

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO NOVO MODELO DE NEGÓCIO: UBER

1. INTRODUÇÃO

Desde a reorganização política, econômica e social que ocorreu na Idade Contemporânea e, principalmente, a partir do século XX, o trabalho se tornou categoria importante na construção da identidade do sujeito, sendo estruturante tanto para a sociedade quanto para o indivíduo (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Desta forma, tornou-se uma importante área de estudos tendo sido pesquisada por diversos autores. Kovács (2003) observa, que a globalização da economia implica na redução do emprego estável e o aumento de uma força de trabalho flexível, que se encontra em condições precárias e pouco ou nada protegidas. Para a autora, é anunciada a redução drástica, até a extinção do emprego formal estável, a tempo integral, a favor do modelo de emprego flexível. Essa evolução implica o aumento da força de trabalho flexível, fluida, periférica ou contingente que engloba, sobretudo, os trabalhadores a tempo parcial, temporariamente contratados, e certas categorias dos trabalhadores que operam por conta própria (KOVÁCS, 2003).

Na mesma linha, Druck (2011) afirma que a precarização do trabalho é elemento central da nova dinâmica do desenvolvimento do capitalismo, criando uma nova condição de vulnerabilidade social: um processo social que modifica as condições de trabalho (assalariado e estável), anteriormente hegemônicas no período da chamada sociedade salarial ou fordista. Essa nova condição de trabalho, paulatinamente, se torna central e hegemônica, antagonizando com outras formas de trabalho e de direitos sociais que ainda permanecem e resistem (DRUCK, 2011).

A precarização do trabalho, à vista disso, é percebida como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho e do impacto sobre o trabalhador submetido a essas diretrizes. Diante desse universo de transformação constante são indispensáveis os estudos que discorram sobre os impactos dos novos modelos de negócio, com o objetivo de avaliar algumas consequências desses novos arranjos empresariais, como a informalidade e precarização das condições de trabalho.

Neste estudo, entende-se a precarização do trabalho a partir do conceito de Thébaud-Mony (2000) que afirma que a precarização social e do trabalho é um processo multidimensional de institucionalização da instabilidade caracterizado pelo crescimento de diferentes formas de precariedade e de exclusão, apoiada na diminuição dos custos de

produção a partir da flexibilização do trabalho. Considera-se, para fins de pesquisa, que a startup Uber seja bastante representativa deste novo modelo de trabalho.

Como problema de pesquisa levanta-se: qual a visão do trabalhador sobre a informalidade e precarização das condições de trabalho nesta empresa? Supõe-se que, entre estes fatores podem estar a insatisfação ou necessidade de complemento de renda, ausência de qualificações de trabalho, insatisfação com o modelo tradicional de trabalho entre outros.

Para responder ao problema de pesquisa levantado, o objetivo geral deste estudo é compreender a visão que o motorista do aplicativo possui do modelo de negócio da empresa Uber. Para o cumprimento deste objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos. São eles (i) traçar o perfil de uma amostra de motoristas do aplicativo Uber; (ii) relacionar características demográficas dos entrevistados à sua visão sobre a situação, (iii) expor a realidade desses trabalhadores

Na observância prática, surgiu uma necessidade de exploração e entendimento sobre fatores influenciadores na escolha desse tipo de carreira, uma vez que a individualidade e flexibilização do trabalho desse modelo de negócio são fortes fatores caracterizantes e não necessariamente seguros para com o colaborador usuário desse modelo intermediador.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para falar sobre o modelo de trabalho atual, é necessário entender alguns pontos do passado que foram cruciais para as mudanças relacionadas ao trabalho, abordando acontecimentos históricos e mudanças ocasionadas por estes acontecimentos, geradoras de transformações nas regulamentações trabalhistas.

Segundo Luz e Santin (2010), a revolução de 1930 no Brasil marcou a economia e a maneira tradicional de trabalho em alguns aspectos. Por um lado, começaram a surgir segregações entre os cargos e funções, tornando-os cada vez mais especializados. Além disso, o trabalho começou a sofrer regulamentações requeridas pela população que buscava melhores condições oferecidas pelos empregadores.

