

O TRABALHO NAS *STARTUPS* BRASILEIRAS: CONTRADIÇÕES E POSSIBILIDADES NO ESPAÇO LABORAL E DA INOVAÇÃO DAS *STARTUPS*

Sebastiana Maria de Moraes¹

Resumo: O artigo apresenta o desafio social de empreender no Brasil, dentro do modelo de *startups*, quando os trabalhadores ainda têm a cultura e as expectativas do trabalho clássico e com os benefícios e proteção regulares. Esta nova forma de trabalho, que explora várias possibilidades de cooperação e trabalho terceirizado, “quarteirizado” e afins, vem responder a uma demanda de agilidade e inovação que encontra um ambiente muito propício nas atividades de comércio e serviços, segmentos ainda marcados por variadas práticas exploratórias e subqualificadas no Brasil, apesar dos avanços. Decorre desse cenário a necessidade de mapear as opiniões e expectativas advindas das realidades dos fundadores e dos trabalhadores em *startups*, e analisar as saídas que insurgem no cenário desse novo segmento econômico.

Palavras-chave: *Startups*; Trabalho; Condições laborais; Inovação.

Abstract: The article presents the challenge of undertaking in Brazil, within the startups model, when workers still have the culture and expectations of classical work and with the regular benefits and protection. This new form of work, which explores various possibilities of cooperation and outsourced, “quarterized” and related work, responds to a demand for agility and innovation that finds a very conducive environment in the activities of trade services, segments already marked by various exploratory practices and under qualified still in Brazil, despite the advances. From this scenario comes the need to map the opinions and expectations arising from the realities of the founders and workers in startups, and analyze the outputs that arise in the scenario of this new economic segment.

¹ Doutoranda em Educação pela Universidade de Sorocaba - SP. Mestre em Gestão e Desenvolvimento - Formação de Pessoas pela Universidade de Pernambuco.

Keywords: Startups; Work; Working conditions; Innovation.

1. Introdução

O mundo do trabalho vem enfrentando mudanças vigorosas na atualidade e em ciclos que se repetem e, nas últimas décadas, as mudanças passaram a interferir fortemente nos modos de produção e na forma como os trabalhadores buscam garantir seu sustento, sobretudo pela influência determinante da tecnologia e de como as possibilidades são criadas e recriadas na economia a partir do digital.

Marx (1985) fala da produção do trabalho como uma necessidade social, já que, para sobreviver, é necessário, na atualidade, um conjunto considerável de serviços e bens que devem ser adquiridos através da força de trabalho. Essa relação de compra e venda da força de trabalho se mantém ainda hoje, com grandes modificações das relações de trabalho e remuneração, através das conquistas de direitos ao longo das décadas, e também das perdas, persistindo as divisões sociais do trabalho.

Nesse sentido, apresenta-se a análise e discussão acerca das evoluções do trabalho e suas implicações, em concordância com Rohm e Lopes (2014) quando mencionam que as necessidades do trabalho como condição para subsistência humana e os sentidos que este foi ganhando através do tempo são elementos importantes de análise, já que a vida, quase que em todas as sociedades, se faz também pelo trabalho.

Assim, este artigo se ocupa de analisar a consolidação das *startups* no Brasil como uma alternativa viável de produção, inovação e trabalho remunerado, no contexto da inovação e do trabalho moderno, observando através do estudo exploratório a permanência das expectativas clássicas para o trabalho e as novas demandas laborais que surgem da flexibilidade, da tecnologia e da gestão empresarial.

2. Fundamentação teórica

A atual conjuntura do trabalho envolve criticamente interações entre a força e inteligência humana e as tecnologias. O conceito de globalização se potencializou e surgiu a inteligência artificial, que está situada numa encruzilhada dantesca de estratégia mundial que envolve sociedade, trabalho, economia e futuro.

Os modelos clássicos de trabalho deram lugar a novas formas laborais, aos contratos flexíveis, à terceirização e, paralelamente a isso, a queda das quantidades de postos de trabalho criou um cenário favorável à precarização das relações, a subcontratações e aos trabalhos desprotegidos e contra os quais o Brasil tentou implantar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, iniciativa que veio a se fragilizar no final dos processos de criação dessa agenda nos estados até 2014 (MTE, 2010).

