

# A precarização do trabalho no modelo de negócio: Uber

*Precarious work in the business model: Uber*

## Administração

**Amanda Silva** ([amanda.silvaw@outlook.com](mailto:amanda.silvaw@outlook.com))  
Bacharel em Administração pelo Centro Universitário FEI.

**Lucas Becegato** ([lucas.becegato@hotmail.com](mailto:lucas.becegato@hotmail.com))  
Bacharel em Administração pelo Centro Universitário FEI.

**Israel Cabral de Souza** ([israel.cabral22@hotmail.com](mailto:israel.cabral22@hotmail.com))  
Bacharel em Administração pelo Centro Universitário FEI.

**Fabiana Fevorini** ([ffevorini@gmail.com](mailto:ffevorini@gmail.com))  
Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo e professora do Centro Universitário Unifieo.

**Maria Laura Ferranty MaC Lennan** ([mferranty@fei.edu.br](mailto:mferranty@fei.edu.br))  
Doutora em Administração pela Universidade São Paulo (USP) e professora do Centro Universitário FEI.

FTT Journal of Engineering and Business

- SÃO BERNARDO DO CAMPO, SP JUN. 2024
- ISSN 2525-8729

Submissão: 14 dez. 2023 Aceitação: 19 abr. 2024

Sistema de avaliação: às cegas dupla (double blind review)

FACULDADE ENGENHEIRO SALVADOR ARENA, p.7 - 25

FTT JOURNAL  
*of Engineering and Business*



## *Resumo*

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 prevalente, antagonizando com outras formas de trabalho e de direitos sociais que ainda permanecem e resistem. O objetivo do estudo é compreender a visão que o motorista do aplicativo tem da Uber sobre as suas condições de trabalho. 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.

**Palavras-chave:** Economia compartilhada. Trabalho flexibilizado. Consumo colaborativo.

## *Abstract*

The precarization of labor stands as a pivotal element in the contemporary dynamics of capitalist development, engendering a new condition of social vulnerability. This social process reshapes previous hegemonic labor conditions—stable waged employment—which prevailed during the era of the so-called salaried or Fordist society. Gradually, this new labor condition assumes centrality and hegemony, standing in contrast with other forms of work and social rights that persist and resist change. The aim of the study is to understand the perspective of Uber app drivers regarding their working conditions. The investigation delved into the sentiments of drivers transitioning into a flexible work model. Therefore, the inquiry raised the question of whether dissatisfaction with stable employment could influence the choice of professionals to shift towards flexible work, as facilitated by platforms like Uber.

**Keywords:** Shared economy. Flexible labor. Learning. Collaborative consumption.

# 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). Dessa forma, tornou-se uma importante área de estudos tendo sido pesquisada por diversos autores. Kovács (2003) observa que a globalização da economia implica a 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, em 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 em regime de tempo parcial, temporariamente contratados, e certas categorias de 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 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 predominante, 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. É 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, uma vez que os trabalhadores nessa empresa estão sujeitos a um trabalho flexível e instável e que não gera custos de produção. Como problema de pesquisa levanta-se: qual a visão do trabalhador sobre a precarização das condições de trabalho nessa empresa? Supõe-se que, entre esses 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 da Uber tem sobre as suas condições de trabalho. 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 em relação à precarização das condições de trabalho.

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

## ***Referencial teórico***

Nessa fundamentação teórica traremos uma evolução histórica sobre as relações de trabalho no Brasil iniciando-se na década de 1930 até o momento pós-pandemia de Covid-19 no início da década de 2020.