Em 1934, foi criada uma Constituição, estabelecendo importantes mudanças nas leis trabalhistas, gerando benefícios ao proletariado (GALVÃO, 1981). Através de uma Assembleia Constituinte, foi promulgada, em 18 de setembro de 1946, uma nova Constituição substituindo a anterior, promulgada em 1937, incluindo como órgão do

Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho (LUZ; SANTIN, 2010). Este órgão foi organizado de acordo com o entendimento do trabalho como necessidade social, ou uma obrigação social, que traz algo totalmente positivo para a sociedade no âmbito da competição e busca por melhor qualidade de vida (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Durante o regime militar, o direito à greve foi um dos direitos restringidos após a mudança, sendo proibido dentro dos serviços públicos, visto que greves poderiam gerar manifestações apoiadas por sindicatos e partidos de esquerda, tornando-se um ataque aos militares. Além desta mudança, o trabalhador passou a criar uma maior relação com a empresa, integrando-se no desenvolvimento da companhia, passando a receber valores referentes à participação nos lucros e na gestão da empresa, ganhando mais espaço. A criação do PIS (Programa Integração Social) e do PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público) também ocorreram nesta época, geridos pela Caixa Econômica Federal e pelo Banco do Brasil, respectivamente (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Devido à velocidade de crescimento da globalização, os pensamentos neoliberalistas que também cresceram em paralelo, geraram a desregulação do trabalho que pode ser vista como um reflexo da heterogeneidade, diversidade e fragmentação da classe trabalhadora do século XXI (OLIVEIRA; MOITA; AQUINO, 2016). A relação do emprego assalariado constituiu-se como a relação do emprego padrão, e ao redor dela aos poucos foram sendo estabelecidos direitos e benefícios para regulamentar as condições de uma relação de trabalho baseada em nítidas diferenças e subordinação (TOSTA, 2018).

No Brasil, trabalhos flexíveis ou informais sempre estiveram presentes na sociedade. A falta de qualificação de pessoas que não tiveram acesso à educação profissionalizante ou até mesmo básica, tornou os meios de trabalhos informais a forma de sustento/sobrevivência possíveis (TOSTA, 2018). Com um grande número de pessoas em busca de emprego o maior intuito das empresas que tornam vigentes os novos modelos de contratação é a flexibilidade dos contratos. Os meios em que as empresas flexibilizam o trabalho estão exemplificados nas variações de volume de trabalho diário, salários, horários e localização unindo a busca pela “recompensa” monetária dos colaboradores a algo mais produtivo para as companhias (ANDRADE, 2019).

O motivo da busca por recompensas monetárias mais flexíveis ou informais, muitas vezes como meio de sobrevivência em meio ao desemprego, está associado a crise econômica vivida na última década (2000-2010), que pressionou a implantação de um

novo modo de organização do trabalho, garantindo um amplo uso de subcontratações e terceirizações, tendo como exemplo de mudanças: a flexibilização contratual, advento tecnológico, aumento nos níveis de subemprego e/ou informalização de empregos, maior competitividade e obsolescência de profissões e novas cobranças/pressões para com o trabalhador que agora passa a ter de se comportar, pensar e agir de acordo com o que o mercado rege (OLIVEIRA; AQUINO, 2016). Atualmente o modelo tradicional da contratação de colaboradores assalariados e outros modelos mais flexíveis, têm disputado espaço no mercado. Novas ideias como tornar colaboradores em pessoas jurídicas, trabalhos temporários, subcontratações e acordos são formas de contornar arranjos empregatícios regulamentados (TOSTA, 2018).

Com a nova tendência de empregos flexíveis o trabalhador adapta-se à nova interpretação de empregabilidade, onde a empresa não é mais responsável pela aprendizagem e aperfeiçoamento técnico do trabalhador, passando agora à cada colaborador a responsabilidade pela absorção de novas competências por conta própria. Isso mostra a necessidade de educação técnica e/ou profissionalizante que adapte o colaborador ao meio de produção (SÁ, 2010). O uso compartilhado na prestação de serviço, tem sido, em tempos modernos, uma nova forma de precarização do trabalho, profissionalizando novas maneiras de exploração. Grande parte da precarização do trabalho deve-se à “uberização” de parte dos empregos. O termo “uberização”, tem como significado ser um “novo formato de fazer negócios, apoiado nas tecnologias móveis, que conectam o consumidor, da forma mais direta possível, ao fornecedor de produtos e serviços” (KZAM, 2016).