Nesse sentido, é importante situar as *startups* num momento de amadurecimento como estratégias de negócios, sendo a tecnologia parte indissociável do conceito de trabalho nas *startups*, envolvendo novas dimensões da vida social em seus impactos e motivações, importando considerar os impactos que o trabalho clássico ainda exerce sobre as relações econômicas nesse cenário específico, sobretudo no que diz respeito às expectativas dos trabalhadores.

2.1 O trabalho moderno

Essa análise exploratória começou com uma publicação numa rede social do José Luiz Coutinho de Mendonça Lima (via LinkedIn), cuja foto remetia a uma crítica do Desembargador do TRT da 15ª, Jorge Luiz Souto Maior, às novas modalidades de trabalho para *startups* e aplicativos no Brasil em 29 de maio de 2019, com o título “Escravos Modernos”, ou “As definições de escravidão foram atualizadas”.

Estudando o tema com a finalidade de apresentar esse breve dossiê sobre o trabalho nas *startups*, especificamente em São Paulo, 13º melhor ambiente de *startups* no mundo, segundo o relatório *Startup Ecosystem* de 2012, surgiu a pesquisa exploratória.

Para compreender melhor a questão do artigo do desembargador, é preciso entender o que se define como trabalho escravo ou análogo à escravidão. Esse é quase sempre caracterizado por uma relação de trabalho extremamente precária, desprotegida, com jornadas exaustivas, saúde laboral duvidosa e muitas vezes dívidas contraídas obrigatoriamente pelo trabalhador em função de transporte, uso de ferramentas de trabalho, uso de estruturas físicas ou até mesmo comida e fardamentos (MTE, 2010).

A incidência de registros de trabalho escravo no Brasil ainda é preocupante e ocorre muito mais em setores como o agronegócio e a construção civil, de acordo com dados do próprio Ministério do Trabalho. Segundo informações divulgadas pelo site O Globo (2020),

entre 2003 e 2018, mais de 8 mil trabalhadores foram resgatados de situação de trabalho análogo à escravidão, e se proliferam registros de formas contemporâneas de trabalho escravo com brasileiros e estrangeiros no país, afetando, inclusive, crianças.

Já o trabalho precário é caracterizado pela baixa remuneração, contratos curtos e sem proteção, precarização crescente das relações e perda de direitos. Entretanto, na atualidade, na América Latina e parte da Europa isso parece ser tão comum que muitas vezes se confunde com as ocupações mais simples e de baixa complexidade, mas no fundo podem ser reconhecidas na terceirização sem precedentes e até em trabalhos que antes eram mais qualificados e de nível superior (OIT, 2008).

O Brasil é signatário das resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o trabalho decente, e na Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente de 2012 foi ratificado o compromisso com a promoção do trabalho pleno e a qualidade de vida.

2.2 O surgimento das startups

Esse movimento fervilhante tem pouco mais de dez anos no Brasil, e nos últimos três anos ganhou uma imensa projeção midiática e no meio empresarial, virando programa de televisão e deslumbrando desde jovens investidores com suas famílias, até profissionais maduros e experientes com recursos para investir (SIQUEIRA; DINIZ, 2017).

Segundo estudos do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), a taxa de empreendedorismo da população adulta brasileira atualmente é de 40%, dobrando a taxa de dez anos atrás, que era de cerca de 20%, o que nos leva a crer num movimento de mudança da cultura de investimentos e da situação de trabalho e emprego no país, pois, quem antes procurava por uma posição fixa de emprego ou trabalho, agora tem a sedutora opção de criar um negócio para si, tornando-se rapidamente *Founder*, CEO ou dono de um negócio.

Esse segmento de *startups* já reúne cerca de 10 mil empresas no Brasil, de acordo com a Associação Brasileira de *Startups* (ABS), organização criada para reunir dados e monitorar o crescimento do segmento cujos números apresentam ano a ano crescimento substancial e desperta um interesse cada vez maior de investidores e empresas.

