovens, altamente qualificados, e com perfis focados em áreas como tecnologia da

informação, marketing digital e administração. Segundo o IBGE e o DIEESE, esses trabalhadores muitas vezes possuem formação acadêmica sólida, mas encontram no mercado de startups uma alternativa ao emprego formal tradicional, visto que as startups oferecem a promessa de flexibilidade e crescimento rápido. Profissionais freelancers e temporários também são parte relevante desse ecossistema, contribuindo para o caráter mutável e adaptável dessas empresas.

A análise dos dados fornecidos sobre o ecossistema de startups oferece uma visão clara sobre a estrutura e diversidade dessas organizações, tanto em termos de quantidade de trabalhadores quanto no perfil dos fundadores. A maior parte das startups, 50,4%, possuem entre 1 e 5 trabalhadores. Isso revela um perfil predominante de empresas de pequeno porte, muitas vezes caracterizado por operações enxutas e flexíveis, típicas de empresas em estágios iniciais ou que operam em nichos específicos. Essa estrutura reduzida pode indicar maior agilidade, mas também desafios relacionados à capacidade de escalar operações e a gestão de múltiplas funções por parte dos trabalhadores. Por outro lado, apenas 1,3% das startups possuem entre 101 e 200 trabalhadores, e uma fração mínima, 0,1%, têm entre 501 e 1000 empregados. Esses dados sugerem que poucas startups conseguem se expandir até esse ponto, o que pode ser reflexo de barreiras para o crescimento, como limitações de financiamento, mercados competitivos ou falta de acesso a redes que incentivem a escalabilidade.

O perfil das pessoas fundadoras revela um cenário marcadamente desigual. A predominância de homens cisgênero, representando 79,8% dos fundadores, sugere um desequilíbrio de gênero significativo. As mulheres cisgênero, que compõem 19,7% dos fundadores, estão sub-representadas, apontando para desafios estruturais e culturais que impedem uma participação mais equitativa. A presença de pessoas transgênero também é extremamente baixa, com apenas 0,1% de homens transgêneros mencionados, evidenciando uma quase total exclusão de pessoas trans do ecossistema empreendedor.

Em relação à diversidade racial, a maior parte dos fundadores, 70,7%, se identifica como branco, o que indica uma predominância de pessoas dessa raça nas startups, o que, de certo modo, reflete o acesso desigual a oportunidades no mercado. Apenas 6,2% dos fundadores se identificam como pessoas pretas, um número extremamente baixo, e 17,5% se identificam como pardos. Esse quadro reforça as disparidades raciais, sugerindo que há barreiras significativas que dificultam a participação de pessoas racializadas no ambiente empreendedor.

Esses dados refletem o cenário de startups como um ambiente onde prevalecem estruturas enxutas, com uma concentração significativa de pequenos negócios, enquanto as disparidades de gênero e raça persistem. Embora as startups sejam frequentemente vistas como

promotoras de inovação e mudanças, ainda existem grandes desafios em promover uma maior inclusão e diversidade em termos de liderança e participação no ecossistema.

O trabalho nas startups é caracterizado por uma forte adoção de metodologias ágeis, além do uso intensivo de ferramentas digitais, para coordenação de equipes. O formato de trabalho remoto ou híbrido tem se tornado cada vez mais comum, favorecido pela pandemia e pelas próprias características das startups. Entretanto, do ponto de vista da sociologia do trabalho, esse modelo é ambivalente: ao mesmo tempo que promove flexibilidade e inovação, ele também gera incertezas quanto à estabilidade de emprego, já que muitas startups operam em um ambiente de alta rotatividade e baixo grau de formalização. A ausência de vínculos empregatícios formais, direitos trabalhistas assegurados e a exigência de longas jornadas são exemplos de precarização que, muitas vezes, não são visíveis no discurso de inovação e serão aprofundadas nessa pesquisa. Baseado nesses dados coletados foi escolhido nessa pesquisa uma amostra de 3 startups