A nova a cultura de compartilhamento, ou utilizando a terminologia “uberização”, tem tomado cada vez mais espaço sobre empregos onde já existia diferentes níveis de exploração (CÓRDOVA, 2020). Com o crescimento cosmopolita das cidades brasileiras muitos empregos que sempre atenderam a sociedade e já eram conhecidos por apresentarem condições precárias, agora possuem seu nível de precarização intensificado com o crescimento da digitalização da prestação de serviço, exemplos conhecidos de serviços que estão passando pela digitalização são: Serviços de limpeza doméstica, *delivery* de objetos e alimentos, cuidado de crianças, transporte de carga e pessoas, entre outros que abusam da vulnerabilidade de trabalhadores muitas vezes economicamente fragilizados (CÓRDOVA, 2020).

A “uberização” da mão de obra, seria a utilização das capacidades e tempo disponível de trabalhadores sem se quer vincularem funcionários a uma companhia

específica, característica muito similar dos freelances nos quais capitalizam suas expertises atendendo as necessidades do mercado. A intermediação entre a oportunidade de serviço e a realidade de trabalhadores desempregados ou insatisfeitos com subempregos, gera uma área de intersecção perfeita para o desenvolvimento de empresas que seguem a economia de compartilhamento e proporcionam maiores ganhos materiais em cima da produtividade (ANDRADA, 2019).

3. METODOLOGIA

Nesta sessão será descrita a metodologia de pesquisa aplicada a motoristas de Uber em diferentes regiões do Estado de São Paulo através de uma plataforma online. Com base no objetivo geral e objetivos específicos definidos optou-se por uma pesquisa de caráter exploratório realizada através de levantamentos. A pesquisa quantitativa foi realizada com 123 profissionais cadastrados no aplicativo e que atuam como motoristas na região do grande ABCD e outras localidades do estado de São Paulo. O questionário foi elaborado na plataforma “Google Forms” e divulgada em grupos de WhatsApp que os integrantes do grupo fazem parte e em grupos pertencentes à motorista do aplicativo, através de contatos inseridos nesses grupos. Além do WhatsApp, o Facebook foi uma plataforma também utilizada. A pesquisa foi realizada totalmente via plataformas digitais devido ao momento vivido no ano de 2020 durante a pandemia do vírus COVID-19, impossibilitando o contato direto com os entrevistados de acordo com os decretos de distanciamento social.

Para facilitar a análise a ser realizada, o questionário foi criado utilizando perguntas fechadas, claras, sem duplas interpretações e com quantidade de questões adequadas. Para tornar possível a compreensão da realidade de motoristas, foi estruturada uma pesquisa para a coleta de dados que engloba o real cenário vivido e a perspectiva das pessoas participantes. A abordagem utilizada é quantitativa e utiliza dados de frequência e intensidade obedecendo a escala Likert de questionário. Os níveis são classificados entre 1 e 5, sendo 1 correspondente a completa concordância com as afirmações expostas, 2 sendo baixa concordância, 3 como indiferença, 4 como baixa discordância e 5 completa discordância.

A coleta de dados foi obtida em forma de um questionário com vinte questões. Na elaboração deste questionário, as seis primeiras questões estão relacionadas ao perfil das pessoas que respondem a pesquisa, traçando os perfis de colaboradores respondentes. As demais buscam compreender as opiniões e comportamentos desses mesmos

colaboradores para com a empresa Uber, condições de trabalho e o estilo de vida que a empresa proporciona.

Temas abordados no questionário	Quantidade de questões
Maneiras e motivos para o ingresso no Uber	2
Representatividade do aplicativo na vida do motorista	4
Vantagens do trabalho flexibilizado	2
Desvantagens do trabalho flexibilizado	3
Cuidados da Uber para os colaboradores	1
Segurança e satisfação no trabalho	2

Quadro 1 – Temas Abordados no Questionário x Quantidade de Questões

Fonte: Autores, 2020.