Em 2014, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) lançou um programa que prometia destinar R\$ 40 milhões para suporte a empresas de produtos digitais.

O Start-Up Brasil oferece mentoria, eventos, apoio de aceleradoras e bolsas de investimento por meio de editais e seleções abertas e apoia iniciativas que elevem a competitividade desse segmento dentro e fora do Brasil (MCTI, 2014).

Grando (2012) alerta para a mudança do *mindset* onde a tradicional ideia de ser empresário e abrir uma pequena empresa ainda está presente, haja vista que o desafio é muito maior, pois, no cenário atual, empreender exige muito mais do que ter um negócio; exige inovação, criatividade e paciência para ver os resultados. Além disso, o autor destaca que na cultura das *startups* é comum aceitar um erro como parte do processo e etapa de aprendizagem para consolidação de parcerias e resultados, o que é muito diferente do mundo *business*, onde se pretende eliminar ao máximo os riscos.

De acordo com dados da Associação Brasileira de *Startups* (ABS), o perfil dos que abrem *startups* é composto por cerca de 45% de profissionais entre 30 a 40 anos que possuem recursos advindos de economias e que não estão satisfeitos com a profissão e, por isso, querem se aventurar no segmento; a maior parcela, 55%, é formada por jovens universitários com idade entre 20 e 23 anos, de cursos tecnológicos ou de administração e marketing, que iniciam seus negócios com recursos mínimos, ou financiados pelos pais ou amigos, em sociedade.

Na opinião de especialistas, o trabalho em *startups* é consideravelmente diferente. Além de gozar de uma liberdade sem precedentes, o trabalhador deve apresentar muita flexibilidade para lidar com um trabalho sem hierarquias rígidas, sem limites de horários e relativamente sem proteção, já que tudo depende de contratos e negócios em geral fechados sem o costumeiro planejamento anual, recebíveis ou não (GRANDO, 2012).

Além disso, segundo o site Na Prática (2019), para trabalhar em uma *startup*, é necessário ter um perfil diferenciado que, segundo o site, circula em torno das capacidades e habilidades. São elas: suportar pressão, administrar grandes doses de incertezas, ultrapassar limites, já que não há muitas regras e tudo é questionável, e pensar como um dono, pois, na mesma proporção da autonomia, vem a responsabilidade individual pelos resultados, gastos, despesas e ganhos.

As exigências não são simples para o trabalho mais qualificado, onde falar inglês é mandatório, mas para algumas *startups* e *fintechs*, o diploma universitário já não é. Além disso, o que importa é a entrega ao final do dia, uma vez que, no conjunto das relações laborais, troca-se flexibilidade por disponibilidade.

Finalmente, em uma rápida busca e leitura das entrevistas de fundadores de *startups* que são referência, estes apresentam conselhos interessantes e que colocam em xeque os valores de trabalho de gerações anteriores. Em geral, são conselhos como: “foco na carreira, e não no salário”, “a liberdade é melhor que a remuneração”, “nosso maior bem é a cultura disruptiva e o ambiente descontraído”, entre outros conselhos nada ortodoxos.

2.3 O trabalhador das startups

Que o movimento das *startups* é um grande trunfo econômico e uma ótima saída para os problemas em geral da crise dos empregos, não há a menor dúvida. Ainda, estas vêm apresentado saídas e soluções para problemas que vão desde o esgotamento dos sistemas de saúde, saúde e prevenção, engenharias, moda, transporte e centenas de outros segmentos da economia, trazendo um olhar tecnológico e o uso da inteligência artificial para solucionar problemas que podem ser clássicos e perduram há décadas, ou apresentam uma proposta de solução para questões inovadoras e que necessitam de uma abordagem diferente do que o Brasil vinha sustentando há décadas (SWIATEK, 2019).

