

O TRABALHO DO MOTORISTA DE UBER – UMA ALTERNATIVA AO DESEMPREGO?

Lina Elisabeth Rodrigues Bezerra

Centro Universitário Novos Horizontes; Brasil.

linayasmim@gmail.com

Recebido em: 31 jan. 2019

Aceito em: 22 jul. 2019

Como citar este artigo: BEZERRA, Lina Elisabeth Rodrigues. O TRABALHO DO MOTORISTA DE UBER – UMA ALTERNATIVA AO DESEMPREGO ?. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, SC, Brasil, p. 01-17, jul. 2019. ISSN 2238-9636. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.33362/visao.v8i2.1909>>.

Resumo: Esta pesquisa teve por objetivo descrever e analisar o sentido e as relações de trabalho para os motoristas do Uber, na cidade de Belo Horizonte, verificando se e até que ponto esta atividade pode representar uma alternativa para o desemprego. Realizou-se uma pesquisa qualitativa com nove motoristas, que se cadastraram na empresa após a vivência do desemprego. Efetuou-se entrevistas abertas e semiestruturadas que foram transcritas e posteriormente analisadas. Constatou-se que a atividade no Uber atendeu às necessidades mais urgentes dos motoristas, como a de obter uma renda imediata ou ocupar o tempo ocioso, reduzindo a auto cobrança e a pressão familiar, além de aliviar os impactos negativos ocasionados pela vivência do desemprego. Percebeu-se também a preocupação dos motoristas com a ausência de amparos legais e trabalhistas, fator que juntamente com a exploração da mão de obra e dos próprios recursos dos motoristas, parece aumentar os lucros da empresa. Os resultados apontaram que o Uber é, de fato, uma alternativa para o desemprego, mas de forma mais imediata e provisória, necessitando de uma regulação para este novo tipo de atividade, a fim de proteger os trabalhadores da precarização. Os resultados apresentados nesta pesquisa podem servir de subsídios para formulação de políticas de regulação deste novo tipo de atividade, bem como contribuir para novos estudos sobre o tema.

Palavras-Chave: Trabalho. Desemprego. Motoristas. Uber.

UBER DRIVERS WORK – AN ALTERNATIVE FOR UNEMPLOYMENT?

Abstract: This research purpose was to describe and to analyse the meaning and the work relations for the Uber's drivers in Belo Horizonte city, verifying if and to what extent this activity represents an alternative for unemployment. Nine drivers who enrolled in the business after experiencing unemployment underwent a qualitative research. Open and semi-structured interviews were conducted, transcribed and subsequently analyzed. It was determined that the Uber activity attended the driver's urgent needs, such as the possibility of immediate income and time occupation, relieving the pressure of self and family's expectations, reducing the negatives impacts occasioned by the struggle as an unemployed. The drivers worry about the lack of labor legal support was also noticed,

factor that combined with the labor exploration and the driver's own resources, seems to increase the company's profit. The results demonstrated that the Uber is, in fact, an alternative for unemployment, however as in an immediate and temporary manner and there is a demand for a regulation for this new type of activity in order to protect the workers from labor conditions increasingly precarious. The results presented in the research can serve as subsidies for the formulation of politics regulation for this new type of activity, as well as to contribute for new studies about the theme.

Keywords: Work. Unemployment. Drivers. Uber.

INTRODUÇÃO

Abordar os assuntos relacionados ao trabalho e às alternativas para o desemprego, no atual contexto brasileiro, tornou-se uma questão importante, uma vez que o país atravessa grave crise política, social e econômica, afetando diretamente a vida dos seus cidadãos. O expressivo aumento do desemprego é uma das mais graves consequências dessa crise, pois gera impactos negativos para o indivíduo e seu entorno, para a sociedade e para a economia do país, de um modo geral (SILVA; PACHECO, 2017).

Nesse cenário, empresas de aplicativos, especialmente a Uber, têm-se apresentado como uma nova oportunidade de trabalho para aqueles que buscam uma saída para a sua condição de desempregados, ao propor que estes ingressem na atividade de motorista. Dessa forma, a empresa apresenta a missão de conectar o seu motorista ao usuário interessado em se movimentar pelas cidades. A sua proposta tem atraído pessoas que querem uma oportunidade de obter renda em curto espaço de tempo, sendo boa parte delas desempregadas (UBER, 2018).

Pochman considera o trabalho de motorista de Uber como um exemplo concreto das diversas tendências vindas das transformações do mundo do trabalho. Modificações no significado do trabalho, “tanto objetivas (novas tecnologias de produção e gestão) como subjetivas (mudanças psicológicas e sociológicas da relação homem-trabalho)” (POCHMAN, 2015, p. 3)

Já Carvalho e Sales (2018) acrescentam que as transformações e repercussões no mundo do trabalho sempre ocorreram e, da mesma forma que algumas profissões desaparecem, outras surgem. Quem compartilha esse ponto de vista é Sene (2005), para quem a crise do trabalho é uma crise de transformações, e não de eliminações, possibilitando novas formas de trabalho. No entanto, cabe pensar nas diversas formas de crise, sendo que a atual tem provocado mais o chamado desemprego tecnológico, isto é, aquele em que a tecnologia substitui boa parte da mão de obra, sendo difícil a recolocação no mercado para esse grupo de pessoas. Seja como for, a entrada da Uber no Brasil se deu em um momento de crise econômica que se refletiu no aumento significativo do desemprego, inclusive, entre categorias profissionais, como a dos engenheiros, nem sempre atingida de forma tão maciça como

ocorreu nos últimos anos.

