

A Uberização das relações de trabalho: sofrimento e mobilização subjetiva

*Alexandre James Ferreira
Poliana Gonçalves Ferreira*

DOI: 10.47573/aya.5379.2.98.4

RESUMO

A presente pesquisa se propôs a investigar a dinâmica de trabalho de motoristas de aplicativos, referentes à saúde do trabalhador e a organização do trabalho, mais especificamente analisando os impactos da organização do trabalho nos processos de sofrimento desses trabalhadores. Também visou identificar aspectos relacionados a este ambiente de trabalho que estariam conexos às vivências de adoecimento dos trabalhadores dessa categoria contemporânea do mundo do trabalho. Para fundamentar tal pesquisa foram utilizados como eixos norteadores os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, cuja abordagem fundamenta-se em investigar as origens e as transformações do sofrimento mental relacionado ao modo com que o trabalho se organiza. A presente pesquisa visou fazer um levantamento sobre este campo de trabalho e assim, propor ações que visem à melhoria da saúde e bem-estar do trabalhador e, como consequência, a sua assiduidade no local de trabalho.

Palavras-chave: uberização. sofrimento. trabalho. mobilização subjetiva.

ABSTRACT

The present research aimed to investigate the work dynamics of application drivers, referring to worker health and work organization, more specifically analyzing the impacts of work organization on the suffering processes of these workers. It also aimed to identify aspects related to this work environment that would be connected to the illness experiences of workers in this contemporary category of the world of work. To support this research, the concepts of Psychodynamics of Work were used as guiding axes, whose approach is based on investigating the origins and transformations of mental suffering related to the way in which work is organized. The present research aimed to survey this field of work and thus propose actions aimed at improving the health and well-being of workers and, as a consequence, their assiduity in the workplace.

Keywords: uberization. suffering. job. subjective mobilization.

INTRODUÇÃO

Este trabalho realizou uma entrevista semiestruturada com um motorista do aplicativo Uber, com objetivo principal de fomentar a discussão do fenômeno da “Uberização” das relações de trabalho, que abrange o uso de novas tecnologias e a prestação de trabalho a partir do uso de aplicativos que fazem a intermediação entre o usuário e o trabalhador, tais como o Uber e o Taxi99 e estudar sobre as novas formas de organização do trabalho relacionadas à atuação por meio de aplicativos.

Para fundamentar tal pesquisa foram utilizados como eixos norteadores os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, cuja abordagem fundamenta-se em investigar as origens e as transformações do sofrimento mental relacionado ao modo com que o trabalho se organiza, assim como o modo de funcionamento de empresas de aplicativos, em especial a norte-americana Uber.

A partir da identificação dos impactos que a organização do trabalho causa nos proces-

sos de sofrimento e/ou adoecimento buscou-se evidenciar e compreender quais são as estratégias que possibilitam a preservação da saúde evitando o sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores. Esse estudo se apresenta de suma relevância científica, visto o conteúdo a ser abordado nos revela um trabalho diferenciado e que precisa ser mais elucidado, pois por ser um fenômeno da atualidade, este problema de pesquisa, encontra uma lacuna na literatura científica brasileira e principalmente na área da Psicologia.

A principal finalidade, deste estudo é possibilitar uma maior reflexão acerca do precário mundo do trabalho contemporâneo e os efeitos para a saúde do trabalhador, através de uma escuta qualificada do sofrimento no trabalho analisando os dados obtidos pelo olhar qualitativo.

Objetiva-se que este estudo venha a contribuir para criação de estratégias e ações que visem melhorias na saúde desses trabalhadores de aplicativos como o do Uber, bem como no estímulo a criação de espaços mais saudáveis e mais bem adaptados às necessidades desta categoria de labutadores fazendo com que esses permaneçam em seus postos de trabalho mais motivados, saudáveis, satisfeitos e reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem.