Para os fundadores e investidores, é um negócio que pode até vir a ser milionário, além de projetar definitivamente os nomes para o universo corporativo e, paralelamente, gerar um novo negócio altamente rentável, que são as palestras do “como fazer” para as centenas de iniciantes e interessados nos temas dentro dos infinitos eventos que rodam o país promovendo a ampliação do negócio.

Nesse cenário, antes de mais nada, é importante observar que o Brasil tem hoje um contingente de aproximadamente 13 milhões de desempregados, segundo o que dizem vários institutos e agências. Uma matéria do Estadão de 2017 afirmava que, em variados sites especializados, era possível encontrar mais de 50 mil vagas em *startups*². O mesmo veículo afirma em 05 de maio de 2019 que sobram vagas no setor de tecnologia e *startups*, num país onde o número de desempregados chega a 13%.³

²Há mais de 50 mil vagas disponíveis em startups e empresas inovadoras. Disponível em: <https://pme.estadao.com.br/blogs/blog-do-empresario/ha-mais-de-50-mil-vagas-disponiveis-em-startups-e-em-presas-inovadoras/> Acesso em: 25/05/2020.

³ Em um país com desemprego de 13%, sobram vagas na área de tecnologia. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,em-um-pais-com-desemprego-de-13-sobram-vagas-na-area-de-tecnologia,70002816007> Acesso em: 25/05/2020.

A referida matéria fala em 5 mil vagas somente em *startups*, as quais se concentram em ocupações novas no mundo do trabalho, como *data science*, desenvolvedor, *bussines analytics*, especialista em mídias sociais e em marketing digital, entre outras, com salários que variam entre 3,7 mil e 9 mil para profissionais com ensino superior.

Com uma demanda de até 70 mil vagas até 2024 e uma movimentação de cerca de 200 bilhões de reais, é difícil entender o *gap* de profissionais, especialmente num país como o Brasil. Na mesma matéria, apontamos alguns comentários dos internautas que fornecem pistas do porquê de tal situação acerca da falta de trabalhadores especializados para *startups*. São eles:

- a) Salários bem baixos diante da qualificação exigida;
- b) Os bons profissionais não querem trabalhar como operários em tarefas repetitivas;
- c) Os iniciantes não são aceitos, porque não têm experiência.

Ao encontro desses tópicos e numa leitura exploratória de sites de emprego, observamos que no LinkedIn, principal plataforma de busca de vagas no Brasil, há um comentário de uma internauta, cujo nome foi omitido na matéria, que ajuda a corroborar as opiniões mencionadas, mesmo sendo na página de uma famosa *startup* classificada entre as 25 mais desejadas por recém-formados: “Mais importante do que ambiente é pagar salários melhores, afinal, ninguém quer trabalhar o mês inteiro em troca de trabalhar de bermuda, chicletes e cerveja ou uma máquina de café e um *squeeze*. As contas existem para todo mundo”.

Não há um ranking oficial sobre as médias salariais das *startups* em função das especificidades do negócio. Além disso, é comum um contrato milionário num semestre e nenhum no seguinte, e tudo depende da entrada de contratos, o que faz muitas *startups* fecharem as portas, reforçando a característica de instabilidade e incerteza no segmento.

O site especializado *Love Mondays/Glassdoor*⁴ apresenta salários que variam entre o salário mínimo e R\$ 14 mil para a empresa com mais citações em São Paulo, SP. Grande parte das avaliações é positiva, sendo mencionado até mesmo que é o “melhor lugar para se

⁴ <https://www.glassdoor.com.br/index.htm> Acesso em: 25/05/2020

trabalhar”; entretanto, as avaliações ruins se referem em geral ao excesso de horas trabalhadas e não recebidas, deixar a vida pessoal de lado e a falta de gestão especializada.

Numa outra *startup* de pequeno porte, um ex-funcionário descreveu como foi o trabalho no local: “a remuneração era baixa e sem benefícios, mudança constante dos planos da empresa, pouca organização da parte dos gestores”.