Os principais tópicos abordados no questionário são: maneiras e motivos de ingresso na Uber, representatividade do aplicativo na vida do motorista, vantagens do trabalho flexibilizado, desvantagens do trabalho flexibilizado, cuidados que a empresa tem para com os colaboradores, segurança do trabalho e satisfação no trabalho. Conforme pode-se verificar no Quadro 1, foram relacionados os temas abordados no questionário e quantas pessoas foram associadas ao tema.

O questionário foi disponibilizado na plataforma “Google Forms”, na qual foi deixado em aberto do dia 24 de abril de 2020 ao dia 04 de maio de 2020, totalizando 11 dias em aberto para as respostas do público alvo. O grupo estava monitorando as respostas e divulgando ao maior número de contatos possível e plataformas digitais. Entendendo que a meta de respostas foi alcançada, decidiu-se fechar a disponibilização do questionário, totalizando 123 questionários respondidos.

A partir dos gráficos disponibilizados pela plataforma “Google Forms” foi realizada, inicialmente, uma análise descritiva dos dados. Os dados também são disponibilizados em formato de planilhas o que permite, com o uso do software Excel ou similar, o cruzamento dados coletados, o que também foi utilizado neste estudo como se verá na análise de resultados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Para a qualificação da amostra foram pesquisados os seguintes dados: idade, estado civil, renda mensal, e classificação de renda adquirida através do aplicativo entre primária, secundária ou terciária.

Sua idade é:	Percentual
De 18 a 30	32,5%
De 31 a 40	18,7%
De 41 a 50	19,5%
De 51 a 60	25,2%
Mais de 60 anos	4,1%

Tabela 1 – Idade dos Entrevistados.

Fonte: Autores, 2020.

Através dos dados é possível compreender a tendências a trabalhadores mais jovens. Cerca de um terço dos respondentes da amostra, informam que tem entre 18 e 30 anos de idade e, se somados aos participantes que responderam ter entre 31 e 40 anos, resultam na abrangência de 51,2% de toda a amostra.

O estado civil do motorista está transmitido na tabela a seguir:

Estado civil:	Percentual
Casado	32,5%
Divorciado	18,7%
Solteiro	19,5%
Viúvo	25,2%

Tabela 2 – Estado Civil dos Entrevistados.

Fonte: Autores, 2020.

Mais da metade dos motoristas da amostra são casados e cerca de 15% são divorciados, levando-se a concluir que cerca de dois terços da amostra possuem responsabilidades familiares e com alta probabilidade de utilizar a empresa Uber como forma de sustento ou complemento financeiro de maior necessidade.

O grau de importância que essa prestação de serviço tem para o motorista analisado, apresenta-se na tabela referente à pergunta sobre o tipo de renda que a Uber proporciona ao motorista.

Classificação de renda adquirida através do aplicativo Uber:	Percentual
Fonte de renda primária	69,1%
Fonte de renda secundária	26,8%
Fonte de renda terciária	4,1%

Tabela 3 – Classificação de Renda Adquirida Através do Aplicativo Uber dos Entrevistados.

Fonte: Autores, 2020.

A grande maioria dos motoristas entrevistados utilizam a empresa Uber como fonte de renda primária. Ao seguir o fator complementar de que a maioria dos entrevistados também são casados ou divorciados, pode-se supor que muitos encontraram a Uber como uma forma de sustento para despesas familiares.

A faixa de renda total dos entrevistados está na tabela 4 abaixo.

Qual o seu ganho mensal total? Considerando o salário mínimo (SM) a R\$1.45,00	Percentual
Até 1 SM	10,6%
De 1 a 3 SM	61,0%
De 3 a 5 SM	18,7%
Acima de 5 SM	7,3%
Prefiro não responder	2,4%

Tabela 4 – Ganho Mensal dos Entrevistados.

Fonte: Autores, 2020.

É plausível dizer que mesmo que a grande parte dos motoristas utilizem o aplicativo da Uber como fonte de renda primária e meio de sustento familiar, a arrecadamento não ultrapassa 3 salários mínimos na maioria dos casos pesquisados.