Desse modo, o objetivo deste estudo consistiu em descrever e analisar o sentido e as relações de trabalho para os motoristas desse aplicativo, na cidade de Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais, verificando se esta atividade pode ser considerada como uma alternativa para o desemprego.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O DESEMPREGO

Considera-se desemprego a não possibilidade de um posto de trabalho regulamentar, seja pela perda e/ou pela não obtenção de vínculos empregatícios, de um contrato de venda da força de trabalho (REINERT, 2001; FERRAZ, 2015).

Acrescenta-se a isso, “a procura de novos postos de trabalho e combinada ou não com trabalhos precários (irregulares e não regulamentados contratualmente na forma da lei), estando o trabalhador apto para o exercício das funções pretendidas” (ARGOLO; ARAÚJO, 2004, p.162).

Barros (2015), afirma que as organizações passam atualmente por reestruturações para garantir suas vantagens competitivas e também para atender novas demandas do público. Com isso, uma “outra dimensão da crise estrutural do capital que avança sobre o trabalho é o desemprego, que relega uma massa de trabalhadores ao chamado exército industrial de reserva” (SENE, 2005, p.109).

Antunes (2009) questiona a possibilidade de se opor a essa condição de desempregado, em especial nos dias de hoje, quando tal condição decorre do período de reestruturação produtiva, apresentando todo seu caráter negativo para aqueles que fazem parte do sistema.

Segundo o mesmo autor, a reestruturação produtiva consiste em um resultado proveniente do capital à sua lógica, que é destrutiva e também aos seus determinantes estruturais, como por exemplo a impossibilidade de controle do capital, orientado para a acumulação e a expansão (ANTUNES, 2009).

É importante ressaltar que a reestruturação produtiva não é um fenômeno recente, tendo ocorrido a partir da Revolução Industrial, ao alterar significativamente o modo de perceber dos trabalhadores da sua relação com o trabalho e com a perda do emprego. Assim, a perda do emprego apesar de não ser um fenômeno recente das relações de trabalho, é um produto social da reestruturação produtiva (FLEIG *et al.*, 2005), que tem se intensificado diante de inovações tecnológicas, da racionalização e das mudanças nas formas do uso da mão-de-obra, de organização e de gestão da produção.

Neste contexto, os níveis de desemprego aumentaram consideravelmente, no Brasil, a partir da década de 1980, devido à aceleração do processo de globalização, fenômeno que

também não é recente, mas que se acelerou no decorrer das últimas décadas, levando a mutações expressivas, como reestruturações de alguns setores de produção e a inserção de novas tecnologias (ANTUNES, 2009). Todos esses cenários acarretaram o chamado desemprego estrutural, responsável pela liberação de muitos trabalhadores do mercado de trabalho. Tal desemprego se distingue do desemprego cíclico (ou conjuntural), em que a mão de obra liberada pode ser reabsorvida pelo mercado em um período de alta produtividade.

Assim sendo, no caso do desemprego provocado pela ascendência da automação no processo produtivo (cibernética, robótica) dificilmente a mão de obra dispensada pelo mercado é reabsorvida, o que faz com que este processo seja mais grave (FERRER; OLIVEIRA, 2018). É nesse sentido que Ferrer e Oliveira justificam a elevação da taxa de desemprego estrutural na década de 1990 no Brasil, pela efetivação da automação industrial. O alto patamar de desemprego seguiu-se até o ano de 2003 e, a partir de 2005, ocorreu uma queda, que foi interrompida pela manifestação da crise mundial em 2008 (POCHMAN, 2015). Em 2015, continua o autor, o Brasil presenciou o reaparecimento da recessão, com efeitos intensos sobre o mercado de trabalho, fazendo com que a taxa de desemprego se intensificasse.

EFEITOS DO DESEMPREGO SOBRE A SUBJETIVIDADE

Para Fleig *et al.*, o “desemprego não deve ser considerado apenas uma externalidade do sistema capitalista contemporâneo, pois nele foi constatada uma crise de valores e crenças em torno da realização e dos valores pessoais” (FLEIG *et al.* 2005, p.88), o que leva o autor a questionar sobre seus efeitos na subjetividade, ou seja, no momento em que o trabalho falta para o indivíduo, falta-lhe também o sentimento de sua importância, de seu valor moral, de seu reconhecimento “como um cidadão ativo e produtivo” (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007, p.42). Portanto, a condição de desempregado, além de provocar repercussões econômicas, sociais e políticas para a sociedade, impacta também na vida do trabalhador, suas relações interpessoais e familiares, sua saúde, sua integridade e seu equilíbrio psíquico (OLIVEIRA; OLBERMANN; OLTRAMARI, 2016).

DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO

Quem estudou o desemprego de longa duração, foi Seligmann, que cita pesquisas em torno desse tema, desde a grande depressão de 1929, observando uma “(...) deterioração da saúde mental dos desempregados [e verificando, desde aquela época que] esse quadro contribuía para acentuar ainda mais o prolongamento do desemprego” (SELIGMANN, 2015, p. 93). Ocorre, portanto, uma espécie de círculo vicioso no qual os impactos negativos do desemprego de longa duração contribuem para perpetuar a própria situação de desemprego.