Já o site *Show me the Money*⁵ compara os modelos de remuneração de empresas tradicionais contra os das *startups* e destaca:

Quadro 1 - Modelo de remuneração de multinacionais e *startups*

Multinacionais	<i>Startups</i>
• Salário fixo alinhado ao mercado • Benefícios • Ambiente laboral estável • Remuneração variável de até 3 salários • Sem possibilidade de se tornar sócio	• Baixos salários fixos ou até mesmo sem salário fixo • Poucos benefícios • Ambiente laboral movimentado • Alta remuneração variável, alinhada às vendas e ao lucro da empresa • <i>Equity</i> em caso de bom desempenho

Fonte: Elaboração própria.

Para Camila Farani (2011 *apud* MORAIS, 2020), especialista em *startups* e investidora, o amadorismo e o controle financeiro são dois dos piores pesadelos para as *startups* e, conseqüentemente, para os funcionários. O excesso de autoconfiança sem observar o mercado pode levar rapidamente ao fechamento das portas da mais descolada *startup*, bem como à visão romantizada de que apenas ter uma boa ideia é suficiente para arcar com a folha de pagamento.

3. Metodologia

O objetivo da pesquisa exploratória é a caracterização inicial do problema, sua classificação e definição. Isso constitui o primeiro estágio de toda pesquisa científica. Nesse tipo de pesquisa, objetiva-se, também, proporcionar maior familiaridade com o problema,

⁵ <https://www.smtm.co/br> Acesso em 25/05/2020.

realizar um levantamento bibliográfico e/ou entrevistas sobre o tema, e realizar pesquisa bibliográfica e de campo ou estudo de caso. Conta-se, aqui, com dados primários e da própria pesquisadora (GIL, 2008).

Inicialmente foram escolhidos aleatoriamente perfis de pessoas e empresas denominadas de *startups* ou trabalhando em *startups* através de filtro de palavras-chave no LinkedIn, para o envio da pesquisa por meio de InMail, no período de 01/08 a 11/09/2019, com envio exclusivamente por meio eletrônico.

Como base de coleta de respostas, foi utilizado um formulário do Google *Forms*, fechado automaticamente na data de encerramento da pesquisa. Para referendar a análise, optou-se pelo modelo de pesquisa exploratória (GIL, 2008) observando os fundamentos de pesquisa para internet e netnografia a partir de Kozinets (2014) e Fragoso, Recuero e Amaral (2011).

Foram mapeados e enviados 69 formulários de pesquisa, dos quais foram respondidos 19 por completo, ou seja, um percentual de 27,55% de respondentes. Dos respondentes, 57,9% se declararam fundadores/proprietários e 47,4% são trabalhadores.

4. Resultados e discussões

A idade média encontrada no estudo foi de 25 a 45 anos, faixa que reúne 68,4%. Já quanto à formação/escolaridade, 15,8% têm ensino básico, 21,1% têm formação superior e 47,4% têm MBA. Apenas 5% têm curso técnico.

As perguntas da pesquisa circulavam sobre ter domínio técnico ou tecnológico e científico para trabalhar numa *startup*, sobre criatividade, clima, condições de trabalho, remuneração e pacote de benefícios, obtendo-se como principais resultados:

- 47,4 % afirmam ter domínio técnico bom ou excelente para o trabalho em *startups*;
- 72,6% consideram seu trabalho muito ou altamente criativo;
- Na pergunta sobre clima e colaboração, 52,6% consideram o ambiente ótimo e 36,8% consideram excelente;
- O comportamento e disciplina é considerado ruim por 31% dos respondentes;
- 42,2% consideram pouco ou nada importante ter horários, folha ou registro de ponto, dias de folgas e outros elementos de controle;

- Sobre a remuneração, 15% acham o salário péssimo, outros 15% acham ruim, 63% consideram entre razoável e bom, e apenas 5% acham a remuneração excelente;
- Quanto aos benefícios, 31,6% avaliam com péssimo ou ruim, 42% acham razoável, 10% acham bom e 15,8% consideram ótimo;
- O item sobre estrutura do trabalho revela que 42,1% trabalham em casa, e outros 36,8 consideram a estrutura entre boa a ótima;
- Já sobre o grau/nível de proteção ao trabalhador, 36,8% avaliam que não há nenhuma proteção, apenas salário; 26,3% acham que estão bem protegidos e outros 35% consideram a proteção ao trabalhador ruim ou péssima;
- Quanto à cobertura para transporte, não se aplica a 42,1%, pois trabalham em casa; 26,3% consideram excelente e 31,5% acham a cobertura de deslocamento razoável ou ruim;
- Finalmente, quanto à alimentação, não se aplica a 47,4% já que trabalham em casa. Os outros 53% se dividem proporcionalmente entre péssimo, ruim, razoável, bom e ótimo.