A sensação de que o trabalho tem implicações sobre a saúde mental dos trabalhadores é antiga. Podemos encontrá-la no clássico “Tempos Modernos” de Chaplin, onde o personagem sofre com as mudanças impostas pelo taylorismo e do fordismo. O estudo das repercussões da organização do trabalho sobre o aparelho psíquico ganhará destaque por Christophe Dejours, com a publicação: *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, em 1987 (Dejours, 1988).

A utilização do conceito de Psicodinâmica do Trabalho, em substituição ao de Psicopatologia do Trabalho, vem do novo olhar do autor, onde se prioriza o estudo da normalidade, sobre o da patologia. O que importa para a Psicodinâmica do Trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores alcançam manter certo equilíbrio mental, mesmo estando submetidos a condições de trabalho difíceis e adoecedoras (Dejours, 1999).

Dejours (1999) define que o campo de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é o do sofrimento, do conteúdo, da significação e das formas como esse sofrimento vai ser vivenciado. Para ele o sofrimento é um espaço intermediário que marca a evolução de uma luta entre funcionamento psíquico e mecanismo de defesa por um lado e pressões organizacionais desestabilizadoras por outro lado, com o objetivo de buscar um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorre ao preço de um sofrimento.

Antes que houvesse o compartilhamento de viagens, teve-se o compartilhamento de carros, sendo estes, explicitados por alguém que faz uso de um automóvel que não lhe pertence, por tempo determinado. Enquanto o compartilhamento de viagens, trata-se de quando uma pessoa adentra o veículo de outra, ocupando a posição de passageiro (Slee, 2017).

A partir disto, percebe-se que o fenômeno da uberização, tem suas raízes em fenômenos antecessores. A Uber, e os demais aplicativos de carona, tem suas semelhanças com empreendimentos anteriores, tal quais os de compartilhamentos de viagens, por ambos serem regidos pela “economia do compartilhamento”. A uberização apoia-se nesse efeito econômico para manter-se no mercado, da mesma forma que empresas como a Zipcar fizeram anteriormente. O compartilhamento de viagens, refere-se a um avanço da “economia de compartilhamento”, no âmbito automotivo. De acordo com Slee (2017), alguns dos proponente da economia do com-

partilhamento, não enquadram a Uber enquanto parte desta manifestação, porém, para muitos, a Uber hoje em dia, se trata da própria economia do compartilhamento.

A Uber começou como um serviço de carros de luxo, mas, devido a concorrência com outros aplicativos, lança o Uberx, reconhecendo a vantagem de praticar preços mais baixos. Sendo o Uberx, hoje, o que responde pelo grosso do negócio (Slee, 2017). Entende-se que a Uber é o atual serviço de sucesso da “economia do compartilhamento”, na qual, segundo Slee (2017), mantém o seu sucesso ao funcionar como um parasita nas cidades em que opera. Mas o autor salienta que, apesar de se confundirem a Uber com o avanço tecnológico, há muitos outros caminhos inovadores em direção ao futuro.

Como instrumento, será utilizado será um roteiro de entrevista semiestruturada para coleta de informações realizada de forma individual, na presença dos pesquisadores. Acredita-se que o roteiro de entrevista semiestruturada seja um instrumento satisfatório para atender ao objetivo deste trabalho, uma vez que o estudo se ancora na Psicodinâmica do Trabalho e poderá perceber, a partir das falas das pessoas envolvidas, como ele vivencia o seu trabalho. O roteiro de entrevista, definido pela professora da disciplina Trabalho e Saúde, é constituído por tópicos que versam sobre o conceito dos participantes a respeito da organização do trabalho, mobilização subjetiva, prazer e sofrimento no trabalho, trabalho prescrito e trabalho real entre outros.

O participante da pesquisa foi um motorista de Uber e Taxi99, selecionado através de contato pessoal, por ter estudado no mesmo curso de uma das pesquisadoras. O contato inicial ocorreu pessoalmente, onde foi apresentada a proposta de pesquisa e investigado o interesse do motorista a participar desse projeto. Ao confirmar o desejo da colaboração, o participante foi instruído a ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e da autorização de gravação da entrevista. Logo após, foi marcado o dia da entrevista de forma mais conveniente ao participante, em uma sala da própria escola, que foi cedida de forma gentilmente pela administração. Os pesquisadores procuraram manter um ambiente apropriado e acolhedor, para garantir os quesitos éticos e sigilosos de pesquisa em Psicologia e logo em seguida iniciaram a entrevista.