Os dados sobre o nível de escolaridade estão abaixo:

Nível de escolaridade	Percentual
Ensino fundamental incompleto	1,6%
Ensino fundamental completo	2,4%
Ensino médio incompleto	5,7%
Ensino médio completo	31,7%
Ensino superior incompleto	29,3%
Ensino superior completo	29,3%

Tabela 6 – Nível de Escolaridade dos Entrevistados.

Fonte: Autores, 2020.

É notório o fato de que pelo menos 90,3% dos participantes da pesquisa possuem o ensino médio completo e, entre eles, cerca de 58,6% estão cursando ou já cursaram o ensino superior. Esses fatos mostram que a falta de capacitação para outras funções não é o fator preponderante na escolha de prestar ou não esse serviço de transporte. Esses dados se contrapõem ao que sugere Tosta (2008) sobre a precarização ser motivada pela baixa escolaridade, falta de qualificação de pessoas que não tiveram acesso à educação.

Após estudo das características dos indivíduos entrevistados, pode-se estabelecer um perfil comum ao levantamento unindo as maiores porcentagens de cada

questionamento. Seguindo este raciocínio, o perfil comum entre os entrevistados é, idade entre 18 e 30 anos, casado, que utiliza o aplicativo Uber como fonte de renda primária, estudante ou formado em algum curso de ensino superior e que possui um salário mensal de até 3 salários mínimos.

Para complementar a análise e cumprir os objetivos da pesquisa também foram realizados alguns cruzamentos de dados.

Mesmo que 69,1% dos respondentes da pesquisa afirmem que utilizam a Uber como renda primária, quando colocando diante da assertiva “o Uber é um complemento de renda”, 59,4% deles concordam ou concordam parcialmente. Cruzando esses dois pontos, é levantado o questionamento de que muitos motoristas da Uber só trabalham nesse tipo de serviço como forma de renda individual ou familiar, porque não possuem outra alternativa independente da forma de inserção no serviço, segurança financeira que ele proporciona ou se possua característica complementar ou não.

Com o objetivo de identificar características do grupo que tem este serviço como complemento de renda, foi traçada uma comparação entre o estado civil dos entrevistados e as respostas à assertiva “o Uber é um complemento de renda”. Na tabela 7, pode-se observar que a maioria dos entrevistados casados, concordam ou concordam parcialmente que a renda adquirida através das corridas do aplicativo é um complemento de renda, visto que, muitos empregos formais não oferecem um salário capaz de sustentar família durante um mês completo, sendo necessário buscar formas de renda extra. A tabela 7 mostra os resultados sobre se o Uber é um complemento de renda para o motorista.

Tabela 7 – Comparação (Complemento de Renda x Estado Civil)

Estado Civil	Concordo	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo parcialmente	Discordo
Solteiro	11	15	1	5	5
Casado	19	21	2	7	17
Divorciado	0	7	1	4	7
Viuvo	0	1	0	0	0
Total	30	44	4	16	29

Fonte: Autores, 2020.

Nota: Dados Trabalhados Pelo Autor.

Com é o intuito desta pesquisa também foi investigado o sentimento dos motoristas ao migrar para um modelo de trabalho flexibilizado. Por isso, foi levantada a

questão se a insatisfação com o emprego estável pode afetar a escolha de mudança do profissional para um trabalho flexibilizado, como a Uber proporciona.

Pela afirmação registrada na Tabela 8, 74% dos entrevistados afirmam que concordam ou concordam parcialmente que a insatisfação com o emprego faz o colaborador repensar em migrar para trabalhos mais flexibilizados.

Os motoristas foram questionados sobre se a insatisfação com o emprego faz o colaborador repensar maneiras de obter sua renda mensal e o leva a preferir trabalhos flexibilizados como o Uber proporciona. Através do cruzamento destes dados com a idade dos motoristas, observa-se que a dominância de escolha dessas alternativas está presente em sua maioria nos perfis de pessoas com mais de 41 anos, podendo demonstrar as diferenças entre gerações na aceitação dos novos modelos de negócios e na probabilidade de se arriscarem em carreiras em serviços flexibilizados.