O propósito das startups é claro: resolver problemas específicos de mercado com soluções inovadoras, focando em escalabilidade e disrupção. Elas atuam em setores como fintechs, healthtechs e edtechs, conforme mapeado pela Abstartups, buscando ocupar nichos inexplorados por empresas tradicionais. No entanto, o foco no crescimento acelerado e na maximização do valor pode levar a uma pressão excessiva sobre os trabalhadores, que se veem imersos em uma cultura de "empreendedorismo extremo" e "entrega constante". As startups prometem não apenas resultados financeiros, mas também a possibilidade de transformar a sociedade e o mercado de trabalho. No entanto, os resultados sociais e econômicos nem sempre são distribuídos de forma justa, principalmente para os trabalhadores, que podem sofrer com contratos instáveis e salários incertos.

Outro dado interessante para analisamos na pesquisa é o crescimento exponencial das startups durante a pandemia da Covid-19, enquanto nos empregos formais, principalmente para os pequenos negócios, tivemos uma grande mudança estrutural resultando em demissões, falências e a queda de demanda. A crise econômica decorrente do isolamento social imposto pela pandemia de covid-19 atingiu profundamente o tecido de trabalho no Brasil, segundo dados do IBGE 716.372 empresas fecharam as portas, sendo 99,8% de pequeno porte (IBGE, 2020). De outro lado, as startups brasileiras mantiveram um crescimento durante o ano de 2019, De acordo com a Associação Brasileira de Startups, de 2015 até 2019, o número saltou de uma média de 4.100 para 12.700 startups criadas, representando um aumento de 207%, durante o cenário pandêmico surgiram inúmeras oportunidades de negócio onde os investidores puderam investir em startups com alto potencial de crescimento, oferecendo soluções inovadoras para os

governos e empresas, já que trazem oportunidades de correção, representatividade e reconhecimento, com ações eficientes e políticas estruturais que geram bases sólidas no enfrentamento da pandemia da COVID-19 (Matos; Radaelli, 2020).

O modelo de startups é impulsionado pelo desejo de inovação e pelo dinamismo do mercado, mas, do ponto de vista dos trabalhadores, muitas vezes é também uma resposta às limitações do emprego formal tradicional no Brasil. Segundo o DIEESE, o mercado de trabalho formal brasileiro é marcado por rigidez, baixa geração de vagas e precariedade salarial em alguns setores. Assim, as startups surgem como uma alternativa para profissionais que buscam maior autonomia e flexibilidade. Contudo, essa flexibilidade nem sempre vem acompanhada de segurança ou garantias de direitos trabalhistas. Para muitos trabalhadores, o trabalho em startups representa uma alternativa necessária, mas que não oferece a proteção típica do emprego formal, reforçando a precarização laboral.

Com base nos dados fornecidos, a escolha de uma amostra de 3 startups brasileiras para basear a pesquisa, que apresentam distinções em termos de geolocalização, perfil dos fundadores e quantidade de trabalhadores, permite uma análise mais aprofundada do impacto dessas variáveis no sucesso e desenvolvimento de cada empresa.

Para o estudo proposto, foram escolhidas três startups brasileiras que se diferenciam em termos de geolocalização, perfil de atuação e quantidade de trabalhadores. A seleção dessas empresas baseia-se na necessidade de analisar como a localização geográfica, o setor de atuação e o porte influenciam a dinâmica de trabalho e os desafios enfrentados.