Foram disponibilizadas as instruções da pesquisa de forma a esclarecer e reforçar que as respostas serão analisadas conjuntamente, de modo que não haverá divulgação das respostas individuais e que todo material terá seu sigilo e ética resguardados. O tempo para a leitura e assinatura do TCLE foi de aproximadamente 5 minutos e para a entrevista 1 hora e 30 minutos.

Os riscos relativos à pesquisa são considerados mínimos, incluindo a possibilidade de desconforto; estresse; e cansaço ao responder às perguntas. Dentre os benefícios, há os de natureza científica, em que este estudo possa contribuir para um melhor conhecimento sobre o assunto. Há benefícios também voltados às políticas públicas, de modo que poderá somar aos instrumentos de diagnóstico e gestão social. Não serão necessários acompanhamentos ou assistência, assim como nenhuma forma de ressarcimento ou indenização. Ao respondente não implicará também custos ou despesas de qualquer natureza. Será assegurado o sigilo total sobre as respostas, através da análise coletiva dos dados obtidos.

Esta pesquisa a ser realizada tem como base o enfoque qualitativo, que visa compreender o processo de investigação construído pelo participante e pelo pesquisador concomitantemente. A pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo, se compõe por um conjunto de práticas interpretativas e materiais que tornam o mundo visível,

transformando-o em uma série de representações, incluindo notas de campo, entrevistas, conversas, fotos, gravações e memorandos. Envolve, portanto, uma abordagem interpretativa, naturalista ao mundo. Isso significa que os pesquisadores qualitativos estudam as coisas em seus ambientes naturais, tentando dar sentido ou interpretar fenômenos nos termos das significações que as pessoas trazem para eles (Denzin e Lincoln, 2008).

DISCUSSÃO DA ENTREVISTA

O perfil sociodemográfico do entrevistado para a discussão deste trabalho é homem, casado, um filho de três anos, 35 anos, com nível superior formado em Design Gráfico, nascido e morador da Asa Norte - DF. Até o momento da entrevista possuía três mil viagens na Uber, e em torno de mil na Táxi99.

Trabalha há dois anos e seis meses com o Uber, e se utiliza de outro aplicativo concorrente, o Taxi 99, pois alega que com a junção dos dois aplicativos, tem mais opções de chamadas e clientes. O entrevistado informa que as formas de pagamento/ remuneração são diferenciadas do seu trabalho, apontando uma preferência pela empresa Táxi99, por não receber em espécie o pagamento:

“Sim, a Uber tira 25% do ganho da corrida e a Taxi99 tira 20%, mas a tarifa do Uber é um pouquinho mais alta, então se for botar na balança acho que fica meio que igual. O 99 tem uma diferencial que eu recebo o dinheiro na hora, via cartão de crédito e tem a opção de receber em maquininha, então no meu aplicativo Táxi99 eu não recebo dinheiro, só recebo o débito ou o voucher que é o próprio cartão de crédito né, e o Uber não tem essa opção da maquininha, só tem... e não tem como escolher a forma de recebimento, ou eu recebo ou recebo...É, eu acho assim, o Táxi99 eu acho mais seguro por conta dessa situação deu conseguir escolher a forma de recebimento. Então eu já não recebo dinheiro, então na Táxi99 eu não tenho esse perigo de ser assaltado, se a pessoa for pedir corrida em dinheiro não vai chegar em mim. A Uber já não tem essa opção, ou eu recebo o dinheiro ou eu recebo. Na 99 eu consigo escolher, então eu não recebo dinheiro. No Uber não tem como escolher nada.”