Tabela 8 – Comparação (Insatisfação Com o Emprego x Idade)

Idade (anos)	Concordo	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo parcialmente	Discordo
18-30	17	12	5	4	2
31-40	9	10	0	2	2
41-50	10	5	4	1	4
51-60	12	13	0	4	2
Acima de 60	2	1	1	0	1
Total	50	41	10	11	11

Fonte: Autores, 2020.

Nota: Dados Trabalhados Pelo Autor.

Com 58,6% de discordância ou discordância parcial da afirmação, a maioria dos entrevistados afirma que a falta de capacitação técnica e atualização nos estudos não foi o motivo principal para que eles ingressassem no aplicativo, reforçando as respostas da questão acerca da insatisfação com o emprego serem um dos maiores motivos de optarem pelo cadastramento no aplicativo. É importante perceber o alinhamento entre as questões para garantir que o perfil dos entrevistados seja traçado, buscando entender suas percepções sobre o serviço. Para afirmar isso, foram cruzados dados com a escolaridade dos entrevistados. A questão da tabela 9 questiona se a falta de capacitação técnica e a atualização nos estudos, nos quais possibilitariam ingressar em outros ramos de negócio foi o motivo principal pelo qual você se tornou motorista na Uber.

Tabela 9 – Comparação (Influência da Falta de Capacitação Técnica e Atualização dos Estudos x Nível de Escolaridade)

Escolaridade	Concordo	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo parcialmente	Discordo
Superior incompleto	2	13	0	4	17
Superior completo	2	7	1	8	18
Fundamental incompleto	1	1	0	0	0
Fundamental completo	6	7	6	2	18
Ensino médio incompleto	1	1	1	0	4
Ensino médio completo	0	1	1	0	1
Total	12	30	9	14	58

Fonte: Autores, 2020.

Nota: Dados Trabalhados Pelo Autor.

Através dos dados da tabela 9, pode-se verificar que a maioria dos entrevistados que informaram discordar ou discordar parcialmente da afirmação colocada na questão 8, possuem o nível superior completo ou incompleto, reiterando que existem muitas pessoas capacitadas tecnicamente que trabalham como motorista no aplicativo, simplesmente por dificuldades de recolocação no mercado de trabalho em suas áreas estudadas, mostrando que trabalhar na Uber é sim uma escapatória em momentos de desemprego ou por estarem descontentes com as capacitações e áreas escolhidas.

Para 51,3% dos entrevistados trabalhar para a Uber é um serviço precário, considerando-se os que concordam ou concordam parcialmente com a assertiva “trabalhar para a Uber é um serviço precário (péssimas condições de exercer a sua função, desgastante e desregrado)”. Com o objetivo de possibilitar o entendimento das respostas, uma comparação foi realizada a partir do cruzamento de dados de escolaridade, conforme a tabela abaixo:

Tabela 10 – Comparação (Uber – Serviço Precário x Nível de Escolaridade)

Escolaridade	Concordo	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo parcialmente	Discordo
Superior incompleto	6	11	3	7	9
Superior completo	12	13	4	3	4
Fundamental incompleto	1	0	0	1	0
Fundamental completo	6	9	4	6	13
Ensino médio incompleto	3	1	3	0	0
Ensino médio completo	0	1	0	2	0
Total	28	35	14	19	26

Fonte: Autores, 2020.

Nota: Dados Trabalhados Pelo Autor.

Na tabela 10, é possível verificar que o nível de escolaridade pode ter influência na classificação de um serviço, visto que dentre todos níveis de escolaridade, os entrevistados que possuem ensino superior completo classificaram que o serviço prestado à Uber é precário, com embasamento nas análises das questões anteriores. Ainda que em outras questões os entrevistados tenham sido assertivos em afirmar que os benefícios de um emprego formal não são compensados na Uber, trabalham mais de 8 horas por dia em 7 dias da semana, não possuem segurança e nem suporte total da empresa, estes mesmo respondentes ficaram com opiniões equilibradas sobre considerar seu trabalho como precário, com apenas 51,3% de concordância.