Esses dados ilustram claramente as contradições desse novo segmento de trabalho. Se por um lado as muitas avaliações se referem a um ambiente “cool” e a liberdades e possibilidades, por outro há uma expectativa de outros tipos de reconhecimento e validação dos empregos tradicionais e um certo ressentimento por não ter benefícios e coberturas suplementares.

Claramente, os itens sobre salário e proteção ao trabalhador ressaltam que há uma distância considerável entre a expectativa e a realidade do trabalho em *startups*, mas de fato seria de todo observável esse *gap* também nos vínculos tradicionais privados, se uma pesquisa similar fosse realizada.

Quanto à criatividade, chama a atenção o alto percentual de criativos no segmento das *startups*, o que se confunde com o conceito de criação em tecnologias e de inovação, havendo muito ainda por descobrir e compreender.

5. Conclusão

Preocupa ainda a constatação de que os trabalhadores e até mesmo os donos de *startups* referem baixa proteção no trabalho, o que pode sugerir necessidade de regulamentação, melhores práticas e, talvez, até regulações do Estado no sentido de garantir

melhorias e condições mais equilibradas, já que 71,8% se ressentem devido à falta de proteção, ou quase nenhuma.

Se por um lado o trabalho nas *startups* atende a um novo anseio humano em relação ao trabalho que, como classifica Lipovetsky (2009), está baseado em uma sociedade onde prevalecem valores culturais primordiais ligados ao prazer e à liberdade individuais, por outro é evidente a necessidade de amadurecer as relações de trabalho e, quando possível, garantir a dignidade do trabalho e a segurança do trabalhador.

Muito além de poder trabalhar numa sede na Avenida Paulista e estar perto do metrô, é importante que o trabalhador perceba os riscos e as incertezas desse tipo de trabalho, onde parece existir uma nebulosa massa de trabalhadores subcontratados e “terceirizados”, se é que é possível empregar esse termo legal a entregadores, ciclistas e *shoppers*, que disponibilizam, além da força de trabalho, seu aparelho celular, bicicleta, carro e internet como instrumentos básicos de trabalho, sendo que a remuneração desse trabalhador ocorre por comissão sobre as entregas, variando mês a mês de acordo com a disponibilidade.

Assim, o trabalho em *startups* é um *momentum dual* de alegria e sofrimento, dor e prazer, vantagens sedutoras e desvantagens consideráveis que podem fazer todo sentido, a depender da situação individual de cada trabalhador.

Em tese, para um jovem recém-formado morando com os pais, é possível não pensar em salário, já que, teoricamente, ele não paga as contas. Se por um lado trabalhar em uma *startup* representa liberdade, autonomia, flexibilidade e carreira, por outro significa trabalhar sem verbas rescisórias, sem contrato e sem benefícios, sem cobertura de saúde e dentro de um permanente estado de alerta por conta da instabilidade.

Um dos poucos trabalhos de mestrado sobre o tema mostra a angústia permanente do trabalhador de *startup* até mesmo em seu título: “Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas”: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups (OLIVEIRA, 2017).

Além disso, contraditoriamente, as empresas de base tecnológica e em plataformas digitais têm um elevado controle sobre os trabalhadores que, além de não terem autonomia no seu trabalho, são continuamente monitorados por acesso, tempo nas plataformas, resultados e até têm sua localização geográfica monitorada por geolocalização, possibilitando, enfim, um controle sem precedentes das tarefas e atribuições realizadas, ou não, em seus tempos e espaços laborais.