Sobre a organização do trabalho, Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994) propõem duas grandes categorias. A primeira categoria é composta por: Organização do contexto do trabalho e a segunda por: Mobilização subjetiva do trabalhador; que é composta de: vivências de prazer e sofrimento; estratégias defensivas e espaço de discussão coletiva. A Organização do trabalho é composta por: divisão de tarefas entre os trabalhadores, repartição, cadência, e, enfim, o modo operatório prescrito e a divisão de pessoas: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle. As condições de trabalho referem-se ao ambiente físico (temperatura, barulho, pressão, vibração, irradiação, altitude, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. E as relações e trabalho, fazem referência a as relações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe de trabalho e as relações externas:

“Eu sempre gostei de dirigir de manhãzinha, acordar 5 da manhã e ligar o APP às 6 da manhã. Porque de umas 06h30min até às 10 da manhã não para! muita gente indo pro trabalho e tal. Depois eu voltava pra casa, almoçava, acordava umas 4 da tarde e ligava de novo. Fora os finais de semana, que eu ficava sempre ligado o dia inteiro, ficava de manhã e ficava até de madrugada ou virava também, já aconteceu de virar. Sempre tentei almoçar em casa pra não gastar dinheiro na rua. No início eu fiz investimento em roupa, usava gravata, mas hoje não uso mais. Fiz investimento na maquininha porque nunca achei seguro receber dinheiro... Geralmente quando o passageiro entra no carro eu faço duas perguntas, se ela tem preferência de rota e se ela quer o ar-condicionado ligado,

e se tem uma rádio de preferencia. Então são geralmente as perguntas que eu faço pro passageiro antes de começar a corrida.”

Em relação à avaliação, o participante afirma que não há uma posição da empresa empregadora em relação a avaliar o desempenho dos motoristas, apenas os clientes avaliam o tipo de trabalho prestado. Porém, quando o trabalhador, recebe boas notas no aplicativo, ele acaba recebendo premiações e algumas vantagens no seu trabalho:

“... A empresa na verdade, a gratificação da empresa... quê que acontece... a Uber hoje ela tem... quando você se torna diamante, ouro, que são os status de motorista, você tem as promoções né... então se você completar 50 viagens essa semana, você ganha 50 reais a mais, então tem esses métodos de ganho, mas como não estou dirigindo direto não aparecem mais as promoções pra mim... tenho 2500 viagens, tenho três anos e meio de Uber, minha nota é 4.92, o máximo é cinco, e eu tenho as medalhinhas de atendimento excelente, respeitoso, muito simpático, ótimo papo, e só falta a de cuidadoso no transito...”

Como retorno, da organização aos esforços do trabalhador à organização do trabalho, deve proporcionar uma retribuição que não se resume à remuneração ou de um prêmio por produtividade, isto é, ela necessita ter, antes de tudo, um caráter moral e ético com esse sujeito, precisando, normalmente, tomar a forma de um reconhecimento (Merlo, 2002).

Consegue-se observar nessa descrição uma forma extremamente eficiente de controle de qualidade dos serviços prestados, e melhor, sem custos para o aplicativo, já que os clientes são os responsáveis por avaliar a corrida e o motorista, assegurando perfeição e agilidade no atendimento. Assim, as premiações são uma das maiores fontes de pressão psicológica e estresse dos motoristas, numa busca incessante pela empatia e satisfação do cliente. Duas avaliações negativas são suficientes ao descredenciamento, já que têm que manter uma média de 4,6 pontos, numa escala de 1 a 5 estrelas, para permanecerem com a parceria. Todo esse procedimento acontece no ambiente laboral, sem qualquer tipo de custo ou esforço o aplicativo, aumentando cada vez mais a passividade do motorista, vez que tudo ocorre através do sistema operacional, sem qualquer tipo de ingerência, fiscalização ou assistência.

Sobre a jornada de trabalho, o motorista alega que não têm horários pré-definidos, porém que já chegou a dirigir vinte e quatro horas seguidas, quando começou a trabalhar pelo aplicativo:

“... 16 horas. Já teve até dia que eu fiquei 24 horas, ligado, fazendo corrida direto. Mas nessa época, quando eu comecei, tinham os incentivos... se eu fizesse 20 viagens em dia eu ganhava 200 reais... hoje em dia não tem mais isso, os incentivos do inicio eram muito bons...”