Lima e Borges (2002) acrescentam ainda que o desemprego de longa duração, além de promover a ruptura do vínculo do indivíduo com seu trabalho, gera uma perda de contato com as principais referências que estruturam seu cotidiano, afetando fortemente os vínculos familiares e sociais, além de impactar negativamente em sua autoestima. As autoras acrescentam ainda que o desemprego prolongado pode propiciar o surgimento de distúrbios mentais característicos.

AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com Reis e Aguas (2014), a saída encontrada para o desemprego no mercado de trabalho brasileiro, diante da atual circunstância enfrentada pelo país, pode envolver tanto uma ocupação formal com registro em carteira profissional, como uma ocupação informal sem registro em carteira profissional, sendo esta última, a mais frequente.

Ferrer e Oliveira reforçam essa visão ao afirmarem que a economia moderna promove a fragmentação do trabalho com o surgimento de novos segmentos que promovem a precarização do trabalho. Em outras palavras, “uma grande parcela do desemprego é resultado da dispensa do titular de emprego formal, substituído pelo emprego informal ou pela tecnologia, que extingue o posto de trabalho tornado vago pela dispensa” (FERRER; OLIVEIRA, 2018, p. 189). É nesse sentido, que concluem que o desemprego estrutural favorece o desenvolvimento do mercado de trabalho informal.

Isso se confirmou pelos dados divulgados em Outubro de 2018 pelo IBGE, segundo os quais o trabalho informal é o que mais cresce no país, sendo que este crescimento gera uma queda da taxa de desemprego, mas ao preço de um aumento de trabalhadores sem carteira assinada. Estes somam mais de 35 milhões de pessoas, configurando um contingente maior do que os 32 milhões de trabalhadores com carteira assinada (IBGE, 2018).

A empresa de tecnologia com aplicativos para transporte privado de passageiros Uber, representa uma das novas formas de trabalho que emergiram nesse contexto, acarretando o surgimento de diferentes papéis sociais e, ao mesmo tempo, “possibilitando um novo mercado de trabalho, não mais atrelado à legislação trabalhista ou às condições contratuais” (FERRER; OLIVEIRA, 2018, p.181).

A EMPRESA UBER TECHNOLOGIES INCORPORATION

O Uber é uma empresa multinacional de origem estadunidense que surgiu no Vale do Silício, no estado da Califórnia, despontando como uma gigante no mercado mundial, que fornece o seu aplicativo aos motoristas que, pelo uso deste, prestam o serviço de transporte privado a passageiros (TEODORO *et al.*, 2017).

Sua origem foi em 2009, quando os empreendedores Travis Kalanick e Garrett Camp, lançaram em San Francisco, na Califórnia, o UberCab, que é um aplicativo para *smartphone* que permite solicitar viagens através do programa. Logo depois, encurtaram o nome para Uber, sendo que, a partir de 2010, deram início efetivo às suas operações via plataforma virtual. (SERRANO, BALDANZA, 2017; FARIAS, 2016).

Com o propósito, de acordo com seu site, de levar viagens confiáveis a outros países, a Uber foi se expandindo para o mundo. Em 2018, já estava presente em 65 países e em mais de 600 cidades espalhadas pelo mundo (UBER, 2018).

O surgimento da *startup* americana Uber se deu num contexto de aumento da demanda de melhores soluções para os problemas de mobilidade urbana, com conforto e com o melhor custo-benefício para os cidadãos, principalmente, em grandes centros urbanos no mundo (CARVALHO; SALES, 2018).

A CHEGADA DO UBER NO BRASIL

O Uber, ao se inserir no mercado brasileiro, trouxe consigo o discurso de contribuir na diminuição do trânsito, bem como, gerar renda para os cidadãos (CARVALHO; SALES, 2018).

Sua chegada ao Brasil ocorreu precisamente em 15 de maio 2014, na cidade do Rio de Janeiro, onde encontrou um cenário de crise econômica e desemprego. Ademais, nessa época, a cidade sediava o evento da Copa do Mundo de Futebol. A partir daí, o Uber se expandiu para todo o país (UBER, 2018; FARIAS, 2016), sendo que, em outubro de 2017, já abrangia 90 municípios brasileiros e contava com mais de quinhentos mil motoristas parceiros (UBER, 2018). Ela foi a primeira a dar entrada no Brasil, oferecendo esse tipo de serviço, sendo que, logo depois, vieram outras empresas com a mesma proposta, como Cabify e 99 Pop (TOZI, 2018).

RELAÇÕES DE TRABALHO COM A EMPRESA UBER

O Uber considera o motorista o “dono do negócio”, com a liberdade de exercer a atividade ao modo e ao tempo que desejar, informando que não emprega motoristas e também não é dona de carro algum, apenas oferecendo uma plataforma tecnológica para que motoristas elevem seus rendimentos e, para que usuários encontrem motoristas para desfrutar de viagens confortáveis (TEODORO *et al*, 2017; UBER, 2018).

Assim, ela sinaliza que os motoristas não são contratados, mas sim cadastrados no sistema. O negócio da empresa é, portanto, o gerenciamento de informações e a intermediação entre motoristas e passageiros, cobrando um percentual sobre cada pagamento feito pelo passageiro (UBER, 2018). De acordo com Médici Neto, o trabalho prestado pelos motoristas de

aplicativos como Uber e serviços assemelhados apresentam alguns aspectos como “pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, que configuram uma verdadeira relação de emprego” (MÉDICI NETO, 2017, p. 11). Contudo, tal relação empregatícia não seja caracterizada como um emprego formal.