Baseado nas informações trazidas pela ABSTARTUP as empresas escolhidas estão no quadro abaixo:

Startup	Região	Geolocalização	Perfil de Atuação	Quantidade de trabalhadores
IFood	Sudeste	Sede em São Paulo, maior concentração de investimentos em tecnologia e infraestrutura avançada. Localização estratégica que permite acesso a mercados, parcerias e talentos qualificados.	Atua no setor de delivery de alimentos, conectando restaurantes a consumidores através de uma plataforma digital.	Cerca de 730 mil trabalhadores internos (não inclui os entregadores)

T.I Saúde	Nordeste	Localizada na Região Nordeste, enfrenta desafios por menor concentração de recursos tecnológicos. Contribui para a descentralização do ecossistema de inovação no Brasil.	Setor de tecnologia voltada para a saúde, oferecendo soluções para hospitais e clínicas.	Entre 50 e 100 trabalhadores.
Seazone	Sul	Situada em Santa Catarina, beneficia-se de um ambiente em crescimento para startups. Florianópolis se destaca como hub de tecnologia e inovação.	Plataforma de gestão para o setor de locação por temporada.	Entre 200 e 300 trabalhadores.

Fonte: Pesquisa documental, 2024. Elaboração: Bino, 2024.

A escolha dessas três startups foi intencional para garantir que a amostra represente diferentes realidades em termos de geolocalização, perfis de mercado e quantidade de trabalhadores. O IFood, com sua grande estrutura, permite uma análise de como grandes startups gerenciam uma operação complexa e escalável em um mercado maduro. A T.I. Saúde, situada em uma região com menor concentração de tecnologia e recursos, oferece uma perspectiva sobre como startups em crescimento enfrentam desafios regionais. Por fim, a Seazone, com uma estrutura média e foco no setor de turismo, ilustra como a inovação pode alavancar um setor específico em uma região economicamente diversificada.

Essas variações nos perfis e tamanhos das startups são essenciais para entender diferentes dinâmicas de trabalho, desde a gestão de equipes até a capacidade de inovação, adaptação ao mercado e escalabilidade. Além disso, a análise pode revelar como a geolocalização impacta o acesso a recursos, investidores e mercados, proporcionando uma visão ampla do ecossistema de startups no Brasil.

A investigação do objeto de pesquisa ao decorrer da construção da dissertação, integrará três métodos qualitativos: observação direta, análise do discurso e entrevistas. Cada método será aplicado de maneira complementar para proporcionar uma compreensão abrangente e detalhada do fenômeno estudado. A primeira etapa conforme mostrada anteriormente é compilar informações da Associação Brasileira de Startups (ABSTARTUPS), em particular, levantar informações do número e crescimento das startups no Brasil e a quantidade de

trabalhadores absorvidos por elas para quantificar a grandeza e importância para análise desse ecossistema.

Busca-se dessa forma, expor informações relevantes sobre as características e tendências identificadas nesses grupos, permitindo ampliar a visão do ecossistema das startups. Essa etapa baseia-se no método da pesquisa documental, apresentada por Gil (2007) pois será realizada uma etapa analítica nos materiais que mantém seu caráter rico e estável, a análise desses materiais constituirá uma base esclarecedora para o recorte da pesquisa e dos dados coletados. A análise desses dados será baseada nos objetivos desta pesquisa e suas delimitações, seguindo os passos mostrados por Gil (2007) da análise do conteúdo, exploração do material e por último o tratamento, a inferência e a interpretação dos dados coletados, segundo o autor, "a pesquisa social deve ser conduzida com rigor metodológico para garantir a validade dos resultados" (Gil, 2007, p. 45).

As etapas seguintes da pesquisa incluirão a observação direta para capturar as práticas organizacionais entre membros da equipe e a cultura de trabalho nas três startups selecionadas, para proporcionar uma visão diversificada do ambiente de trabalho. Chauvin e Jounin (2015) destacam que essa flexibilidade é crucial para capturar a dinâmica fluida e em constante mudança das interações sociais e dos contextos organizacionais. O método de observação direta também proporciona uma imersão na rotina do fenômeno observado, de acordo com o texto de Paugam (2015) a observação direta pode levantar nuances e insights valiosos para a pesquisa e complementa outros métodos também utilizados, é essencial para a pesquisa o questionamento de lógicas cotidianas naturalizadas, esse chamado olhar sociológico pautado nas pesquisas de Bauman (2010) e Paugam (2015) nos permite criar essa "estranheza" de tudo aquilo considerado natural e ter um olhar mais crítico no mundo social que vivemos. Segundo Paugam,

O que é afinal, este espírito? Ele é uma arte de tornar problemático o mundo social em que vivemos. Diante de situações onde a maioria dos atores prioriza um olhar sobre uma atividade social buscando naturalizá-la, o sociólogo, ao endereçar-lhe certos tipos de questões, pode fazer reaparecer o arbitrário e a indeterminação que esta tentativa de naturalização negou-lhe. (Paugam, S. 2015, p. 33).