Essas novas relações de trabalho trazem embutidas nelas uma nova racionalidade do trabalho, que é a utilização de uma mobilização total dos trabalhadores. Ao invés de você pegar simplesmente uma base de trabalhadores que uma empresa tem e fazer com que ela trabalhe para você, é possível jogar isso para uma multidão de modo que ela execute esse trabalho:

“Acho que hoje em dia como entrou muito motorista acabou com os inventivos. Hoje devem ter uns 30 mil Ubers na cidade, quando eu entrei deviam ter uns 2 mil, 3 mil no máximo.”

As metas impostas e a busca incessante pelo dinheiro, em meio a uma crise econômica mundial, asseguram uma mão de obra que trabalha por mais de doze horas diárias, sem qualquer tipo de fiscalização do Estado, ou instituição para defender e regulamentar seus direitos, assim como a reduzir os riscos da atividade. A empresa dos aplicativos forçam com que os motoristas trabalhem em determinada hora, pode dar uma bonificação para atraí-los a trabalhar na-

quele horário. Se eles não estiverem de acordo com o que a empresa define, é possível puni-los também. Uma forma de controle que é muito eficiente:

“Antigamente também tinha mais dinâmica... a dinâmica quando você solicita um carro e tem pouco carro na sua região a dinâmica vai lá em cima. Antigamente como tinha pouco carro, a dinâmica era mais constante. Quanto mais pedido de carro no local e menos carro no local, o valor aumenta. Isso é pros motoristas irem mais pra aquele local.”

Os aplicativos conseguem invisibilizar o empregador. Além disso, ele dá uma noção de flexibilidade para o trabalhador, com o discurso de que ele poderá trabalhar quando quiser e como quiser. Isso não acontece. Se ele tiver que sobreviver disso, ele vai perceber que serão muitas as horas que terá que trabalhar. Estão cada vez mais endividados e, provavelmente, quando o instrumento de trabalho (carro), se deteriorar, não conseguirá comprar outro, pois já estão afundados em dívidas. Percebe-se então quem está financiando a atividade econômica são os próprios trabalhadores:

“... primeiro eu comecei a dirigir com o carro de um amigo e depois quando eu vi a vantagem de ser Uber, eu comprei o meu. No primeiro ano eu ganhei dinheiro, pra ganhar o que eu ganhava no primeiro ano tem que ralar muito mais... Você vai ficar pagando as contas do mês sem ganhar nada. Você não fica no vermelho, mas também não sobe no azul. Porque tem seguro, manutenção do carro, sua alimentação, suas vestimentas...”

A realidade é desumana. No Brasil, são repassados à plataforma entre 20% e 30% dos valores cobrados aos clientes, de modo que ao motorista não sobra muito, considerando os baixos valores praticados. Conexo ao fato de que este tem que arcar com as despesas de celular, internet, combustível, reparos, desgastes do veículo, tributos, seguros além de assumir a responsabilidade por danos causados a terceiros.

Os Ubers estão se mobilizando por conta de direitos e porque começaram a perceber a alta exploração a que estão submetidos, conseguem visualizar uma empresa bilionária a qual estão associados e totalmente proletarizados, se tornando então empreendedores de si mesmos proletarizados:

“... nós temos, e o nosso grupo no whatssap... a gente tem uns amigos né e quando a gente vai ver quase todo mundo é Uber. Então nosso grupo de amigos... a gente criou um grupo e de meia em meia hora a gente manda a localização, mais pra segurança da gente, pra saber onde tá a pessoa...”