Em relação à pessoalidade, Médici Neto (2017); Toss, Einloft (2017) e Teodoro *et al.* (2017) consideram tal aspecto como uma das características da relação de trabalho do motorista com a Uber, pois a foto que aparece no visor do *smartphone* do usuário do aplicativo corresponde ao motorista que levará o passageiro ao destino solicitado, ou seja, nesse ato, pode-se conferir se aquele motorista é o que o Uber designou para conduzir sua viagem: o que evidencia o aspecto da pessoalidade da relação motorista-UBER-passageiro.

Em relação à onerosidade, o motorista recebe a contraprestação do exercício do seu trabalho pelo Uber. No caso da não-eventualidade, vale destacar que é “essencial para a finalidade do modelo de negócio do Uber, e, ainda que prestado intermitentemente, diante do inafastável quadro de crise econômica do país, é prestado com expectativa de continuidade” (MÉDICI NETO, 2017, p. 112). Sobre o aspecto da subordinação, pode-se inferir que o trabalho do motorista é integrado à finalidade da empresa, que exerce poder de comando sobre o motorista (MÉDICI NETO, 2017; TOSS, EINLOFT, 2017; TEODORO *et al.*, 2017).

AS FORMAS DE CONTROLE ADOTADAS PELA UBER

Outro aspecto importante sobre a empresa, é que a Uber possui um processo de avaliação que é mútuo: os usuários avaliam os motoristas parceiros e vice-versa, mas nenhuma das partes tem acesso às notas dadas. Cabe ao motorista manter uma média mínima de aprovação, que é de 4,6 (numa escala entre 1 a 5) por parte dos usuários, para evitar ser desconectado da plataforma (UBER, 2018; TEODORO *et al.*, 2017).

Esse aspecto implica em um controle imposto sobre o serviço prestado pelo motorista, sendo que este fica com a capacidade mínima ou até mesmo nula de ação. A empresa argumenta que há autonomia para exercer a atividade, pois não é exigido do motorista tempo mínimo diário, semanal ou mensal para uso da plataforma (TOZI, 2018).

Porém, na prática, não há liberdade no que se refere à forma de prestação dos serviços. O preço da corrida e a taxa do percentual sobre o trabalho realizado são definidas pela Uber. Os motoristas só recebem pelas corridas realizadas e não pelo tempo que ficam à disposição dos usuários (TOZI, 2018).

Ademais, a empresa exerce uma pressão psicológica sobre o motorista, enviando mensagens e e-mails se o aplicativo for desligado. Finalmente, se ele recusar uma viagem que lhe traria prejuízo ou que imagine representar algum risco, pode receber um rebaixamento da sua média e, conseqüentemente, à sua expulsão do aplicativo. (KRAMER, 2017).

De acordo com Kramer (2017), os negócios estabelecidos, atualmente, no mercado de trabalho sofrem com o impacto da chamada “uberização”, que é uma nova forma de transformar empregos em atividades, por meio do aluguel de mão de obra em funções específicas. Desse modo, a chamada “uberização”, modalidade de relações de trabalho que surgiu a partir dos avanços tecnológicos, possibilita que as empresas operem sem empregados. O termo se refere ao crescimento de um tipo de trabalhador que não tem qualquer direito previsto na Constituição Federal como previdência, férias, assistência médica, 13º salário, garantias em caso de incapacidade laboral, entre outros (KRAMER, 2017). Além do mais, a Uber não impõe limites ao número de motoristas cadastrados para exercer a atividade. Neste caso, é comum a oferta superar a demanda, sendo que o grande número de motoristas não interfere nos lucros da empresa, mas diminui os rendimentos individuais de cada um deles (TOZI, 2018).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pesquisa de abordagem qualitativa, do tipo descritiva, abrangendo os sujeitos da pesquisa, a coleta e a análise dos dados. Foi realizado um estudo qualitativo, visando compreender a situação vivida pelos motoristas de Uber, sendo que tal abordagem permitiu “ver o mundo através dos olhos dos atores sociais e dos sentidos que eles atribuem aos objetos e às ações que desenvolvem” (GOLDENBERG, 2004, p. 32).

Tratou-se também de uma pesquisa descritiva, baseada no levantamento de opiniões, atitudes e crenças dos motoristas a partir de entrevistas individuais e em profundidade, visando conhecer o sentido do trabalho para eles, as suas percepções sobre a vivência do desemprego, as relações de trabalho com o Uber e as expectativas para o futuro (GIL, 2008).

A entrevista em profundidade foi o instrumento utilizado, sendo que a escolha por este tipo de instrumento ocorreu em função de sua flexibilidade e da possibilidade que ele oferece de adaptação às necessidades e características dos sujeitos. É nesse sentido que Bardin argumenta ao dizer que considera a entrevista como uma “encenação livre daquilo que a pessoa viveu, sentiu e pensou sobre alguma coisa, um discurso que a pessoa orchestra ou expressa, de acordo com a sua vontade” (BARDIN, 2009, p.89).

Foram entrevistados nove motoristas parceiros da Uber, procurando entender como aconteceu o processo de chegada nessa atividade, quais as expectativas que tinham naquele momento, o que ainda esperam e a relação que estabelecem com a empresa. Além disso, pesquisou-se o sentido que possui o trabalho para eles, tanto no sentido geral, quanto no contexto da atividade que realizam na Uber. Finalmente, tentou-se aprofundar na sua vivência do desemprego.