A experiência pessoal da pesquisadora-autora também será relevante para o estudo onde será possível e necessária a observação participante dentro do ambiente estudado. Os métodos de observação direta e participante se unem para registrar os fatos observados, como mostrado por Paugam, "inicialmente poderíamos afirmar que toda observação é necessariamente participante, já que o observador nunca é invisível ou inativo no ambiente que ele busca estudar" (Paugam, 2015, p. 126). Para coletar os dados será utilizado anotações, gravações e

até vídeos para coletar e posteriormente analisar os dados, é essencial dentro desse universo participar de reuniões, analisar as demandas repassadas ao time interno e como funciona as resoluções dos problemas encontrados. Para identificar as experiências dos trabalhadores, serão conduzidas entrevistas semi-estruturadas com 15 trabalhadores de três startups brasileiras, alcançando um quadro diversificado de trabalhadores em termos regionais, raciais, etários, de classe social e de gênero, também em diferentes estágios de desenvolvimento.

O principal passo para conduzir as entrevistas inicia-se com as perguntas “o que perguntar?” e “para quem perguntar?”, Gaskell (2002) destaca esse passo inicial como essencial para construção das perguntas e objetiva em seu estudo as entrevistas como um método importante para reconhecer e entender diferentes pontos de vista dos atores e se atentar a temas importantes que não estavam planejados. Além disso, o método da entrevista valoriza a subjetividade do entrevistado e busca identificar perspectivas e análises consistentes, assim como as interpretações pessoais dos trabalhadores dentro do ecossistema. Poupart (2014) enfatiza que o conhecimento produzido é contextual e situacional, refletindo a dinâmica da interação entre entrevistador e entrevistado, também ressalta que a profundidade da entrevista qualitativa possibilita a identificação de nuances e variações nas experiências e perspectivas dos participantes.

Para finalizar a triangulação dos dados será realizado a análise dos discursos presentes em documentos, comunicações e postagens em redes sociais das startups para identificar valores, ideologias e narrativas que moldam a cultura organizacional e práticas de trabalho, serão coletados diversos tipos de documentos como, comunicados internos, posts em redes sociais e relatórios e publicações externas, selecionados com base na relevância para as práticas de gestão e condições de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Estudar a dinâmica de trabalho nas startups brasileiras a partir da sociologia do trabalho é relevante porque essas empresas estão moldando o futuro das relações laborais no Brasil. Ao analisar esse fenômeno, podemos entender como a busca por inovação e crescimento rápido influencia as condições de trabalho e as proteções oferecidas aos trabalhadores. Compreender essa dinâmica é essencial para propor políticas e práticas que promovam não apenas o crescimento econômico, mas também a dignidade e a segurança no trabalho.

A dinâmica de trabalho nas startups brasileiras, embora envolva inovação e flexibilidade, revela um cenário de precarização quando analisada pela perspectiva da

sociologia do trabalho. As startups oferecem novas formas de organização e realização de trabalho, mas também desafiam as proteções tradicionais dos trabalhadores, levando à ausência de vínculos formais, à pressão por resultados rápidos e à incerteza sobre a estabilidade no emprego. Diante disso, é essencial que se busque um equilíbrio entre a inovação proposta pelas startups e a garantia de direitos trabalhistas, a fim de evitar que a precarização se consolide como parte intrínseca desse modelo empresarial.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; SANTIAGO, Silvia Maria. Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado. Diretoria Executiva de Direitos Humanos, Unicamp, 2024. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/dossie-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado/>. Acesso em: 25 set. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE STARTUPS. Mapeamento do ecossistema brasileiro de startups 2023. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://abstartups.com.br/mapeamento-de-comunidades/>. Acesso em: 25 set. 2024.