O entrevistado relata apenas fazer o uso de café para se manter disposto e conseguir trabalhar tantas horas. Apresentou durante o trabalho um processo de adoecimento, que não teve nenhum suporte da empresa e devido à carência da assistência, acabou se automedicando e indo trabalhar com dores e febril, pois se o mesmo não for dirigir, ele não iria ganhar dinheiro naquele dia, pois a base do trabalho por aplicativos é se você trabalha você ganha, se não trabalha não há pagamentos:

“Dor na coluna... Senti muito, principalmente no primeiro ano que estava muito focado. Como motorista percebi a minha vista muito mais cansada, com dificuldade de enxergar a noite... por conta do ofício percebi que tinha problema na vista. Sim, nunca deixei de trabalhar. Só quando eu estava doente mesmo, com febre e tinha que ficar descansando. Mas já fui trabalhar com dor nas costas.”

Entre as vantagens de se trabalhar nesse contexto, o entrevistado afirma uma delas é a flexibilidade de horário, que permite com que ele possa conciliar a vida pessoal e o trabalho e premissa de não ter um chefe. Entendendo que o seu chefe é o passageiro no momento que entra no seu carro. O fantasiado trabalho autônomo passa a se fazer presente em todo e qualquer

momento, bastando ativar o aplicativo, dando lugar a uma atividade interligada a própria vida do indivíduo, que de maneira contraditória, cessa qualquer chance de liberdade, num verdadeiro círculo carcerário de busca constante pela subsistência:

“...não ter chefe poder ligar o aplicativo a qualquer momento... O que eu poderia dizer é que o meu chefe naquele momento é o passageiro que chamou. Que pede pra ligar o ar, diz o caminho que é para pegar...”

Como também alguns benefícios já conseguidos pela própria categoria de motorista de aplicativos em Brasília, que se uniram para alcançar melhorias para a classe, sem qualquer influência ou interferência positiva das empresas:

“Alguns postos de gasolina dão desconto para abastecer por aplicativo... algumas lojas mecânicas também dão desconto.. O mesmo desconto que os taxistas tinha pra comprar o carro o Uber também tem...”

Entre os fatores negativos do trabalho, relata que a segurança é o grande problema da categoria nesse momento, assim como a dificuldade em lidar com alguns passageiros, sendo muitas vezes um desafio o relacionamento interpessoal dentro do ambiente de trabalho que é o carro:

“A questão de segurança, principalmente. Ainda mais agora que aceita dinheiro né. Segurança... Passageiros, cada passageiro tem um humor diferente, então a gente pega vários humores diferentes ao longo do dia. Tem passageiro que não respeita a gente, pensa que tá acima da gente porque a gente tá prestando serviço. Tem passageiro que é sem educação total. Já peguei muito passageiro que já entrou no carro sem dar bom dia, já exigindo ar-condicionado ligado e pedindo pra desligar rádio... então acho que tem esse lado negativo que é o passageiro né. Acho que 80% dos passageiros são gente boa e uns 20% são ruins, passageiros sem educação.”

Sobre violência, o entrevistado nunca sofreu nenhum tipo de violência física, porém relata já ter sido assediado moralmente e sexualmente durante a sua jornada de trabalho:

“... noite, eu peguei três meninas... foi assédio. A menina que veio atrás ficou pegando no ombro, isso eu não gostei muito, mas os elogios foram muito bons, gostei. É... já tive passageira que ficou me xingando, ela começou a me xingar nesse dia, cara. Ficou me xingando muito.”

O entrevistado relata que além do seu trabalho prescrito, ele criou normas próprias de trabalho, para aumentar a sua segurança durante o seu trabalho no carro:

“quando eu vou pra algum lugar que eu não me sinto seguro, eu vejo que tem uma pessoa que tá aguardando o Uber, eu falo o nome errado, eu não falo o nome da pessoa. Se a pessoa confirmar esse nome errado, eu vou embora. Eu não sou mais de dirigir de noite, de madrugada, geralmente meia noite eu tô encerrando...”