Para encerrar a coleta de dados, adotou-se o critério de saturação, isto é, ao se observar que as informações estavam se repetindo e, que portanto havia pouca ou nenhuma

novidade a partir das entrevistas, essa etapa do processo foi encerrada (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

Em seguida, foi realizada a transcrição e organização dos dados, sendo estes categorizados para a realização de análise de conteúdo, de modo a ultrapassar a mera descrição e acrescentar algo ao já conhecido, buscando explicações possíveis e fluxos de causa e efeito (GIL, 2008). Nessa análise dos depoimentos, além dos conteúdos claros e manifestos, foram consideradas também as contradições, as frases inacabadas, os lapsos de linguagem, entre outros aspectos. Alguns extratos serão apresentados durante a exposição dos resultados, uma vez que algumas falas dos sujeitos ilustram perfeitamente as análises.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Considerando o objetivo da pesquisa, foi colocado como requisito básico para participação o fato de o motorista ter vivenciado a condição de desempregado. Desta forma, todos os nove motoristas entrevistados já vivenciaram o desemprego antes do trabalho com o Uber.

A tabela a seguir apresenta um perfil dos participantes:

Tabela 1 - Perfil dos Entrevistados

Identificação	Iniciais	Sexo	Idade	E.Civil	Filhos	Profissão	Tempo de UBER / mês
E1	A.S.O.	M	24	Casado	0	Logística	1
E2	E.A.S.B.	M	31	Casado	2	Téc.Informática	10
E3	F.A.L.S.	M	36	Separado	3	Vigilante	3
E4	I.M.C.	M	22	Solteiro	0	Assistente de supervisão	18
E5	L.A.	M	30	Solteiro	0	Vendedor	3
E6	N.T.S.A.	M	27	Casado	0	Representante de Remédios	24
E7	R.O.E.	M	28	Solteiro	0	Engenharia de Produção	2
E8	R.S.A.	M	34	Solteiro	0	Inspetor de turno	24
E9	V.S.F.P.	F	41	Divorciada	2	Vendedora	18

Fonte: Estruturado pela própria autora em 02 de outubro de 2018

O SENTIDO DO TRABALHO PARA O MOTORISTA DO UBER

Ao analisar os depoimentos dos motoristas de Uber, pode-se perceber que todos eles consideram que o trabalho, de um modo geral, é importante para o ser humano, possibilitando para, além da sua sobrevivência, a realização dos sonhos, o desenvolvimento e a conquista da dignidade.

Observou-se também que eles percebem no trabalho, em geral, a possibilidade de se sentirem úteis e de saírem do espaço doméstico, ampliando suas perspectivas de vida e suas relações interpessoais:

“...E fora que com o trabalho além da gente se sentir útil, parece que a gente vê a vida se movimentar...Trabalhando, você abre outras portas para você. Você tá no trabalho você conhece outra pessoa, tem uma oportunidade de conseguir um outro emprego, até. Cê tá viva no mercado de trabalho... é muito necessário você trabalhar (E9)”.
 “O trabalho é vida...Isso te transforma como homem (E5)”.

A VIVÊNCIA DO DESEMPREGO

Neste contexto, não é difícil entender o impacto do desemprego para esses indivíduos, sendo tal experiência, de modo geral, extremamente traumática, podendo fragilizar o indivíduo a ponto de levar a diversas formas de adoecimento. As pesquisas revelam que a perda do trabalho pode trazer como consequência a perda da importância do valor pessoal, do reconhecimento do sujeito “como um cidadão ativo e produtivo” (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007, p. 42), podendo acarretar transtornos de identidade e o sentimento de exclusão social. Nos depoimentos coletados esses resultados se confirmaram, pois surgiram sentimentos de inutilidade, insegurança, impotência, ociosidade e angústia:

“Eu me senti totalmente inútil. Nossa, acho que essa é a palavra. Nossa! Senti que eu não tinha valor nenhum pra nada, sabe? Quando fazia as entrevistas, eu não conseguia o emprego, aí que eu me sentia mais ainda, eu falava assim, gente eu já não tenho valor nenhum (E9)”.
 “Desemprego representou pra mim insegurança. Insegurança em relação aos meus filhos, porque sem renda, num tem como. Alimentação e tudo mais. As contas a pagar, água, luz, telefone, celular, alimentação (E3)”.
 “Sentimento do desemprego, de ficar ocioso, angustiado (E6)”.

Para Pochman (2015), o desemprego desencadeia perdas em vários sentidos, como a perda do poder de consumo e também as perdas de identidade, referências, contatos e autoestima. Efeitos desencadeados pelo desemprego podem gerar “sentimentos de revolta e traição”. As relações interpessoais, em especial as relações com a família, sofrem os efeitos da nova condição do desempregado:

“Igual quando eu ficava dentro de casa, sempre tinha um atritozinho (E1)”.
 “Olha, o relacionamento com a família foi mais pelo lado, se fosse analisar, eles ficaram meio... Eles não, minha esposa e tal, por causa do benefício do plano de saúde, como vai se tornar e tal. Aí, você perde esses benefícios, você pensa na

estabilidade que tinha e tal, mas passa 3,4 horas de quando você recebe a notícia (da demissão), depois que você troca umas ideias com seus pais e vê que não é o fim de mundo, entendeu? (E2)”.

Tudo isso se tornava ainda mais grave na medida em que o tempo de desemprego aumentava, uma vez que a incapacidade do indivíduo de contribuir para a renda domiciliar e o seu afastamento do mercado de trabalho por um período grande de tempo, levava ao agravamento dos problemas reduzindo as oportunidades futuras “e, com isso, prejudicando sua autoestima e até sua motivação na busca por emprego” (REIS, AGUAS, 2014, p. 36).