5. CONCLUSÃO/ CONTRIBUIÇÃO

A partir dos dados e análise apresentados, considera-se cumprido o objetivo geral deste estudo que foi compreender a visão que o motorista do aplicativo possui do modelo de negócio da empresa Uber. Este foi buscado também através dos objetivos específicos de traçar o perfil de uma amostra de motoristas do aplicativo Uber, relacionar características demográficas dos entrevistados à sua visão sobre a situação e expor a realidade desses trabalhadores.

Perante os estudos realizados foram evidenciados que ainda há traços do antigo perfil do trabalhador que permanecem em pleno século XXI. A característica que se destacou na construção deste trabalho foi a aptidão do trabalhador em se adaptar às oportunidades do mercado a fim de atender suas necessidades básicas para sua sobrevivência.

Nota-se a fragilidade dos trabalhadores em relação ao seu vínculo empregatício com este modelo, mas ao mesmo tempo se percebe existência de um novo modelo de negócio já incorporado na sociedade, que predomina com a falsa impressão de autonomia, ocasionada pela alta flexibilidade de horário, ofuscando os malefícios gerados para si mesmos, como falta de regulamentação de horário de início e fim da jornada, renda instável e direitos trabalhistas. Indo de encontro com todas as mudanças auferidas na Era de Getúlio Vargas em 1934, tais como a definição do salário mínimo, jornada de oito horas, férias anuais remuneradas, seguro desemprego e benefícios médicos ao trabalhador.

A verdadeira essência dos estudos se resume na veracidade em que o trabalhador se permite viver nesta situação de trabalho flexível, sem direitos trabalhistas ou qualquer respaldo do empregador, a partir de um momento de dificuldade, tal como o desemprego.

Neste caso, ele se vê sem alternativas, a não ser, aceitar as condições atuais de se integrar com a oportunidade momentânea, apesar de todas as suas qualificações.

Conclui-se, portanto, que o novo modelo de negócio Uber é uma oportunidade de inserção para trabalhadores que estão passando por momentos de crises e necessitam permanecer no mercado de trabalho, por mais que esta forma seja reconhecida como precária pela maioria dos colaboradores. Eles antepõem suas necessidades de sobrevivência, acima de qualquer direito do trabalhador considerado básico.

Como sugestão para futuros estudos, para que haja maior aproveitamento e avanço desta pesquisa sobre o novo modelo de negócio, é inevitável entender a perspectiva do empregador: Uber. Será que é vantajoso para o novo modelo negócio, que seus próprios funcionários não se sintam incentivados a continuar a trabalhar com a empresa? Até que ponto se vale a insegurança da falta de controle de seus funcionários?

Além disso, devido ao presente momento em que o mundo está vivendo durante a pandemia do vírus COVID-19, a impossibilidade de realizar entrevistas presenciais com motoristas do aplicativo foi uma grande limitação para a expansão do estudo, podendo ser outro objeto para um estudo futuro, entendendo no dia a dia, através das palavras sinceras desses trabalhadores, a possibilidade de traçar objetivos mais específicos e até mesmo entender e analisar se os custos financeiros e econômicos são compensados no faturamento mensal do motorista.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo. 19. fev./2017.

ALVAREZ, Marize. **“Uberização” do trabalho**: Você sabe o que é?. Tribuna de Minas. Belo Horizonte, 22. jan./2020.

ANDRADA, Alexandre. **Chineses, Robôs e a “Uberização” das Relações de Trabalho**: Diga Adeus às Férias e ao 13º Salário. 2019. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/chineses-robos-e-a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho-diga-adeus-as-ferias-e-ao-13o/>. Acesso em 20 de mar. de 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. 1. ed. Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 35-48.

ANDRADE, Cristiane Batista. Casulo AC; Alves G, organizadores. **Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da Era Neoliberal**. Bauru: Projeto Editorial Praxis; 2018. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 24, n. 12, p. 4739-4742, Dec. 2019.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. **Mundo do Trabalho: Construção Histórica e Desafios Contemporâneos**. Larpsi, 2004.

BRASIL É O SEGUNDO MAIOR MERCADO DA UBER NO MUNDO. **Machine**, 2019. Disponível em: <https://machine.global/numeros-da-uber/>. Acesso em 06 de mai. de 2020.