Segundo Luz e Santin (2010), a Revolução de 1930 no Brasil impactou a economia e a maneira tradicional de trabalho em alguns aspectos. Por um lado, começaram a surgir desmembramentos 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, outorgada 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 na 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 de governo, sendo proibido nas instâncias dos serviços públicos, visto que greves poderiam gerar manifestações apoiadas por sindicatos e partidos de esquerda, tornando-se um ataque aos militares. Além dessa 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 de Integração Social) e do PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público) também ocorreram nessa 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 neoliberais, 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 instituição do emprego assalariado constituiu-se como a base do emprego padrão e, em torno 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. Em ambientes de alta competitividade e baixa disponibilidade de salários, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é satisfatória para proteger os direitos dos trabalhadores (Lima; Zuppani; MacLennan, 2017); contudo, em cenário de desemprego e baixo crescimento, trabalhos flexíveis e a informalidade tendem a emergir. 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 e 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. Nesse contexto, as relações laborais deixam de ser mediadas pela CLT e passam a ser

regidas por outros mecanismos. Os meios pelos quais 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 largo desemprego, está associado à crise econômica vivida na última década (2010-2020), a qual pressiona para 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, o advento tecnológico, o 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 estabelece (Oliveira; Aquino, 2016). Atualmente, o modelo tradicional da contratação de colaboradores assalariados e outros modelos mais flexíveis têm disputado espaço no mercado de trabalho. Novas propostas como tornar colaboradores pessoas jurídicas, trabalhos temporários, subcontratações e acordos são formas de contornar arranjos empregatícios regulamentados (Tosta, 2018).

Diante da nova tendência de empregos flexíveis, o trabalhador adapta-se à nova interpretação de empregabilidade, em que a empresa não é mais responsável pela aprendizagem e aperfeiçoamento técnico do trabalhador, passando agora a 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 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 de empregos nos quais já existiam 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 devido ao crescimento da digitalização da prestação de serviços; exemplos conhecidos de serviços que estão passando pela digitalização são: serviços de limpeza doméstica, *delivery* de objetos e alimentos, cuidado de crianças, transporte de cargas e pessoas, entre outros, que abusam da vulnerabilidade de trabalhadores muitas vezes economicamente fragilizados (Córdova, 2020).

A “uberização” da mão de obra seria, portanto, a utilização das capacidades e tempo disponível de trabalhadores sem sequer vincularem funcionários a uma companhia específica, característica muito similar à dos freelancers, os quais capitalizam suas habilidades 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 (Andrade, 2019). A precarização engloba diversos aspectos, da saúde ocupacional até a ausência de direitos e a remuneração inadequada dos trabalhadores. Isso ressalta a importância do fortalecimento da representatividade sindical dessas classes de trabalhadores, visando proteger seus direitos e promover condições de trabalho mais dignas (Diniz; Carvalho Neto; Costa, 2024).

Um ponto que merece atenção é a relação que comumente se estabelece entre uberização e economia compartilhada. Cohen e Muñoz (2016) defendem que o conceito de consumo colaborativo ou economia compartilhada se refere à melhoria das relações humanas na aquisição de bens ou serviços dentro do contexto do capitalismo tradicional, no qual a posse e a compra individual eram mantidas sem espaço para empréstimos ou compartilhamentos com outras pessoas ou entidades. Do ponto de vista financeiro, Jiang e Tian (2016) consideram a nova economia como uma resposta alternativa às recessões econômicas globais, bem como uma possível redução do poder de compra da sociedade e um aumento na conscientização sobre o consumo sustentável.

Para Antunes (2020), a uberização do trabalho é uma tendência global que atinge diversas ocupações com diferentes qualificações e rendimentos, o que consolida a passagem do trabalhador para a condição de um autogerente subordinado, mas denominado “empreendedor”. O trabalhador uberizado é submetido a constante avaliação pelos consumidores e está sujeito a competição em ranqueamento sem sequer conhecer todas as regras às quais está submetido, realidade acentuada no contexto pós-pandemia de Covid-19 (Antunes, 2020).