“Uns dois anos fora do mercado de trabalho mesmo. Consegui só uns *free lancers*... Eu me sentia desmotivada, cê ia procurar emprego e não conseguia. Foi uma fase, nossa, muito ruim. Emagreci e chorava muito. Nossa, tinha dia que eu falava assim: meu Deus! Tinha hora que tinha vontade de se matar, é sério.... o desemprego afeta muito (E9)”.

“Oito meses desempregado... Praticamente uma tortura, você se sente impotente, diante da situação, porque você quer trabalhar, você quer sustentar a sua família, mas não depende só de você, entendeu? Então, assim, é algo assim, que acaba sendo frustrante (E6)”.

Portanto, sem uma colocação no mercado de trabalho, é comum que os trabalhadores pensem que é melhor ter uma renda básica do que não ter renda nenhuma (KRAMER, 2017). Foi o que ocorreu com todos os entrevistados, pois viram na Uber uma possibilidade de obtenção de uma renda imediata.

O TRABALHO NA EMPRESA UBER: UMA ALTERNATIVA AO DESEMPREGO?

Diante da condição de desempregado, algumas vezes por um período relativamente longo, trabalhar na Uber surgiu, para os sujeitos da pesquisa, como uma boa alternativa. Por isso, apresentam-se agora alguns relatos positivos sobre a experiência de trabalho desenvolvida com o aplicativo.

A SATISFAÇÃO COM OS RENDIMENTOS

A busca por uma renda imediata, foi a principal motivação dos motoristas, que revelaram, de um modo geral, uma satisfação em relação aos rendimentos auferidos, além do bem-estar por ter a autonomia de organizar seu próprio horário:

“Pra mim, tipo assim qualquer outro emprego que eu arrumar hoje, eu não vou ganhar o que eu ganho aqui (E8)”.

“Eu pago minha casa, pago o meu carro e isso é com o dinheiro do Uber, que eu faço. Me ajuda mesmo. Não é fácil, mas me ajuda muito. (E9)”.

“Eu posso tá fazendo o meu próprio horário e também, assim, ter uma renda melhor do que eu tinha nas minhas outras profissões (E3)”.

A empresa Uber promete ótimos ganhos e autonomia para atrair motoristas. Porém, na prática, ela reduz estes ganhos quando cobra um percentual de 25%, levando o motorista a ter de lidar com altos custos para gerir o próprio negócio (despesas com manutenção do carro e combustível), o que acaba por reduzir, consideravelmente, seus rendimentos. Os depoimentos apresentam o motivo pelo qual os entrevistados consideram esse percentual como um aspecto negativo:

“A taxa deles, que desconta é muito alta, 25% é muito alto. Igual eu fiz a corrida hoje de R\$ 48,00, vamos arredondar pra 50, ela pegou 11 e pouquinho meu, então eu peguei só R\$ 37,68, foi muito pouco pra uma corrida de 48... Não é só combustível (E1)”.

“A porcentagem deles, eu acho alto, pra eles só terem o aplicativo, terem inventado o aplicativo e nós que rodamos, né, porque eles não têm carros. Os carros não são deles. Nós temos que correr atrás de qual carro vamos ter, se nós vamos alugar ou não, se nós vamos comprar, gastos com manutenção, então isso é tudo com a gente. (E7)”.

ESTABELECIMENTO DE METAS PRÓPRIAS

Para atuar com o trabalho do Uber é comum, entre os entrevistados, o próprio estabelecimento de metas diárias, semanais ou mensais que determinem o cumprimento de sua jornada.

“Já faço aquelas metas por semana. Quanto que tenho que fazer. Quando eu não consigo bater as metas, aí no sábado e no domingo eu ralo (E8)”.

“Eu tenho meta, eu tenho a meta que eu tenho que fazer por semana. Eu tenho a meta que eu tenho que fazer R\$ 800,00 por semana, porque o meu carro também é alugado, senão não compensa pra mim, não (E7)”.

Nesse contexto, o motorista que depende economicamente da empresa, não tem outra saída, senão a de se empenhar, estabelecendo metas para si, com o propósito de conseguir ter um rendimento satisfatório.

O TRATAMENTO OFERECIDO AO USUÁRIO

Segundo alguns entrevistados, a forma de se comportar em relação aos usuários do Uber, deve representar um diferencial em relação ao trabalho dos taxistas. Além disso, eles sabem que são avaliados o tempo todo:

Tratar o passageiro da melhor forma possível, tentar agradar o passageiro pra gente, pra ele dar uma boa avaliação no final da corrida, pra não ter nenhum problema (E4)”.

“Tento ser carismático! Puxar conversa com o usuário, para não ser algo muito mecânico! Sempre usei o táxi e é um transporte muito mecânico! De você entrar, sentar, dar bom dia e só, ele te pega em um lugar, te deixa em um destino e a viagem é mais agradável se você conversa (E5)”.

O SISTEMA DE AVALIAÇÃO

Um dos aspectos negativos mais destacados pelos entrevistados está relacionado ao processo de avaliação da empresa, que pode ter por consequência a expulsão do motorista. Eles se queixam também da impossibilidade de o motorista ter acesso à pontuação feita pelo usuário. Considerando todos estes aspectos, o processo de avaliação, que carrega em si a possibilidade de exclusão da empresa, é o fator que mais recebeu críticas por parte dos entrevistados:

“Então, eu tenho a nota, porque o passageiro me avaliou, só que o Uber também tem uma forma de calcular a nota porque, por exemplo, ele tá vendo que eu tô cancelando muita corrida, tal, vai abaixando a minha nota. Então, eu me prejudico (E9)”.