O manto de liberdade e autonomia esconde problemas como a falta de segurança e benefícios, falta de assistência à saúde e auxílio-doença, causas incapacitantes do trabalho e desemprego. A questão central aqui é o grau de adaptação entre a regulação e a tecnologia nas *startups*. Muitos especialistas já afirmam que o futuro do trabalho (que houver) será individual e dentro de plataformas. Mas durante muito tempo ainda, as pessoas sentirão falta do bom e velho pleno emprego, das garantias e benefícios que faziam de nossos avós funcionários mais felizes, e nos faziam invejar os relógios e canetas com o nome gravado em homenagem ao jubileu de dez anos na firma.

No geral, o modelo repete a trajetória do capital: é ótimo para os investidores e donos das *startups*, e preocupante para os demais trabalhadores do ponto de vista estratégico, apresentando aspectos mais negativos que positivos em termos totais das qualificações do trabalho, até mesmo para a concepção de trabalho moderno, mais liberal e permissiva.

Assim, finalizamos com a ideia de Stiglitz (2013) e sua visão no que se refere ao crescimento, em que a maioria das pessoas fica pior e a qualidade do nosso ambiente decresce, além das pessoas viverem ansiosas e alienadas de maneira que, mesmo que o crescimento venha como sinônimo de evolução, não é esse tipo de crescimento que devemos procurar.

Referências:

ABS. Associação Brasileira de Startups. Disponível em: <https://abstartups.com.br/>. Acesso em: 25/05/2020.

COMO é trabalhar em uma startup? 5 delas respondem. Na Prática, 2019. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/como-e-dia-a-dia-em-uma-startup/>. Acesso em: 25/05/2020.

FRAGOSO, S.; RECUERO, R.; AMARAL, A. Abordagens etnográficas. In: FRAGOSO, S.; RECUERO, R.; AMARAL, A. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2011. p. 167-203.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRANDO, N. **Empreendedorismo inovador: como criar startups de tecnologia no Brasil**. São Paulo: Editora Évora, 2012.

KOZINETTS, R. **Netnografia: realizando pesquisa etnográfica online**. Porto Alegre: Penso, 2014.

LIPOVETSKY, G. **O império do efêmero**: a moda e seu destino nas sociedades modernas. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2009.

MAIS de mil trabalhadores foram resgatados em análogas à escravidão em 2019. O Globo, 2020. Disponível em:
<https://oglobo.globo.com/economia/mais-de-mil-trabalhadores-foram-resgatados-em-condicoes-analogas-escravidao-em-2019-24215432>. Acesso em: 25/05/2020.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

MCTI. Programa Startup Brasil. Disponível em:
https://www.mctic.gov.br/mctic/opencms/inovacao/paginas/empreendedorismo_inovador/startup_brasil.html. Acesso em: 25/05/2020.

MORAIS, A. **A face nebulosa das startups**. 2020. Disponível em:
<https://laboraeducacional.blogspot.com/2019/12/a-face-nebulosa-das-startups.html>. Acesso em: 25/05/2020.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Disponível em:
<http://trabalho.gov.br/mais-informacoes/trabalho-decente/agenda-nacional-de-trabalho-decente>. Acesso em: 25/05/2020.

OIT/CEPAL/PNUD. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília, OIT, CEPAL, PNUD, 2008.

OLIVEIRA, H. **“Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas”**: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups. 2017. 93 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

ROHM, R.; LOPES, N. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2015.

SIQUEIRA, É.; DINIZ, E. **Equity crowdfunding no Brasil**: características dessa modalidade de investimentos, novos aspectos regulatórios e o perfil do investidor. São Paulo: Seminários em Administração – Semead – Usp, 2017.

STIGLITZ, J. **O preço da desigualdade**. Portugal: Editora Bertrand, 2013.

SWIATEK, D. Inovando na relação da administração pública com tecnologia: o mobilab e a contratação de startups pela prefeitura de São Paulo. In: CAVALCANTE, P. **Inovações e políticas**: superando o mito da ideia. Brasília, Ipea, 2019.