## ***Procedimentos metodológicos***

Nesta seção, será descrito o percurso metodológico de pesquisa aplicada na investigação da situação laboral de motoristas de Uber. A precarização do trabalho e “uberização” de direitos já foram discutidos em outros estudos (Diniz; Carvalho Neto; Costa, 2024). Os participantes se encontram em diferentes regiões do Estado de São Paulo e responderam à pesquisa por meio de uma plataforma on-line. Com base no objetivo geral e objetivos específicos definidos, optou-se por uma pesquisa de caráter exploratório realizada através de levantamentos ou *survey*. A pesquisa quantitativa foi realizada com 123 profissionais cadastrados no aplicativo e que atuam como motoristas na região do grande ABCD e em outras localidades do estado de São Paulo. A amostra é caracterizada por uma amostragem por conveniência, obtida pela proximidade dos pesquisadores com a região (São Paulo) e o grupo específico de respondentes. O questionário foi elaborado a partir do referencial teórico. Foi disponibilizado na plataforma “Google Forms” e divulgado em grupos de WhatsApp dos quais os integrantes fazem parte e em grupos pertencentes a motoristas do aplicativo, através de contatos inseridos nesses grupos. O questionário foi aberto do dia 24 de abril ao dia 4 de maio de 2020. Além do WhatsApp, o Facebook foi uma plataforma também utilizada para a distribuição do *survey*. A pesquisa foi realizada totalmente via plataformas digitais devido ao momento vivido no ano de 2020 durante a pandemia do vírus da 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 à escala Likert de questionário. Os níveis são classificados entre 1 e 5, sendo: 1 - correspondente à 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 na forma de um questionário com vinte questões. Na elaboração desse questionário, as seis primeiras questões estão relacionadas ao perfil das pessoas que respondem à 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.

Os temas abordados no questionário estão relacionados à fundamentação teórica, especialmente aos estudos relacionados à “uberização”. A investigação das “maneiras e motivos para o ingresso no Uber” estão relacionadas às motivações mencionadas por Oliveira e Aquino (2016) que traduzem mudanças na relação dos trabalhadores com as empresas por pressões financeiras e de mercado. Estes autores também citam vantagens e desvantagens do trabalho flexibilizado, assim como Sá (2010), Kzam (2016), Tosta (2018) e Andrade (2019), que discutem aspectos como maior agilidade na contratação de trabalhadores, entre eles, os pouco qualificados, a flexibilidade de condições de trabalho, como horário e carga horária, em paralelo à falta de vínculos formais com a empresa que implicariam em cuidados da empresa em relação ao trabalhador e à maior segurança desses trabalhadores. Estas condições podem levar o trabalhador a ter vínculos simultâneos com empresas diferentes, o que leva à necessidade de se investigar, nesta pesquisa, a representatividade da Uber na vida de cada motorista.

Quadro 1 – Temas abordados no questionário x quantidade de questões

<b>Temas abordados no questionário</b>	<b>Quantidade de questões</b>
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

Fonte: Elaboração dos 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 questões foram associadas ao tema. A partir dos gráficos disponibilizados pela plataforma “Google Forms”, foi realizada, inicialmente, uma análise descritiva dos dados, os quais também são disponibilizados em formato de planilha, o que permite, com o uso do software Excel ou similar, o cruzamento dos dados coletados. Isso também foi utilizado neste estudo, como se verá na análise de resultados.

## Resultados e discussão

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. Eles são apresentados na tabela 1:

Tabela 1 – Idade dos entrevistados.

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

Fonte: Elaboração dos autores (2020).

Por meio dos dados, é possível compreender a tendência de adesão por trabalhadores mais jovens. Cerca de um terço dos respondentes da amostra informam que têm 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 dos motoristas está transmitido na tabela 2:

Tabela 2 – Estado civil dos entrevistados

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

Fonte: Elaboração dos 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 está representado na Tabela 3, referente à pergunta sobre o tipo de renda que a Uber proporciona ao motorista. A seguir, a Tabela 3 apresenta os dados:

Tabela 3 – Classificação de renda adquirida através do aplicativo Uber dos entrevistados.

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

Fonte: Elaboração dos autores (2020).