“A Uber não mostra o destino, só depois que inicio a corrida... Se aparecer destino de risco e cancelo, afeta a minha nota, esse critério acontece também com Uber, a taxa de aceitação abaixa, se eu ficar cancelando... A Uber ela me pune (E5)”.

Desse modo, fica claro que não existe a autonomia do motorista, conforme a empresa propõe, pois caso este cancele corridas ou desligue o aplicativo, é pressionado por meio de e-mails e mensagens, com a ameaça de exclusão do aplicativo (KRAMER, 2017). Ainda, de acordo com ABÍLIO (2017) essas formas de gerenciamento e vigilância são evidentes, mas também contraditórias, pois o motorista não é um empregado. Ele é um cadastrado, ou seja, um trabalhador autônomo, que deveria trabalhar de acordo com as suas próprias determinações, mas o seu trabalho é gerenciado por um software que define as regras do jogo.

EXPECTATIVAS PARA O FUTURO

Em relação à permanência na Uber, os sujeitos expressaram que, embora vejam a Uber como uma boa oportunidade, percebem esse momento como provisório, enquanto não conseguem realizar outros sonhos:

“Eu me formei agora. A minha expectativa é, eu vou ficar um pouco no Uber... eu vou buscar, por exemplo, arrumar um emprego na minha área, engenharia de produção, e se possível, continuar com o Uber, como renda extra... Mas eu também não tenho pretensão de me acomodar (E7)”.

“Isso aqui é só uma porta pra gente. Uma excelente oportunidade que tô tendo, tá rodando no aplicativo, mais isso é uma, só um dos aparatos que a gente tem na nossa vida. Eu quero correr atrás em busca do meu sonho, eu vou formar na faculdade. Eu faço hoje processos gerenciais. Aí, eu quero trabalhar na minha área (E4)”.

Esses extratos vão ao encontro da reflexão dos autores Toss e Einloft (2017) que afirmam que ser motorista de Uber é um exercício temporário, provisório e para suprir necessidades imediatas, apenas. Com isso, eles acrescentam que o motorista “não guarda qualquer traço de identidade profissional, ao contrário, a efemeridade do exercício dessa atividade a desqualifica como uma comunidade de pertença do trabalhador, onde ele possa

desenvolver toda uma gama de significados a si e ao seu mundo” (TOSS; EINLOFT, 2017, p.11).

A “UBERIZAÇÃO” DA ECONOMIA

A entrada da Uber no mercado, parece ter marcado uma nova era, na qual a falta de direitos trabalhistas como previdência, férias, assistência médica, 13º salário, garantias em caso de incapacidade laboral, entre outros, caracterizam as atividades de trabalho. Isso ficou bem ilustrado no depoimento a seguir:

“Então, assim, acaba, querendo ou não, você trabalha por conta própria, mas acaba ficando um pouco escravo. É escravo, porque assim, você não tem alternativa. Quando você é CLT, você trabalha 12 meses, você tem direito a férias. Feriado e final de semana, você é remunerado. No aplicativo, não. Você faz o seu dia, apenas isso (E6)”.

Portanto, ficou evidente entre os sujeitos, que essa relação de trabalho é diferente de todas aquelas que tinham sido vivenciadas anteriormente, sendo a condição atual geradora de instabilidade, pois não há nenhuma garantia trabalhista. Nesse sentido, Tozi expõe que essa é uma das “novas formas de exploração do trabalho travestida de inovação e empreendedorismo” (TOZI, 2018, p. 11).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou investigar como os motoristas parceiros do Uber percebem o sentido e a relação de trabalho com a empresa, e se este trabalho representa, de fato, uma alternativa para o desemprego.

Os resultados alcançados sinalizam para uma resposta **parcialmente positiva** para a questão. Percebe-se nos motoristas certo prazer em trabalhar na Uber, uma satisfação moderada com os rendimentos e certa perspectiva de permanecerem nessa atividade, desde que seja como um complemento de outra atividade. Dito de outro modo, a UBER é como uma alternativa mais imediata para o desemprego, pois o trabalho através do aplicativo parece se apresentar positivamente, já que oferece uma alternativa de renda e uma resposta à pressão familiar sofrida pelos sujeitos.

A teoria aponta que a falta do emprego representa para o indivíduo, entre outras coisas, a falta de reconhecimento como alguém produtivo, útil e socialmente importante, o que pode levar a problemas de toda ordem, inclusive, a transtornos mentais. Os depoimentos contêm expressões de sentimentos como insegurança, angústia, impotência, frustração e tristeza. Assim, não surpreende que indivíduos vivenciando a condição de desempregados e sofrendo suas consequências, se submetam a condições precárias de trabalho.

Obviamente, considerando que os motoristas não são contratados e, portanto, não

possuem amparos legais e garantias trabalhistas, a atividade laboral no UBER é caracterizada como trabalho informal. No entanto, apesar da ideia de liberdade, percebeu-se que os motoristas não possuem a autonomia alegada pela empresa, o que seria também uma característica forte da informalidade. A Uber dita regras de comportamento pois vigia, controla, avalia e pune os motoristas com a expulsão do aplicativo, caso não alcancem a meta de avaliação estabelecida pela empresa. Tal qual o trabalhador formal, o motorista do Uber fica à mercê da organização, embora, em outros aspectos, como os direitos trabalhistas, este permanece na condição de informalidade.