Para Dejours (1999), todo trabalho implica em ajustes e na gestão da distância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real. A relação existente entre a organização real e a prescrita do trabalho é sempre conflitiva: o sujeito opõe-se, constantemente, à segunda. As atitudes inventivas e as tentativas de se realizarem experiências novas no trabalho implicam um sofrimento que se apresenta muito custoso no plano psicológico e para a saúde do trabalhador (Merlo,2002). O entrevistado relata que também faz corridas fora do aplicativo, com pessoas que conheceu via o mesmo:

“Até um mês atrás eu tinha dois passageiros fixos. Uma delas eu fiquei 3 anos com ela, desde o início do Uber, eu conheci ela no Uber..”

Como perspectivas de futuro, o motorista não vê uma melhoria no seu trabalho como motorista de aplicativo e muito menos uma melhor interação com a empresa que geri esse meio de serviços, pretendendo ainda continuar um tempo no Uber, porém com cada vez menos dependência, visto que já tem um novo emprego e uma empresa virtual no momento atual:

“Continuar no Uber assim... eu faço Uber por uma renda extra. Na Uber a gente não tem um crescimento profissional, então não tenho necessidade de continuar da Uber pra sempre não. Como uma renda extra está sendo ótimo, tô conseguindo coxear meu carro com um carro né, tô tirando meu salário. Isso pelo menos tá... uma vantagem deu tá fazendo Uber agora né. Tô pagando seguro, prestações... apesar de que quando eu entrei na Uber eu nunca deixei de pagar prestação de carro, sempre mudei de carro e mudei de prestação... Eu tenho uma meta hoje de 100 reais por dia, então eu bato a minha meta e vou pra casa. O meu custo de carro por mês com seguro e prestação é entre dois mil reais, então fazendo esse dinheiro por mês no Uber tá ótimo. Às vezes eu faço até um pouquinho mais por que... acaba investindo em outra coisa também, mas sempre investindo em outra coisa dentro do carro, nada pra fora do carro.”

Com tudo isso, no Brasil, a flexibilidade do modelo, e a ausência de fiscalização, cede espaço para a subcontratação ou terceirização dos aplicativos de transporte, em razão dos baixos valores praticados, o que torna ainda mais frágil os critérios de segurança, e agressiva a exploração da mão de obra do trabalhador. Como para se credenciar é necessário ter carro e linha de celular, há um comércio paralelo e mantenedor, outras empresas e outros serviços também ganham nessa dinâmica, o que torna mais inexaurível e difícil o controle e a instalação de políticas de condições dignas de trabalho a esses motoristas. O caminho é longo, porém é de pequenos passos, como esse estudo é que poderemos vislumbrar um cenário mais justo e prazeroso para os trabalhadores, onde o trabalho real e prescrito tenha poucas diferenças e que o sofrimento seja o menor possível, dando espaço ao prazer no exercer do seu trabalho.

Trabalhar implica em deparar-se com o real, o real do trabalho, regado por imprevisibilidades, riscos e experiências de frustração, o que gera sofrimento. Para lidar com essas consequências do real, que causam sofrimento, os sujeitos constroem estratégias, que fornecem certo grau de equilíbrio (Dejours, 1997; Dejours; Bègue, 2010, citados por Moraes, 2013). Na entrevista em questão, não foi percebido o uso de estratégias defensivas por parte do trabalhador, devido a sua percepção acerca do sofrimento e das consequências do real do trabalho, e pela sua capacidade de agir frente à isto. Suas ações frente aos riscos e sofrimentos foram encaradas como mobilizações e não estratégias.

A partir do relato do sujeito, notou-se que ele possui consciência acerca do risco que seu trabalho enquanto motorista de aplicativo o proporciona. Desta forma, foram elaboradas mobilizações por parte do mesmo, e de seus colegas motoristas, para lidar com a insegurança e perigo ocasionados pela profissão. Uma delas, se trata da criação de um grupo de WhatsApp, para que os motoristas possam ter conhecimento a respeito de informações relevantes de seus colegas, a fim de reduzir os riscos gerados pela imprevisibilidade do real do trabalho. Os membros do grupo compartilham as suas localizações de meia em meia hora, para que os demais estejam cientes de seus paradeiros. Quando o grupo lhes fornece a informação de um possível imprevisto, eles se mobilizam, de forma conjunta, para investigar e lidar com a situação.