A grande maioria dos motoristas entrevistados utiliza 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 consideram a Uber como uma forma de sustento para despesas familiares. A faixa de renda total dos entrevistados está na tabela 4:

Tabela 4 – Ganho mensal dos entrevistados

<b>Qual o seu ganho mensal total? Considerando o salário mínimo (SM) a R\$ 1.412,00.</b>	<b>Percentual</b>
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%

Fonte: Elaboração dos autores (2020).

É plausível dizer que mesmo que a grande parte dos motoristas utilize o aplicativo da Uber como fonte de renda primária e meio de sustento familiar, o total arrecadado não ultrapassa 3 salários mínimos na maioria dos casos pesquisados. Os dados sobre o nível de escolaridade estão na tabela 5:

Tabela 5 – Nível de escolaridade dos entrevistados

<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Percentual</b>
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%

Fonte: Elaboração dos 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. Os mesmos dados reafirmam Antunes (2020) que identifica a uberização do trabalho como uma tendência global que atinge diversas ocupações com diferentes qualificações e rendimentos.

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 questionados se “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, da segurança financeira que ele proporciona ou se possui característica complementar ou não. Esta situação está de acordo com as características da uberização descritas por Kzam (2016) e Andrade (2019) como um novo formato de fazer negócios usando a tecnologia e seguindo uma tendência de empregos mais flexíveis.

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 afirmação “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 a família durante um mês completo, sendo necessário

buscar formas de renda extra. A Tabela 6 mostra os resultados sobre se o Uber é um complemento de renda para o motorista.

Tabela 6 – Comparação (complemento de renda x estado civil)

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

Fonte: Elaboração dos autores (2020)<sup>1</sup>.

Ainda segundo 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 o que a Uber proporciona. Pelas respostas registradas 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, o que corrobora a tese de Andrade (2019), que cita a insatisfação com o emprego ou subemprego como motivação para a busca por um trabalho “uberizado”.

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 que o Uber proporciona. Através do cruzamento desses dados com a idade dos motoristas, observa-se que a predominância 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. A comparação é ilustrada na Tabela 7:

---

<sup>1</sup> Dados trabalhados pelos autores.

Tabela 7 – Comparação (insatisfação com o emprego x idade)

<b>Idade (anos)</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Parcialmente</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Discordo</b>
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
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

Fonte: Elaboração dos autores (2020)<sup>2</sup>.

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, novamente alinhando-se com Andrade (2019). 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 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, as quais possibilitariam ingressar em outros ramos de negócio, foi o motivo principal pelo qual você se tornou motorista na Uber. A Tabela 8 mostra o cruzamento dos dados:

---

<sup>2</sup> Nota: dados trabalhados pelos autores.

Tabela 8 – Comparação (influência da falta de capacitação técnica e atualização dos estudos x nível de escolaridade)

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

Fonte: Elaboração dos autores (2020)<sup>3</sup>.

Por meio dos dados da Tabela 9, pode-se verificar que a maioria dos entrevistados que informaram discordar ou discordar parcialmente da afirmação possui 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. Isso mostra que trabalhar na Uber é, sim, uma escapatória em momentos de desemprego ou por estarem descontentes com as capacitações e áreas escolhidas, corroborando Andrade (2019).

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 sem apoio governamental)”. Com o objetivo de possibilitar o entendimento das respostas, uma comparação foi realizada a partir do cruzamento de dados de escolaridade, conforme a Tabela 9 abaixo:

---

<sup>3</sup> dados trabalhados pelos autores.

Tabela 9 – Comparação (Uber – serviço precário x nível de escolaridade)

<b>Escolaridade</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Parcialmente</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Discordo</b>
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: Elaboração dos autores (2020)<sup>4</sup>.

Na Tabela 9, é possível verificar que o nível de escolaridade pode ter influência na classificação de um serviço, visto que, dentre todos os níveis de escolaridade, os entrevistados que possuem ensino superior completo classificaram o serviço prestado à Uber 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 mesmos respondentes ficaram com opiniões equilibradas sobre considerar seu trabalho como precário, com apenas 51,3% de concordância. Observamos, portanto, que pouco mais da metade dos trabalhadores ouvidos nesta pesquisa discordam da situação de precarização. Ainda assim, um grande número deles enxerga a atuação no Uber como sendo precária, o que indica em parte uma concordância com Kzam (2016), Sá (2016), Andrade (2019) e Antunes (2020).