COLMÁN, Evaristo; POLA, Karina Dala. **Trabalho em Marx e Serviço Social**. Serviço Social em Revista, Londrina, v. 12, n. 1, p. 1-21, jan./2009.

CÓRDOVA, Yasodara. **Limpeza a R\$ 20? A economia compartilhada virou economia da exploração**. 2020. Disp. em: <https://yaso.blogosfera.uol.com.br/2020/03/05/por-que-a-economia-do-compartilhamento-virou-a-economia-da-exploracao/>. Acesso em 14 de mar. de 2020.

CRUZ, Elaine Patrícia. **Mais de 1,5 mil motoristas de aplicativos já são microempreendedores: Com MEI, profissional tem cobertura previdenciária e emite nota fiscal**. Agência Brasil, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-08/mais-de-15-mil-motoristas-de-aplicativos-ja-se-registraram-como-meivv>. Acesso em 09 de mai. de 2020.

DE FARIA, José Henrique; KREMER, Antônio. **REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O MUNDO DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO**. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, RS, v. 10, n. 5, jul. 2013. ISSN 1413-2311. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/41500>. Acesso em 14 de mar. de 2020.

DE OLIVEIRA, Tatiana Moreira Rossini. **A uberização das relações de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-xtrabalho/>. Acesso em 06 de mar. de 2020.

DESEMPREGO. **IBGE**, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 06 de mai. de 2020.

DESEMPREGO CAI PARA 11,9% NA MÉDIA DE 2019; INFORMALIDADE É A MAIOR EM 4 ANOS. Agência IBGE, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em 08 de mar. de 2020.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Cad. CRH, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 de mar. de 2020.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 1998.

GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

KOVÁCS, Ilona. **Reestruturação empresarial e emprego**. Periódicos, 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/viewFile/9761/8997>. Acesso em 15 de mar. de 2020.

KZAM, João. **Uberização: o que é, para que serve e como funciona**. 2016. Disponível em: <https://www.tecnoveste.com.br/uberizacao-o-que-e-para-que-serve-e-como-funciona/>. Acesso em 14 de mar. de 2020.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. **As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930**. História, Franca, v. 29, n. 2, p. 268-278, Dec. 2010.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985c. Livro 1, v. 1, t. 2 (Os economistas).

MIRANDA, Marloren Lopes. **O conceito de Trabalho em Hegel: formador da consciência**. XI Salão de Iniciação Científica PUCRS, Porto Alegre, p. 1410-1412, ago./2010.

OLIVEIRA, Eveline N. P; AQUINO, Cassio. A. B. **Empreendedorismo e Precarização Laboral: Reflexões a partir do Discurso de Pequenos Empreendedores na Cidade de Fortaleza**. 2016.

OLIVEIRA, Eveline Nogueira Pinheiro de; MOITA, Dimitre Sampaio; AQUINO, Cassio Adriano Braz de. **O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral**. Rev. psicol. polít., São Paulo, v. 16, n. 36, p. 207-226, ago. 2016.

PESQUISA NACIONAL DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS: Salário mínimo nominal e necessário. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**, 2020. Disp. em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em 07 de mai. de 2020.

PINTO, Geraldo Augusto. **A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO 20:** Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p. 7-170

MONTEIRO, Lucas. **Quantos motoristas a Uber tem no Brasil?**. Motorista Elite, 2020. Disponível em: <https://motoristaelite.com/quantos-motoristas-a-uber-tem-no-brasil/>. Acesso em 06 de mai. de 2020.

SÁ, Teresa. **“Precariedade” e “trabalho precário”:** consequências sociais da precarização laboral. 2010. Disp. em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/203>. Acesso em 10 de mar. de 2020.

SARAIVA, Adriana. **Desemprego fica em 11,8%, com recorde no emprego sem carteira.** Agência IBGE Notícias. São Paulo. 31. out./2019.

THÉBAUD-MONY, Annie. (2000). *L'industrie nucléaire: Sous-traitance et servitude*. Paris: Inserm-Edk.

TOSTA, Tânia Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade.** *Soc. estado.*, Brasília, v. 23, n. 3, p. 786-788, Dec. 2008.