BECK, Ulrich. Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: 34, 1997.

BELL, Daniel. O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1973.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHAUVIN, Sébastien; JOUNIN, Nicolas. A Observação direta. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). A pesquisa sociológica. Petrópolis: Vozes, 2015.

EVANGELISTA, A. P. Seremos livres ou escravos da Indústria 4.0?. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2018. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/seremos-lideres-ou-escravos-da-industria-40>. Acesso em 29. jun.2024. <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/seremos-lideres-ou-escravos-da-industria-40>.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GORZ, André. O imaterial: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

GRAHAM, P. Startups = Growth Recuperado de <http://www.paulgraham.com/growth.html>. 2012. Acesso em 04 set de 2024.

HARVEY, David. O enigma do capital: e a crise do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press, 1983.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. *Pesquisa Pulso Empresa: impacto da covid-19 nas empresas*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>>. Acesso em: 15 de abr de 2024.

_____. *Pesquisa Industrial Anual 2003 a 2018; Pesquisa Anual da Construção 2003 a 2018; Pesquisa Anual de Serviços 2003 a 2018 e Pesquisa Anual de Comércio 2003 a 2018. Tabulação Especial*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b.

LAAN, Murilo. RONCATO, Mariana. *Uberização do Trabalho, produção da diferença e as experiências internacionais de regulação do trabalho*. *Revista de Sociologia e Política, Sociologias* 23 (57) • May-Aug 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxxwB>. Acesso em: 30 jun de 2024.

MARTINS, Marcelo; PEREIRA, João. *O Papel das Startups na Transformação do Mundo do Trabalho*. *Revista de Sociologia e Política*, v. 22, n. 2, p. 25-42, 2018.

MATOS, F.; RADAELLI, V. *Ecossistema de Startups no Brasil: Estudo da caracterização do ecossistema brasileiro de Empreendedorismo de alto impacto*. Brasília: BID, 2020.

MORAIS, Ana Paula. *Trabalho e Inovação nas Startups: Uma Análise Sociológica*. *Revista Brasileira de Empreendedorismo e Gestão*, v. 19, n. 4, p. 134-150, 2020.

MORÉLIX, A.; MATOS, F.; DE OLIVEIRA, L.; AFONSO, R.; RADAELLI, V. *Startups do Brasil em meio à pandemia: como o ecossistema brasileiro de startups tem enfrentado a crise da COVID-19: soluções, desafios e propostas para o futuro*. Brasília: BID, 2020.

NEGRI, Antonio; HARDT, Michael. *Império*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; MOREIRA, Rafael de Farias Costa. *A Covid deixa sequelas: a destruição do estoque de capital das micro e pequenas empresas como consequência da pandemia de Covid-19*. Rio de Janeiro: Ipea, jun. 2023. 40 p. (Texto para Discussão, n. 2894). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2894-port>.

POCHMANN, Marcio. *A Década dos Mitos: O novo modelo econômico e a crise do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2001.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 8. ed. São Paulo: Record, 2004. Cap. 1 e 3.

SILVA, Ricardo. *O Impacto das Startups na Dinâmica do Trabalho e Emprego no Brasil*. *Revista Brasileira de Desenvolvimento Econômico e Social*, v. 20, n. 1, p. 89-104, 2021.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

SANTOS, Felipe; SILVA, Helena. Startups e Novas Formas de Precarização do Trabalho: Reflexões e Desafios. *Revista de Estudos do Trabalho e Economia*, v. 17, n. 3, p. 101-118, 2019.

SILVA, Ricardo. O Impacto das Startups na Dinâmica do Trabalho e Emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Desenvolvimento Econômico e Social*, v. 20, n. 1, p. 89-104, 2021.