O sucesso financeiro da empresa parece depender, portanto, de uma super-exploração da mão de obra e dos recursos materiais dos “motoristas parceiros”, aliada à falta de garantias legais e trabalhistas, ou seja, da precarização cada vez maior da relação de trabalho.

Considerando o cenário atual do Brasil, de grave crise econômica e do aumento do desemprego, mas também do oportunismo da empresa, ao explorar a mão de obra e os recursos dos motoristas, elevando seus lucros, pode-se responder afirmativamente à pergunta da pesquisa, mas com uma ressalva. O trabalho dos motoristas de Uber é, de fato, uma alternativa para o desemprego, mas uma alternativa imediata, tornando-se urgente a necessidade de regulação desse novo tipo de atividade, a fim de proteger os trabalhadores de condições de trabalho cada vez mais precárias.

Mesmo com a adoção de precauções metodológicas, a pesquisa apresentou como fator limitador a restrição de motoristas sediados apenas em Belo Horizonte-MG. Para a realização de pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos em outras cidades para verificar se as análises realizadas podem ser confirmadas por outros estudos. Apesar disso, espera-se que os resultados apresentados possam servir de subsídio para a formulação de políticas de regulação deste novo tipo de atividade, bem como contribuir para novos estudos sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L.C. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavras, Campinas, 2017.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2a.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARGOLO, J. C. T.; ARAUJO, M. A. D. O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. **Rev. Administração contemporânea**, Curitiba, v. 8, n. 4, p. 161-182, 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5ª ed. Edições 70. Portugal. 2009.

BARROS, A. C. P. B. Uber: O Consumo Colaborativo e as Lógicas do Mercado. **COMUNICON 2015**, São Paulo, 2015.

CARVALHO, M.L.H de; SALES, M.M. Ser taxista em tempos de uber: uma análise sobre os sentidos e significados atribuídos ao trabalho. **Revista Pretextos**, Belo Horizonte, v. 3, n. 5, p. 579-596, 2018.

FARIAS, F. M. V. de. **Avaliação da percepção de qualidade da prestação do serviço de transporte individual de passageiros do distrito federal: táxi e uber**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, 2016.

FERRAZ, D. L. S. Projetos de geração de trabalho e renda e a consciência de classe dos desempregados. **Organizações & Sociedade**, Salvador , v. 22, n. 72, p. 123-141, 2015 .

FERRER, W.M.H; OLIVEIRA, L.J. de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS, v.4,n.1, p.177-194, 2018.

FLEIG, D. G. *et al.* Reestruturação produtiva e subjetividade: análise interpretativa do significado do desemprego. **Organizações & Sociedade**, Salvador , v. 12, n. 33, p. 71-91, 2005.

FONTANELLA, B. J. B; *et al.*. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro. V. 24, n. 1, p. 17-27. 2008.

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

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Julho-Agosto-Setembro de 2018**. Rio de Janeiro, 2018.

KRAMER, J.C. **A economia compartilhada e a Uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** Dissertação mestrado em Direito, na Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

LIMA, M.E.A.; BORGES, A.F. Impactos do Desemprego de Longa Duração. In: GOULART, Iris Barbosa. (Org.) **Psicologia Organizacional: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 337-335.

MÉDICI NETO, M.G. **Motoristas parceiros do Uber: natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidas pela economia colaborativa**. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

OLIVEIRA, L.P.de; *et al.* A vida imita a arte ou a arte imita a Vida? Um olhar para o desemprego e suas implicações na vida do indivíduo sob a perspectiva da ficção. **XL Encontro da EnANPAD**, Bahia, 2016.

PINHEIRO L.R.S.; MONTEIRO, J.K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde

mental. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, v.10, n2, p.35-45, 2007.

POCHMANN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **ESTUDOS AVANÇADOS**, v. 29, n.85, p. 07-19, 2015.

REINERT, J. N. Desemprego: causas, conseqüências e possíveis soluções. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 45-48, 2001.

REIS, M.; AGUAS, M.. Duração do desemprego e transições para o emprego formal, a inatividade e a informalidade. **Economia Aplicada**, v. 18, n. 1, p. 35-50, 2014.

SELIGMANN, E. Desemprego e desgaste mental: desafio às políticas públicas e aos sindicatos. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 4, p-89-109, 2015.

SENE, T. S. Desemprego e precarização, duas dimensões da crise do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Pegada**, v. 6, n. 2, p.101-112, 2005.

SERRANO, P.H.S.M; BALDANZA, R.F. Tecnologias disrupticas: o caso do uber. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v.11, n.5, p.37-48, 2017.

SILVA, T. J. de A.; PACHECO, T. P. AS CONSEQUÊNCIAS PSICOSSOCIAIS DO DESEMPREGO . **Revista Ciência Amazônida**, Porto Velho: v.1, n.2, 2017.

TEODORO, M. C. M. *et al.* Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v.20, n.39, 2017.

TOSS, L.; EINLOFT, D. Uber: uma abordagem crítica. **Democracia e mundo do trabalho em debates**. 2017. Disponível em: <<http://www.dmtemdebate.com.br/wp-content/uploads/.../TOSS-EINLOFT-Uber-2017.pdf>>.

TOZI, F. As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil. **XV Coloquio Internacional de Geocrítica Las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post-capitalista**, Barcelona, 2018.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a Uber**. (2018). Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em 08 mai.2018.