“... a gente criou um grupo e de meia em meia hora a gente manda a localização, mais pra segurança da gente, pra saber onde tá a pessoa. Teve até um dia que um amigo nosso saiu do grupo e a gente até ligou pra mulher dele pra saber o que tinha acontecido.”

Além desta forma de mobilização via localização, o sujeito formulou uma pergunta que

Ihe permite maior segurança ao dirigir em horários ou locais que considera serem de maior risco. Ao sentir-se inseguro em realizar uma corrida, utiliza de uma pergunta padronizada para garantir-se acerca da índole do passageiro. Caso se sinta ameaçado, o motorista nega a corrida. Apenas a aceita se a pergunta mobilizadora amenizar a sua insegurança. Essa pergunta foi compartilhada entre os motoristas, para que um maior número de trabalhadores possa mobilizar-se em relação aos sentimentos de insegurança causados pelo imprevisível do real.

“Ah... teve uma vez que... eu recebi uma chamada de uma mulher e quando eu cheguei no local eram três homens, então eu não fiz essa corrida, passei direto. E hoje em dia eu uso uma tática, quando eu vou pra algum lugar que eu não me sinto seguro. Eu vejo que tem uma pessoa que tá aguardando o Uber, eu falo o nome errado, eu não falo o nome da pessoa. Se a pessoa confirmar esse nome errado, eu vou embora. Se ela questionar, eu falo “não, é questão de segurança, seu nome é tal?”, e se ela confirmar a segunda vez aí eu embarco. Isso foi até os amigos conversando... vamos fazer isso, se você não se sentir seguro aí fala o nome de uma outra pessoa. Porque se pessoa falar “ah, é”, então tem alguma coisa errada. Eu tô usando isso muito. Eu não sou mais de dirigir de noite, de madrugada, geralmente meia noite eu tô encerrando. Mas geralmente quando eu vou pra alguma área assim que eu não me sinto seguro, eu uso essa pergunta.”

A mobilização subjetiva, trata-se de um processo intersubjetivo, que diz respeito a toda a subjetividade do trabalhador, e seu engajamento no espaço de discussão acerca do trabalho, sendo essencial a contribuição-retribuição entre os pares. Desta forma, o coletivo de trabalho apresenta-se como um fenômeno importante para a execução dessa mobilização (Mendes e Duarte, 2013).

Ela possui duas dimensões, a inteligência prática, referente a sua imaginação, seu saber-fazer particular, que lhe permite uma invenção própria. E a cooperação, sendo esta condição para que haja coletivo de trabalho. A cooperação advém da contribuição dos trabalhadores, e de suas relações de interdependência, viabilizando a potencialização de sua coletividade (Mendes e Duarte, 2013).

Desta forma, entende-se que a mobilização subjetiva é uma forma na qual o sujeito é capaz de criar e inventar, para manter-se engajado em seu trabalho, ao lidar com o sofrimento gerado pelo mesmo (Mendes e Duarte, 2013). Isto é visto no relato do motorista, devido a criação de formas de lidar com o sofrimento, manifestado enquanto insegurança, através de elaborações coletivas. Quando se compartilha a localização em grupos de conversa, e utiliza-se de uma pergunta formulada, para lidar com o sofrimento do trabalho, se está fazendo uso da inteligência prática e da cooperação a partir do coletivo de trabalho. Os motoristas, de maneira conjunta, constroem modos criativos para lidar com a angústia do real, resistindo ao padecimento.

REFERÊNCIAS

Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., e Betiol, M. I. S. (1994). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1988). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.

Dejours, C. (1999). Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.

Denzin, N. K., e Lincoln, Y. S. (2008). Introduction: The discipline and practice of qualitative research.

Merlo, A. R. (2002). Psicodinâmica do trabalho. Saúde mental e trabalho: leituras, 4, 130-142.

Slee, T. (2017). Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante.

Vieira, F. O., Mendes, A. M., e Merlo, A. R. C. (2013). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá.