**NOTAÇÕES DA PSICOLOGIA SOCIAL ACERCA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SEIS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NA GRANDE SÃO LUÍS**

Nicolas Eyck **Van Dyck** Araújo de Oliveira[[1]](#footnote-1)

Bianca Silva **Almeida**[[2]](#footnote-2)

Yldry Souza Ramos Queiroz **Pessoa**[[3]](#footnote-3)

Milla dos Santos Santana **Nascimento2**

Polyana Carvalho dos **Anjos2**

**RESUMO**

Sob a perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, a qual visa compreender o sujeito que empreende o trabalho em sua relação com os diversos contextos de sua vida, o presente trabalho versa sobre o constructo psicológico da Qualidade de Vida no Trabalho de seis motoristas vinculados a plataformas digitais da Economia do Compartilhamento. Nascido com o propósito de atenuar as transformações psicossociais, econômicas e ambientais suscitadas pelo pós-guerra, esse modelo socioeconômico prega a desvinculação do trabalhador das organizações e a autogestão de suas atividades e percalços. Sem jornada de trabalho pré-determinada, hierarquias aborrecedoras e dependente apenas do próprio esforço para determinar seus proventos, o trabalhador teria sua qualidade de vida maximizada. Entretanto, contramanifestos sugerem que a ausência de assistência ao trabalhador por parte das organizações de lucro configuraria profunda precarização do trabalho, com nefastos efeitos psicossociais. Com vistas a analisar a percepção dos próprios trabalhadores acerca dessa discussão, foram ouvidos seis motoristas dos aplicativos UBER e 99POP atuantes à Região Metropolitana de São Luís; todos responderam a instrumentos de aferição de seus níveis de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – e caracterização sociodemográfica. Foram utilizados, como referência, os domínios de QVT postulados por Richard Walton (1973) e a metodologia de Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Os resultados condizem com as asserções dos contramanifestos, sinalizando que todos os oito domínios de QVT mostram-se deficitários para os indivíduos analisados, o que sugere intrínseca relação entre o modelo hiperflexível adotado pelas organizações da Economia do Compartilhamento e as repercussões negativas quando da análise da Qualidade de Vida no Trabalho.

**Palavras-chave:** Motoristas; Economia do Compartilhamento; Trabalho precário; Materialismo Histórico-Dialético; Qualidade de Vida no Trabalho

**1 INTRODUÇÃO**

Do mesmo modo que, em termos socioeconômicos, os historiadores postulam um início tardio do século XX – após a Primeira Grande Guerra –, marcado pela ascensão do hiperconsumismo sob a alcunha do *American Way of Life* em seu clímax, os manifestos pró-compartilhamento afirmam se dar apenas no início dos anos 2010 o emergir do modelo socioeconômico estruturante do século XXI: a Economia do Compartilhamento (BOTSMAN, ROGERS, 2011; SUNDARARAJAN, 2016). A nova tônica se utiliza da rede de comunicação em massa como instrumento mediador de trocas entre consumidores e provedores de serviços dos mais diversos tipos[[4]](#footnote-4) – desde o uso compartilhado de carros e permuta de serviços domésticos a locais para hospedagem.

As grandes vantagens anunciadas pelos entusiastas da Economia do Compartilhamento consistem na economia pessoal inerente ao fato de não se precisar pagar pelo produto usado – e sim pelo uso do produto –, o aumento da oferta de produtos a consumir e a atitude sustentável frente à diminuição da produção de bens de consumo. Além da recorrência aos sistemas informatizados de comunicação, as organizações vinculadas a esse sistema investem massivamente no propagandeamento de seus produtos.

No Brasil, dentre as centenas de iniciativas desenvolvidas sob esse *work design* nos últimos anos, destacam-se os serviços de transporte e mobilidade urbana – nomeadamente os aplicativos UBER e 99. Essencialmente, esses serviços funcionam de modo similar e garantem o acesso a um carro com motorista particular.

O valor cobrado por cada viagem é estabelecido a partir de tarifa fixa destinada à cobertura de custos operacionais, regulatórios e de segurança, bem como de um custo por quilômetro rodado, podendo aumentar ou diminuir conforme a situação da demanda de passageiros e oferta de motoristas em dada região (UBER, 2019b). O pagamento pode ser realizado com dinheiro à vista, direto ao motorista, por cartão de crédito/débito, milhas de programas de fidelidade, ou mesmo por cartão de crédito pré-pago das próprias companhias, sendo a tarifa, nesses últimos casos, descontada automaticamente após a confirmação da solicitação. Em um país com grandes centros urbanos de forte concentração demográfica e escasso planejamento do crescimento, consequências como uma rede de transporte público ineficaz aumentam a popularidade desses mediadores digitais.

Assim como ocorre com quase totalidade dos trabalhadores vinculados às plataformas da Economia do Compartilhamento, os motoristas da UBER e 99 não possuem quaisquer tipos de vínculo empregatício com essas empresas. Slee (2017, p. 129-130) salienta que “[...] os motoristas [...] são ‘parceiros’ [dessas organizações], empresários autoempregados que escolhem trabalhar para a plataforma.”, definindo os próprios horários, a extensão da jornada diária de trabalho e, portanto, seu lucro final. A proposta do novo sistema é a de que o motorista seja um empreendedor; autogerido, livre, com autonomia para atender a quaisquer demandas de sua vida pessoal a qualquer hora, sem se preocupar com a rotina fixa e limitante do emprego formal. Sua qualidade de vida, agora, seria supostamente maximizada.

É importante pontuar que os primeiros manifestos em favor da Economia do Compartilhamento surgem no final da década de 2000, do aglutinamento de ideias originárias já do final da Guerra Fria. É também no início do presente século que são lançadas as primeiras organizações de sucesso a adotar o modelo em escala exponencial, investindo massivamente em propaganda de forte apelo à subjetividade do consumidor. Como reação, a partir da década de 2010 surgem os primeiros contramanifestos, expondo lacunas na organização do trabalho e potenciais nefastas consequências sociais, de saúde e econômicas para o trabalhador inserido nesse sistema.

É nesse contexto que o presente estudo faz uma opção pelo enfoque da UBER e da 99 como protagonistas de análise por alguns motivos essenciais, quais sejam: a altíssima popularidade alcançada por ambos em todas as regiões do Brasil, a vastidão de reportagens e discussões na mídia acerca de seu funcionamento e sua capacidade representativa da Economia do Compartilhamento, refletida mesmo pelo termo que vem sendo comumente utilizado no Brasil para se referir às relações de trabalho praticadas no seio do novo modelo: *uberização[[5]](#footnote-5)*. O presente empreendimento visa, portanto, responder à seguinte questão de trabalho: a hiperflexibilização inerente ao novo modelo repercute de que forma à qualidade de vida no trabalho do sujeito trabalhador?

**2 DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO**

Ainda não é consensual a terminologia no âmbito acadêmico para tratar da Economia do Compartilhamento. Comumente referida como Economia Compartilhada, Capitalismo de Multidão, Economia de Brechó ou Economia de Plataforma, tem utilizado, mesmo no Brasil, a sigla SE como designação – do inglês *Sharing Economy*. No que tange sua filosofia-rádice, pode-se compreender que há, entre os entusiastas do modelo, uma noção de fundo do poço, de ápice do declínio das relações humanas forjado pelo hiperconsumismo. Nesse sentido, a própria condição de atingimento desse ápice seria o precipitador da mudança.

Desde o princípio, portanto, a SE pretende-se um sistema socioeconômico revolucionário baseado na troca e uso compartilhado de serviços fundamentado a nível local, com potencial de ser adotado em escala global – por qualquer nação e em qualquer cultura. A proposta é reestabelecer conexões entre pares, atualmente perdidas entre agitadas rotinas corporativas que impedem vizinhos de saber o nome e conhecer o rosto e gostos de seus vizinhos (FRIEDMAN, 2014).

Em linhas gerais, o novo modelo procura atender a todas as demandas colocadas pelo crítico período de reorganização social do pós-guerra, que acentua radicalmente a desigualdade social e relega a uma pequena parcela dos cidadãos o direito à cidade, demanda longas jornadas de trabalho – recheadas, por vezes, de assédio moral e lide com *staff* de trabalho difícil. Também produz sociedades individualizadas, de contato interpessoal restringido pelo parco acesso ao lazer, caro e distante.

A SE ocupa-se, ainda, de reduzir os impactos da ação antrópica sobre o meio ambiente, ao passo em que propõe a reutilização e o compartilhamento de bens de consumo ora produzidos em larga escala. Além disso, gera trabalho como complemento de renda, possibilitando às camadas mais desfavorecidas pela sociedade do hiperconsumo. Uma característica marcante é a flexibilidade da jornada e organização do trabalho como forma de resolver a problemática socioeconômica (SLEE, 2017).

Estruturando-se de forma mais sólida somente em finais da década passada, a Economia do Compartilhamento ascendeu de modo veloz, tendo, em termos de mercado, se expandido aos mais diversos nichos.

A revolução comumente associada à SE diz respeito a sua capacidade modificadora de quaisquer serviços tradicionalmente consolidados no mercado, bem como de oferecer novas experiências de trabalho em topografias tão diferentes das convencionais que ainda não podem ser avaliadas pelos dispositivos de regulamentação trabalhista existentes na maioria dos países. Entretanto, a configuração utilizada para essa expansão inovadora tem sido largamente questionada.

**3 DOS CONTRAMANIFESTOS**

A tese central dos principais contramanifestos gira em torno da exploração de novos nichos mercadológicos – antes impensados – e forte apelo à subjetividade do trabalhador em tempos de crise e desespero. A Economia do Compartilhamento compareceria, portanto, como a faceta mais perversa do neoliberalismo, ao passo em que desvincula completamente o trabalhador da organização para a qual vende sua mão de obra. Isso porque ao passo em que a flexibilidade inerente ao modelo maximizaria a autonomia do indivíduo, onerá-lo-ia em termos de direitos trabalhistas, alienaria sua rotina e promoveria a repolarização social de maneira bastante acentuada (POCHMANN, 2016).

Ao divulgar seus produtos como uma forma rápida e econômica de viajar, libertadora dos custos de posse e manutenção de um carro, por exemplo, as companhias silenciam quanto ao fato de que são os próprios trabalhadores – ou microempresários autônomos, autoempregados e autogeridos – que devem arcar com eles. Carlos Messias, jornalista da Revista VEJA que encarou a jornada de motorista pela UBER por um mês, conta que, em um período de cinco horas de trabalho contínuo no primeiro dia, percorreu 12 quilômetros e obteve um faturamento de 147 reais. Entretanto, “[...] descontados a taxa de 25% do UBER mais a gasolina e o celular, lucrei 60 reais – pouco mais de 40% do total. Isso sem incluir gastos indiretos, como eventuais multas, manutenção, IPVA e depreciação do automóvel (se for próprio) ou aluguel (caso não seja).” (MESSIAS, 2017, s./p.).

O jornalista sugere, ainda, que é possível obter um faturamento diário de até 200 reais – também sem a exclusão dos custos supracitados, que corresponderiam, porém, a mais da metade do valor acumulado –, caso esteja o motorista disposto a conduzir por uma média de dez horas diárias em uma cidade como São Paulo. Além disso, é importante lembrar que, dada a regulamentação de parte da tarifa pela lei da oferta e da procura, quanto maior a quantidade de motoristas adeptos ao trabalho na UBER e 99, menor o lucro individual de todos.

Se a forma de trabalho no Brasil, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, é orientada por organizações centralizadas e bem estruturadas e permite o lucro de um grupo de empresários, a descentralização inerente à Economia do Compartilhamento permitirá a ascensão meteórica de empresas extremamente enxutas. O capital maximizado pelo *work design* autogerido acabaria em cada vez menos mãos.

Entre réplicas e tréplicas, paira um clima de embate entre entusiastas e críticos da Economia do Compartilhamento no que tange a Qualidade de Vida no Trabalho dos atores sociais que a fazem funcionar. Em termos quantitativos, há escassez de estudos que analisem esse macrocenário tomando a QVT como variável. Mais que isso: dentre os poucos estudos existentes, a grande maioria relaciona as condições de trabalho a uma organização específica do novo modelo, sem estabelecer uma ligação entre as práticas corporativas e seu sistema fundante.

*3.1 Da funcionalidade da flexibilização do trabalho*

Em sua essência mais profunda, o neoliberalismo está estruturalmente vinculado à exploração da força de trabalho de classes menos abastardas – geralmente constituída por grupos já historicamente marginalizados –; à instalação de intenso sistema de competitividade entre os indivíduos; e à destruição do serviço público. O próprio poder público, quando alinhado aos interesses do grande empresariado, entrega funções sociais vitais de sua responsabilidade à intentona lucrativa dos neoliberalistas (SINGER, 2009; ROESLER, 2014). São exemplos o transporte público coletivo, o sistema de ensino público e mesmo o de saúde.

Refinado o modelo capitalista de produção e trato social do trabalho, refina-se a topografia de gestão, organização e execução da atividade laboral, evidenciando, no presente caso, a ascensão do trabalho hiperflexível.

Na onda neoliberal, o contrato clássico de trabalho dá lugar à flexibilização das relações de trabalho, com o desemprego em massa como justificativa para permitir a retirada de garantias históricas da classe trabalhadora mundial. A partir disso, o caminho ficou aberto para a precarização completa das relações de trabalho, que já se encontravam fragilizadas desde a queda do comunismo, o qual serviu como contraponto ao sistema capitalista vigente (ROESLER, 2014, p. 40).

Corroborando com essa linha de raciocínio, Singer (2009), Trindade (2017) e Braga (2018) retomam o conceito marxista de superpopulação relativa para sinalizar a aglutinação de um grande quantitativo de mão de obra ociosa como elemento constitutivo – e não consequente – do modo de produção neoliberal: a flexibilização da jornada de trabalho, da hierarquia, dos rendimentos e a desvinculação do trabalhador o inseririam numa lógica de instabilidade que perpetuaria sua disponibilidade no mercado a custos cada vez mais baixos e acesso mais fácil por parte das organizações, ao passo em que todo o sistema produtivo adota o novo modelo. Os principais beneficiários do novo sistema, certamente, não seriam os detentores da força de trabalho.

Por essa perspectiva de análise a longo prazo, deparamo-nos com uma nova faceta da flexibilidade: a desmanteladora do Direito do Trabalho. Isso porque o discurso do grande capital neoliberal o atribui a crise de empregabilidade, os baixos salários e o desamparo do trabalhador. Em muitos discursos – inclusive de pauta eleitoral – hodiernos, é noticiado um falso ciclo de desagregação no qual o alto custo da mão de obra oneraria a livre iniciativa, que por sua vez oneraria a produção, ocasionando a derrocada do desenvolvimento do país.

Essas condições justificariam, pois, a necessidade de revogação da proteção social garantida ao trabalhador por via constitucional[[6]](#footnote-6). É sobre esse plano de fundo que as instituições buscam, através de brechas na legislação – e mesmo na mudança de seu texto, por via de aliados na bancada do Congresso –, expandir a flexibilização do trabalho a níveis cada vez mais amplos. A hiperflexibilização pregada como instrumento de salvação dos trabalhadores do suposto protecionismo devastador é essencialmente, uma flexibilização de direitos trabalhistas (ROESLER, 2014; SLEE, 2017).

**4 DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Empreender um estudo aplicado sob a alçada da QVT demanda atender a uma delimitação conceitual que autorize a compreensão de sua proposta. Fazê-lo, no entanto, não é tarefa simples, dada a ampla gama de abordagens que versam sobre esse constructo e o refinamento dos estudos teóricos que o balizam a partir de paradigmas distintos e com vistas a investimentos diferentes.

Por empreender uma avaliação ampla, agregadora de domínios intra e extra-laborais, e considerando a configuração informal da topografia do trabalho aqui observado, opta-se pela utilização do modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973). O referido constructo compreende oito domínios, quais sejam: 1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de trabalho; 3) Uso e desenvolvimento de capacidades; 4) Oportunidades de crescimento e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Cidadania ou constitucionalismo; 7) Trabalho e espaço total de vida; e 8) Relevância social do trabalho.

**5 METODOLOGIA**

A presente pesquisa seguiu os princípios postulados pela Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, a qual versa sobre a ética em pesquisa envolvendo seres humanos de forma direta ou indireta. Os participantes foram convidados a firmar seu consentimento através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE –, o qual, elaborado em formato de convite, repassou informações sobre o objetivo e finalidade da pesquisa, bem como sinalizou as garantias de anonimato e da possibilidade de desistência em participar do estudo a qualquer momento. Também foram apresentadas informações de contato dos pesquisadores responsáveis e sua disponibilidade em sanar quaisquer dúvidas antes, durante e depois da aplicação dos questionários.

Com vistas a assegurar a privacidade dos sujeitos de pesquisa, os entrevistados foram tratados, ao longo de toda a comunicação da presente investigação, por nomes fictícios. O projeto relativo ao presente trabalho foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão – CEP/UFMA – vinculado ao Conselho Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP –, tendo sido avaliado sob código CAAE 19747519.6.0000.5087 e aprovado sob o Parecer nº 3.673.234.

Participaram desse estudo seis indivíduos vinculados às plataformas UBER e/ou 99POP atuantes na Região Metropolitana de São Luís – RMSL. O critério de seleção foi não probabilístico e por conveniência. As entrevistas foram conduzidas entre os meses de julho e setembro de 2019, nos municípios de São Luís, Paço do Lumiar e São José de Ribamar.

Foram pré-definidos como critérios de inclusão que o motorista houvesse se mantido ativo na plataforma e exercendo a função regularmente por pelo menos três meses completos na data de aplicação dos questionários; realizado um mínimo de 100 corridas desde seu cadastro; e que mantivesse uma média de atuação de, pelo menos, quarenta horas semanais. Optou-se, também, pela exclusão de motoristas que estivessem enfrentando processo de suspensão de suas atividades e/ou que utilizassem suas credenciais em sistema de rodízio com terceiros.

Ao longo do trabalho foram atribuídos nomes-fantasia para cada um dos participantes como forma de assegurar sua privacidade. Todo o procedimento de coleta de dados foi realizado no interior dos veículos utilizados pelos participantes como instrumento de trabalho. Como forma de evitar distrações que potencialmente colocassem em risco a segurança a bordo, após o aceite sinalizado pelo participante e firmado o TCLE ainda antes de movimentar o veículo, todos os dados foram gravados e apenas posteriormente transcritos, sem a necessidade de desvio de foco da atividade.

Foram utilizados, para aferição dos dados sociodemográficos, questionário elaborado pelos autores, prevendo informações tais quais gênero, idade, escolaridade, estado civil e características da organização do trabalho. Já quanto aos domínios de QVT, foram formuladas perguntas abertas que compreendiam cada um dos oito indicadores propostos por Walton (1973). Os resultados foram analisados com base na metodologia de Bardin (1977), tendo sido organizados em unidades de sentido observadas nos discursos dos participantes e que conduzissem a uma avaliação qualitativa dos indicadores de QVT.

**6 RESULTADOS E DICUSSÃO**

*6.1 Perfil sociodemográfico e de organização do trabalho*

Os seis participantes que compuseram a presente amostra foram cinco homens cis e uma mulher cis, e responderam a todas as perguntas de ambos os instrumentos em entrevistas com duração total entre 26 e 42 minutos. Dentre eles, cinco são brasileiros, sendo três naturais da capital maranhense, um do município de Amarante do Maranhão e um de Vargem Grande; um dos participantes – identificado com o nome fictício de Benko –, é venezuelano e vive no Maranhão há cinco anos, na condição de refugiado.

A população acessada possui idade média de 33 anos, entre valores que variam de 23 a 56 anos. Três dos motoristas atuam concomitantemente nas plataformas UBER e 99POP, enquanto os outros três atuam somente na plataforma UBER. Quando das respostas a essa etapa do questionário, todos os participantes sinalizaram que é bastante comum que os motoristas atuem conectados aos aplicativos das duas plataformas, respondendo àquela que notificar primeiro – esse modo de revezamento aumenta a quantidade de corridas potenciais e evita a ociosidade entre uma corrida e outra.

Já no que tange a escolaridade, dois dos motoristas relataram possuir Ensino Médio completo, um sinalizou estar cursando o Ensino Superior e três possuem Ensino Superior completo. Dois relataram não ter filhos, ao passo que, entre os outros quatro, a quantidade de filhos varia entre um e três. Apenas um dos motoristas, Benko, exerce outra atividade remunerada – como professor de língua espanhola em uma escola de ensino básico, ainda que sua área de formação seja a Geografia. Cinco participantes – incluindo Benko – asseveraram ser oriunda dos aplicativos sua principal parcela de renda mensal. A mesma quantidade, à exceção de Benko, referiu ter proventos entre um e três salários mínimos[[7]](#footnote-7).

Apesar de não terem sido questionados diretamente acerca do motivo pelo qual escolheram as plataformas como trabalho, todos os participantes relataram espontaneamente ser esse o meio mais acessível de inclusão no mercado de trabalho. No tocante à quantidade de tempo no exercício regular da função, a média é de 8,83 meses, com períodos que variam entre quatro e 14 meses. A quantidade média de viagens realizadas pela população estudada é de 3688,17 ciclos[[8]](#footnote-8), enquanto a carga horária semanal média ultrapassa as 48 horas – com casos em que chega a somar 66 horas semanais.

Grande parte dos participantes relata que a jornada de trabalho estendida visa a otimizar a margem de lucro, que deve superar a extensiva barreira do custo diário. Comparando a carga horária semanal dos motoristas aqui pesquisados com a média de 40 a 44h previstas na CLT, verificamos que apenas o participante com a menor jornada média de trabalho mantém a média de atividade de um empregado formal. Sobre essa particularidade do tempo, Dejours (1992) sinaliza que jornadas extensivas com altas demandas cognitivas, escasso tempo de pausa e incitação à fadiga são fatores de obstrução das vias de descarga psíquicas e conduzem, muito facilmente, às patologias psíquicas.

*6.2 Domínio I: Compensação justa e adequada*

Quando do quesito *compensação justa e adequada*, Walton (1973) propõe uma análise em dois subníveis, a saber, 1) a adequabilidade da renda às necessidades do trabalhador – isto é, se os proventos do sujeito que empreende o trabalho são compatíveis com o esforço que lhe é demandado –; e 2) a justiça na compensação – o qual diz respeito à adequabilidade da média salarial praticada quando comparada com a de outras organizações do mercado de trabalho para o desenvolvimento da mesma atividade.

As informações coletadas no presente quesito sugerem que os participantes percebem sua autonomia diminuída quando da característica das plataformas de definição automática, por meio de algoritmos, dos valores de cada viagem. Outro fator que chama a atenção é direcionado à supracitada noção de justiça na compensação. Evaldo sinaliza que apesar de arcarem com o custo de impostos municipais e de cooperativas, os táxis – que desempenham função muito semelhante àquela praticada por sua classe – possuem parâmetros mais seguros acerca de seus proventos, dado que por vezes tabelam preços para corridas entre regiões e recebem valor mais elevado por cada viagem.

Ainda, cinco dos entrevistados sinalizaram que, somados à incerteza quanto aos proventos, os custos com combustível, internet, ar condicionado, manutenções esporádicas e cortesias para os clientes elevam o limiar de lucro. Sendo assim, há a necessidade de perfazer uma jornada de trabalho maior para que a diária seja lucrativa e os proventos não acabem resignados aos referidos custos.

Para além do custo financeiro, Benko sinaliza o custo da mobilização subjetiva em prestar um serviço de excelência. Note que, ao final da viagem, a performance do motorista na direção e atendimento é avaliada pelo passageiro em uma escala que vai de uma – muito insatisfatória – a cinco – completamente satisfatória – estrelas. As notas se acumulam e médias ponderadas pela razão pela qual o passageiro concedeu a referida nota definem, publicamente e em tempo real, a qualidade do serviço do motorista.

Aqueles que caírem para valores abaixo de 4,65[[9]](#footnote-9) são automaticamente desligados da respectiva plataforma, bem como aqueles que, por quaisquer motivos, recusarem grande quantidade de corridas (UBER, 2018; 99, 2019b). Sobre esse paradigma, Slee (2017, p. 169) salienta que, ao contrário de promover a aproximação de sujeitos viventes na mesma comunidade, a Economia do Compartilhamento faz com que “A história online de alguém se torn[e] mais importante que sua idoneidade.”, instituindo um estado de tensão pela avaliação permanente.

*6.3 Domínio II: Condições de trabalho*

O presente quesito compreende avaliação da percepção do trabalhador acerca das condições ergonômicas – de segurança e salubridade – de seu local de trabalho. Engloba, também, a extensão da jornada de trabalho sob a perspectiva da exposição ao ambiente em que as atividades são executadas. Compreende-se que os níveis de QVT são, em geral, inversamente proporcionais aos riscos inerentes ao ambiente de trabalho percebidos pelos sujeitos, de modo que possam desenvolver suas atividades sem ser interrompidos ou comprometidos física e/ou psicologicamente por ele.

Unanimemente, os entrevistados relacionaram as condições de trabalho e salubridade à insegurança refletida pelos índices de violência urbana e relatos de casos anteriores de roubos, sequestros e assassinatos de motoristas. A incerteza frente às condições que apresentar-se-ão na rotina de trabalho, com potencial risco às posses, à integridade e à vida, são, conforme sugere a literatura (BOUYER, 2010), fonte de ansiedade e intensificação das cargas de trabalho psíquicas (LEMOS, 2005; PIORSKI, 2018).

*6.4 Domínio III: Uso e desenvolvimento de capacidades*

O presente quesito faz referência a três subfatores, quais sejam: 1) autonomia na condução do trabalho – que diz respeito à quantidade de conhecimento do qual dispõe o colaborador acerca da tarefa que deve ser realizada e da possibilidade de realiza-la de modo adequado a suas habilidades e limitações –; 2) identificação com a tarefa – o qual sinaliza a frequência de oportunidades com que o trabalhador pode lançar mãos dos conhecimentos dos quais dispõe, de percepção de sentido e significados positivos na atividade desenvolvida –; e 3) a percepção acerca da possibilidade de desenvolver novas habilidades relevantes à sua história e futuro (WALTON, 1973).

Os resultados apresentam o presente quesito como um dos mais heterogêneos no que tange a percepção dos participantes. Para metade dos entrevistados, o trabalho como motorista nas condições propostas pelas referidas plataformas permite o desenvolvimento de habilidades relevantes para seu futuro, considerando sua história e contexto de vida – pessoal e profissional –, majoritariamente ligados ao atendimento ao cliente, vendas e comunicação interpessoal. Note-se que, conforme referido pelos dados sociodemográficos, a presente amostra apresenta variações importantes nos níveis de escolaridade e histórico profissional dos entrevistados, o que conduz a diferentes concepções de identificação e relevância das habilidades desenvolvidas.

Quanto à autonomia, portanto, vê-se o paradoxo entre a liberdade de organização do trabalho e as já referidas impossibilidade de determinar preços, quantidade de corridas e a ausência de *feedbacks* construtivos. Já quanto à identificação com a tarefa, verificam-se baixos níveis de atribuição de sentidos relevantes ao trabalho. Por fim, quando da possibilidade de uso e desenvolvimento de habilidades, vê-se um paradigma heterogêneo. Caracteriza-se, portanto, o presente quesito como emergente; ao passo em que há descrições favoráveis em alguns aspectos, chama-se a atenção para o potencial desagregador da QVT quando do desenvolvimento de uma tarefa vazia de sentido e estritamente operacional.

*6.5 Domínio IV: Oportunidade de crescimento e segurança*

O presente critério analisa fundamentalmente a percepção dos trabalhadores acerca da possibilidade de crescimento e estruturação de carreira dentro da organização, bem como os níveis de estabilidade e segurança no emprego (WALTON, 1973). Os discursos quando do questionamento acerca das oportunidades de crescimento e segurança são unânimes, inclusive aqueles que partem das próprias organizações, conforme já referido. A Economia do Compartilhamento institucionaliza a insegurança no trabalho, justificando que o objetivo focal de seus produtos é permitir aos sujeitos que tenham uma renda extra, e não que os proventos oriundos do trabalho via plataforma sejam a principal fonte de sustento – como ocorre com cinco dentre os seis participantes da presente pesquisa.

Mais além, um trecho do discurso de Edmilson traz à tona uma característica velada e perversa do novo sistema que nos convida à reflexão. Ele pontua que

O tempo que eu deixo de rodar pra ir procurar outra coisa eu já perco dinheiro, e não tô podendo perder assim, entendeu?! [...] Só ficar dirigindo aqui não vai abrir nenhuma porta pra mim, não. É como se fosse um trabalho de passagem mesmo e pra arrumar outra coisa eu tenho que sair daqui.

Há uma mobilização dos trabalhadores em torno de vivenciar a experiência nas plataformas como um trabalho temporário, conducente a um novo ciclo mais estável. Ocorre, no entanto, conforme já referido nos dados sociodemográficos, o exercício de superjornadas de trabalho que chegam às 66h semanais. Note, ainda, que a média de tempo na função é maior que oito meses, sem que o montante censitário ou de experiência tenham permitido a inserção de nossos participantes no tão sonhado ciclo mais estável. A pergunta que paira, portanto, é: quando essa migração vai acontecer? E ainda: há tempo suficiente em suas rotinas para que se lancem à busca de um novo trabalho?

*6.6 Domínio V: Integração social na organização*

Walton (1973) compreende, quando desse quesito, que a igualdade de oportunidades entre os colaboradores, a manutenção de um canal de comunicação comum e o bom relacionamento são instrumentos de maximização da QVT, bem como de desagregação, caso fracos ou inexistentes. Isso ocorre dada a repercussão da qualidade das relações sociais para a subjetividade do trabalhador e pela possibilidade de organização de classe como forma de reivindicar melhorias nas condições de trabalho.

Os discursos centram-se nos agrupamentos de motoristas em redes sociais. Nenhum dos motoristas demonstrou conhecimento sobre quaisquer entidades sindicais ou coletivo de classe que os reúna e defenda seus interesses. Foi relatado por todos os participantes, no entanto, que há grupos diversos grupos – que abrangem motoristas residentes no mesmo bairro, cidade, estado e mesmo a nível nacional – em todas as grandes redes sociais.

Ao passo em que precisam trabalhar mais horas por dia para atingir o limiar de lucro, bem como atuando em horários distintos, os trabalhadores veem a possibilidade de unir vozes em função de demandas comuns cada vez mais inacessível. Antunes (2000) comenta que o *work design* contemporâneo prevê o delineamento de postos de trabalho tão operacionais quanto solitários, de modo que os trabalhadores não encontrem possibilidade logística de comunhão em torno de seus interesses comuns.

*6.7 Domínio VI: Cidadania – ou constitucionalismo*

O presente quesito avalia a percepção quanto ao atendimento de direitos básicos dos trabalhadores, que vão desde a privacidade, liberdade de expressão e igualdade aos previstos nas legislações trabalhistas especializadas (WALTON, 1973). As análises dos discursos referentes ao presente quesito sugerem uma espécie de burocracia unilateral no trato das plataformas com seus colaboradores. Ao passo em que é fácil aceder ao trabalho, cadastrando-se como motorista, e é cobrado que mantenha em dias as obrigações – os deveres –, o cumprimento de direitos como o ressarcimento, os seguros e o atendimento são percebidos como ineficazes pela maioria dos participantes.

O panorama geral comprova a já referida tese de Braga (2018) a respeito das ocupações políticas do precariado. Ocorre que, relegados ao desemprego, aos altos custos de manutenção da vida – alimentação, aluguel, acesso à saúde e parco lazer –, os trabalhadores em situação de precariedade não podem enxergar mazelas na fonte de proventos que lhes permita a inserção na sociedade.

Depreende-se que, apesar de alguns discursos neutros no que tange a vinculação do trabalhador à organização, quando são questionados em termos operacionais, os trabalhadores elencam uma série de prejuízos ao cumprimento de direitos acordados – inclusive – em contrato. O panorama geral, portanto, é de que o quesito cidadania revela-se desagregador de QVT para a população analisada.

*6.8 Domínio VII: Trabalho e espaço total de vida*

O sétimo quesito de QVT compreende que é no trabalho que os sujeitos vivem uma grande parte de seu dia a dia. Decorrem desse ambiente, portanto, emoções que repercutem em quaisquer outros espaços que o trabalhador venha a transitar. Para além disso, o tempo de trabalho é dividido com o tempo de lazer, de saúde e de descanso, e certamente a vivência equilibrada dessa divisão caracteriza a gradação de QVT para cada indivíduo (WALTON, 1973).

Quanto aos resultados encontrados na tabela matricial, coincidentemente, os participantes que referiram perfazer as menores cargas horárias semanais fazem uma avaliação mais positiva dos seus empreendimentos em equilibrar as demandas da rotina. De outro lado, os que referiram perfazer uma quantidade maior de horas semanais empreendem discursos por vezes carregados de variadas emoções – ambivalentes em alguns momentos, porém predominantemente negativas.

É nesse sentido que Roesler (2014, p. 100) sugere que

Ao que parece, as premissas existentes no capitalismo moderno para o trabalho humano são o máximo de exploração com o emprego do menor número possível de trabalhadores, conseguindo-se o maior índice possível de produtividade. A propósito, pensava-se que a tecnologia poderia libertar o homem do trabalho, dando a ele condições de ter um maior tempo para o lazer e para a sua família, o que acabou se perdendo em face da dura realidade vivida atualmente.

Distantes de uma legislação que os proíba de empreender sua força de trabalho por mais de oito horas diárias, alguns dos motoristas pesquisados continuam suas atividades até perfazerem a quantidade suficiente para suprir suas necessidades financeiras – em uma espécie de luta pela sobrevivência em detrimento da vivência da saúde, do lazer e do descanso. Para esses trabalhadores, certamente os níveis de QVT associados ao parco acesso à vida fora do trabalho encontram-se massivamente degradados.

Note-se, porém, que os demais casos, de participantes que rodam menos horas por semana, equiparam-se ao limiar máximo de trabalho semanal prescrito pela Legislação Brasileira – que, mesmo não aplicável à realidade aqui descrita, pode servir como parâmetro para avaliação. Nesse sentido, são essas particularidades que permitem avaliar o presente quesito como desagregador da QVT do grupo analisado.

*6.9 Domínio VIII: Relevância social do trabalho*

O presente quesito compreende uma espécie de metapercepção, em dois níveis: 1) avalia como o trabalhador percebe que a sua atividade é representada pela sociedade; e 2) como esse sujeito representa a sua própria atividade a nível social – que projeções ele tem acerca de seu próprio trabalho; é relevante, é necessário?. Os discursos acerca da relevância social do trabalho mostram-se em parte heterogêneos. Se por um lado as representações pessoais parecem bastante positivas, há, em geral, críticas à percepção social acerca do trabalho do motorista de aplicativo – que, por vezes, remonta à questão da avaliação, por parte do passageiro, sobre o serviço do motorista, o que lhe pode custar a “parceria” com a plataforma.

Em uma avaliação geral, percebe-se, mesmo pelas respostas concedidas às perguntas dos demais quesitos, permanente inquietação quanto à avaliação das condições de organização do trabalho propostas pelas plataformas. Seria impossível dizer da inexistência de prazer ou satisfação na execução do trabalho, mas igualmente errôneo caracterizar a percepção de relevância social do trabalho dos referidos motoristas como agregadora de qualidade de vida.

**7 CONCLUSÃO**

Situado entre o entusiasmado e otimista discurso dos manifestos e o analítico e exegeta postulado dos contramanifestos, o trabalho dos *motoristas de aplicativo* vinculados à Economia do Compartilhamento parece suscitar atribuições ambivalentes entre os próprios protagonistas da densa e extensa rotina que envolve. Contudo, o presente empreendimento científico logra êxito em identificar consonâncias entre os discursos dos próprios operadores do trabalho com relação a forma com que o novo modelo repercute sobre suas vidas.

A análise dos indicadores permite identificar potencial desagregador e nocivo em todos os oito quesitos de QVT, evidenciando níveis alarmantes de comprometimento do bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores participantes. Note-se, porém, que esse constructo não se caracteriza por polos totalizantes, onde cabe que cada quesito seja avaliado como existente ou inexistente, mas sim denota uma gradação nos níveis de comprometimento.

Por não especificar análises individuais, o presente estudo sugere um panorama do grupo, chamando atenção para as características comuns do trabalho realizado. Note, também, que a divisão do constructo em quesitos permite a identificação de fatores de desagregação a ser assistidos, fornecendo parâmetros para a construção de políticas institucionais de reparação.

Um dos principais pontos de reflexão na presente análise reside nos altos e omitidos custos de manutenção do próprio instrumento de trabalho, em concordância como a realidade apresentada pela supracitada reportagem da Revista VEJA. Essa faceta da realidade permite configurar o trabalho como uma espécie de *esteira de ratos*, onde é preciso correr cada vez mais para conseguir lucros regulares frente ao preço de recursos como o combustível – gasto não apenas nas corridas, mas nos períodos ociosos entre os ciclos e na lentidão do trânsito, dada a demanda pelo ar condicionado.

Um outro ponto de discussão latente reside na heterogeneidade da população. Antunes (2000) sinaliza que esse é um dos principais obstáculos à consolidação de uma identidade comum entre trabalhadores de uma mesma organização, o que parece servir ao panorama de difícil institucionalização de órgãos de mobilização coletiva – sindical ou não. Se essa última característica configura o desvanecimento da voz do trabalhador frente à exploração empreendida pelo grande capital, a própria diversidade de atores sociais – com diferentes níveis de escolaridade e configuração familiar – suscita uma nova questão: por que recorrem às plataformas da SE?

É possível, pois, retomar a compreensão de Braga (2018) de que na lógica neoliberal é fundamental manter um excedente de trabalhadores – o Precariado – sempre disposto a ocupar cargos daqueles que não se demonstrarem satisfeitos com a condição de emprego e contrato nas organizações – os Assalariados –, de modo que os custos com a folha de pagamento permaneçam baixos e a emprega segura. O papel que caberia à SE nesse cenário seria o de manter esse nicho – o Precariado – ocupado enquanto aguarda vagas do trabalho formal e com condições mínimas de existência material supridas – pelos baixos proventos conseguidos à direção.

Para além dos chavões estanques que situam na construção de políticas públicas a resposta para os problemas sociais enfrentados, conclui o presente estudo que é fundamental inserir agentes especializados na construção dessas políticas. A legislação acerca da estruturação do trabalho demanda a assistência de pessoal conhecedor e comprometido com os ideais de QVT, o qual mantêm-se restrito à academia e distante dos núcleos políticos.

Pontua-se ainda que o presente estudo compreende o princípio de uma pesquisa maior, que pretende, em sua segunda fase, 1) compreender os motivos pelos quais a população brasileira altamente escolarizada – tal qual detentores de títulos de graduação e pós-graduação – têm recorrido aos SSPs como forma de inserir-se no mercado; 2) fornecer um panorama geral acerca da QVT da referida população em todos os 26 estados brasileiro e no Distrito Federal; e 3) analisar, a partir dos referidos dados, se a realização, satisfação e qualidade de vida no trabalho são uma realidade existente e possível para o profissional graduado e especializado ainda que inserido em atividades fora de seu campo de formação e em um nível bem mais operacional que intelectual.

**REFERÊNCIAS**

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Editora da Universidade Estadual de Campinas: Campinas, 2000.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é cada vez mais seu**: a ascensão da economia colaborativa. Porto Alegre: Bookman, 2011. Tradução de Rodrigo Sardenberg.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 122-35, p. 249-259, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200007>>. Acessos em 21 set. 2019.

BRAGA, Ruy. Memorabilia. In:\_\_\_. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. Boitempo: São Paulo, 2018. p. 15-40.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

FRIEDMAN, Uri. **AirBnb CEO:** Cities are becoming villages. The Atlantic, jun. 2014. Disponível em:< <https://www.theatlantic.com/international/archive/2014/06/airbnb-ceo-cities-are-becoming-villages/373676/>>. Acessos em 04 jun. 2019.

LEMOS, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários.** Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

MESSIAS, C. Jornalista virou Uber por um mês e lucrou só 30 reais por dia. **Revista VEJA**, São Paulo, 04 abr. 2017. Caderno Cidades. Disponível em:<https://vejasp.abril.com.br/cidades/uber-teste-motorista-um-mes/>. Acesso em 13 abr.

PIORSKI, J. S. **Controladores de tráfego aéreo**: uma análise ergonômica do trabalho. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão. São Luis, 2018.

POCHMANN, Márcio. Terceirização, competitividade e Uber*ização* do trabalho no Brasil. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Hélio; COELHO, Elaine d’Ávila (Orgs.). **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos – SP, 2016. cap. 5. p. 59-68.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho.** LTr: São Paulo, 2014.

SINGER, A. Raízes sociais e ideológicas do lulismo.**Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 85, p. 83-102, 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S010133002009000300004&lng=en&nrm=iso>. Acessos em 14 out. 2019.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017. Tradução de João Peres.

STANDING, Guy. O Precariado. In:\_\_\_. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013. Cap. 1. p. 15-48.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy:** The end of employment and the rise of Crowd-Based Capitalism. MIT Press: Cambridge, Massachusetts, 2016.

TRINDADE, H. Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo.**Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 129, p. 225-244, ago. 2017. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S010166282017000200225&lng=en&nrm=iso>. Acessos em 02 out. 2019.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** 2019a. Disponível em:< <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>:>. Acessos em 11 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. **Novo processo de nota mínima:** ficou mais fácil entender quando a sua nota não está legal e o que fazer para melhorar. 2018. Disponível em:<https://uber.com/pt-br/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima>. Acessos em 11 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. **Quanto custa uma viagem com a Uber?**. 2019b. Disponível em:<https://www.uber.com/br/pt-br/price-estimate/>. Acesso em 10 abr. 2019.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

1. Psicólogo, Mestrando em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. nncolaseyck@gmail.com; [↑](#footnote-ref-1)
2. Graduandas em Psicologia pela Universidade Federal do Maranhão; [↑](#footnote-ref-2)
3. Psicóloga, Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão; [↑](#footnote-ref-3)
4. A esse sistema de trocas entre pares dá-se o nome de *peer-to-peer* – comumente notado como P2P. [↑](#footnote-ref-4)
5. O termo ganha popularidade após o lançamento da tradução de João Peres (2017) para o português brasileiro do livro *What’s Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*, do britânico-canadense Tom Slee, assumindo o título *Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado*. A obra é o primeiro contramanifesto à Economia do Compartilhamento de circulação global e em seu título original satiriza o manifesto publicado seis anos antes por Rachel Botsman e Roo Rogers, intitulado *What’s Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. [↑](#footnote-ref-5)
6. Note-se, novamente, o apelo à subjetividade. O próprio estado neoliberal, ao aglutinar em seu discurso o desenvolvimento nacional à flexibilização dos direitos trabalhistas, eleva o cidadão apoiador – alienado – ao patamar de herói nacional. [↑](#footnote-ref-6)
7. Para o valor estipulado em 2019 de R$998,00 – novecentos e noventa e oito reais. [↑](#footnote-ref-7)
8. Cada viagem ou ciclo compreende o intervalo percorrido entre o ponto de origem e o de destino selecionados pelo passageiro. [↑](#footnote-ref-8)
9. Note que para cada localidade do Brasil há notas de corte diferentes; 4,65 é a nota mínima definida pela plataforma UBER para os motoristas da RMSL. A 99POP também comunica em seu regulamento que estipula notas de corte, mas não divulga os valores exatos. [↑](#footnote-ref-9)