## ***Considerações finais***

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, meta que foi buscada 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.

---

<sup>4</sup> dados trabalhados pelos autores.

Perante os estudos realizados, ficou evidenciado que ainda há traços do antigo perfil do trabalhador que permanecem em pleno século 21. 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.

A contribuição do estudo reside na análise crítica do modelo de negócio da Uber e sua relação com os direitos trabalhistas dos trabalhadores. Percebe-se que em setores específicos de atividades, as plataformas de intermediação do trabalho, como o Uber, têm se apropriado do valor socialmente produzido. Essa análise oferece uma compreensão mais profunda das dinâmicas contemporâneas do mercado de trabalho e destaca questões importantes sobre justiça, equidade e regulação nessas novas formas de emprego.

Nota-se a fragilidade dos trabalhadores em relação ao seu vínculo empregatício com este modelo, mas ao mesmo tempo percebe-se a 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, aos motoristas como falta de regulamentação de horário de início e fim da jornada, renda instável e ausência de 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, que se permite viver nessa 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 essa função 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 de negócio que seus próprios funcionários não se sintam incentivados a continuar a trabalhar na empresa? Até que ponto ela se vale da insegurança de seus funcionários?

Além disso, devido à pandemia de COVID-19, a impossibilidade de realizar entrevistas presenciais com motoristas do aplicativo foi uma grande limitação para a expansão do estudo. Numa outra situação, com entrevistas diretas com os motoristas, poderia ser outro objeto para um estudo futuro, tentando entender o dia a dia, através das palavras sinceras desses trabalhadores, a possibilidade de traçar objetivos mais específicos e até mesmo analisar se os custos financeiros e econômicos são compensados no faturamento mensal do motorista.

## Referências

- ANDRADA, Alexandre. **Chineses, Robôs e a “Uberização” das Relações de Trabalho**: Diga Adeus às Férias e ao 13º Salário. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/48549sW>. Acesso em 20 de mar. de 2023.
- ANDRADE, Cristiane Batista. Casulo AC; Alves G. (Orgs.). **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.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.
- BORGES, Lívia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. **Mundo do Trabalho**: Construção Histórica e Desafios Contemporâneos. Larpsi, 2004.
- COHEN, Boyd; MUNOZ, Pablo. Sharing cities and sustainable consumption and production: towards an integrated framework. **Journal of Cleaner Production**, v. 134, p. 87-97, 2016.
- CÓRDOVA, Yasodara. **Limpeza a R\$ 20? A economia compartilhada virou economia da exploração**. 2020. Disp. em: <https://bit.ly/41fJ4cV>. Acesso em 8 de mar. de 2023.
- DESEMPREGO. **IBGE**, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 06 de mai. de 2023.
- DINIZ, D. M.; CARVALHO NETO, A.; COSTA, G. R. O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 21, n. 1, p. 0-0, 2024.
- DRUCK, G.. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, v. 24, n. spe1, p. 37–57, 2011.
- 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.
- JIANG, Baojun; TIAN, Lin. Collaborative consumption: Strategic and economic implications of product sharing. **Management Science**, v. 64, n. 3, p. 1171-1188, 2018.

- 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.
- LIMA, Luciana Campos; ZUPPANI, Tatiani dos Santos; MACLENNAN, Maria Laura Ferranty. Gestão de recursos humanos nos BRICS: uma análise comparativa. *Interações (Campo Grande)*, v. 18, n. 3, p. 69-82, 2017.
- LUZ, Alex Faverezani 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.
- OLIVEIRA, Eveline N. P; AQUINO, Cassio. A. B. **Empreendedorismo e Precarização Laboral: Reflexões a partir do Discurso de Pequenos Empreend. 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.
- 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 2023.
- 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.