

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

Lina Elisabeth Rodrigues Bezerra

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS MOTORISTAS DE
APLICATIVOS DE BELO HORIZONTE**

Belo Horizonte
2019

Lina Elisabeth Rodrigues Bezerra

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS MOTORISTAS DE
APLICATIVOS DE BELO HORIZONTE**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dra. Maria Elizabeth A. Lima

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte
2019

B574s

BEZERRA, Lina Elizabeth Rodrigues

O sentido do trabalho para os motoristas de aplicativos de Belo Horizonte. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2019.

101p.

Orientadora: Dr^a. Maria Elizabeth A. Lima

Dissertação (Mestrado). Programa de Mestrado em Administração. Centro Universitário Unihorizontes.

1. Trabalho – motorista de aplicativo – uberização 2. Desemprego I. Lina Elizabeth Rodrigues Bezerra II. Centro Universitário Unihorizontes Programa de Mestrado em Administração. III. Título.

CDD: 158.72



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **LINA ELISABETH RODRIGUES BEZERRA**

Matrícula: 0770893

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof.^a Dr.^a Maria Elizabeth Antunes Lima

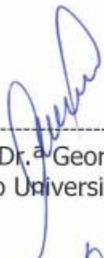
TÍTULO: **O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS DE
BELO HORIZONTE**

DATA: 25/09/2019

BANCA EXAMINADORA:



Prof.^a Dr.^a Maria Elizabeth Antunes Lima
ORIENTADOR
Centro Universitário Unihorizontes



Prof.^a Dr.^a Georgiana Luna Batinga
Centro Universitário Unihorizontes



Prof.^a Dr.^a Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de Mestrado intitulada “**O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS DE BELO HORIZONTE**”, apresentada ao Curso Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, de autoria de Lina Elisabeth Rodrigues Bezerra, contendo 99 páginas assim distribuídas:

Capa

Elementos pré-textuais: pp. 01-13

Elementos textuais

- Introdução: pp. 14-22
- Campo de Estudos: pp. 23-32
- Referencial teórico: pp. 33-53
- Percurso Metodológico: pp. 54-56
- Descrição e análise dos resultados: pp. 57-84
- Considerações finais: pp. 85-87

Elementos pós-textuais: pp. 89-101

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical - Inteligibilidade do texto - Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 06 de setembro de 2019.



Revisora Débora dos Passos Laia

- . Licenciatura em Letras (Port./Inglês) PUC Minas - Registro LP nº 3791/MEC
- . Mestrado em Linguística Aplicada – Universidade de Brasília - UnB – 2008
- . Pós-graduação em Revisão de Textos – PUC Minas - 2012

Dedico este trabalho a Andressa, Aishã e Roberto, presentes de Deus em minha vida.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, pelo alicerce fundamental em minha vida.

Ao meu amado esposo, Roberto, pelo amor, companheirismo, apoio e incentivo nas minhas escolhas. Ao seu lado, nestes anos de boa convivência, eu só tenho a agradecê-lo por tudo e por compartilhar comigo mais esta ousada conquista.

Às minhas preciosas filhas Andressa e Aishã, por preencherem a minha vida com tanto amor e alegria e, por serem motivos de inspiração e de muito orgulho para mim.

À minha orientadora, Prof^ª Dra. Maria Elizabeth, pela oportunidade, competência, comprometimento e valiosas orientações.

Aos professores, Georgiana e Gustavo, pela leitura e importantes contribuições na etapa da qualificação.

Aos professores do mestrado pelo incentivo às reflexões e aprofundamentos nos conhecimentos, em especial, aos Professores Dr. Luciano Zille e Dr. Luís Honório pela atenção nas minhas pesquisas.

Aos meus colegas do mestrado. Ao Aparecido, Tereza, Ariadna e às verdadeiras amigadas que se mantêm.

Aos funcionários da biblioteca e às secretárias Kelly e Vera, pelo suporte.

Aos meus pais que me ensinaram que a vida tem valor e que eu tenho valor diante da vida. Às minhas irmãs e irmãos pelo apoio e por nossa união.

“Não é a tecnologia que desemprega, são as relações sociais capitalistas que criam uma tecnologia para aumentar a produtividade e destruir a potência criativa do trabalho.”

Ricardo Antunes

RESUMO

Esta pesquisa objetivou descrever e analisar o sentido do trabalho para os motoristas da UBER e da COOPERTÁXI-BH, na cidade de Belo Horizonte, considerando os efeitos decorrentes da entrada de empresas de transporte individual de passageiros por aplicativo no mercado. Realizou-se uma pesquisa qualitativa descritiva com dezoito motoristas, utilizando entrevistas abertas e semiestruturadas, que foram transcritas e posteriormente analisadas. Concluiu-se que os motoristas da UBER escolheram essa atividade como uma saída provisória ao desemprego, tendo consciência das condições precárias a que estão submetidos. O trabalho como motorista da UBER veio preencher parte da lacuna que o desemprego produz na identidade pessoal desses indivíduos. Os motoristas da COOPERTÁXI-BH se consideram profissionais e estabelecidos na profissão, mas a atividade foi profundamente impactada com a entrada da UBER e outras empresas assemelhadas no mercado, provocando queda brusca de rendimentos e elevação da jornada de trabalho. Apesar de tais fatores, eles se orgulham da profissão de taxista e da relação deles com a Cooperativa, embora muitos pensem em se aposentar levando-se em consideração, também, as novas condições impostas pelo mercado de trabalho. Os resultados apresentados nesta pesquisa indicam a necessidade de continuidade dos estudos sobre o tema, especialmente relativos ao impacto do fenômeno da “Uberização” sobre trabalhadores de outras áreas, tais como alimentação, hotelaria, saúde e segurança.

Palavras-chave: Sentido do trabalho; Desemprego; Motoristas; Precarização; Uberização.

ABSTRACT

This project aimed to describe and analyze the purpose of work for UBER e and COOPERTÁXI-BH drivers in the city of Belo Horizonte, considering the effects of the entry of mobile apps in the individual passenger transport market. A qualitative descriptive research was conducted with eighteen drivers, using open and semi-structured interviews, which were transcribed and later analyzed. It was concluded that UBER drivers chose this activity only as a temporary way out of unemployment, and that they were aware of the precarious professional conditions to which they are subjected. Working as an UBER driver has filled part of the gap that unemployment creates in the personal identity of these individuals. COOPERTÁXI-BH drivers, on the other hand, consider themselves to be well-established professionals, but acknowledge that their activity was deeply impacted by the entry of UBER and similar companies in the market, with a sharp drop in income and increased working hours. Despite these factors, the taxi drivers are proud of their profession and their relationship with the Cooperative, although many think about retiring, considering the new conditions imposed by the job market. The results presented in this research indicate the need for further studies on the subject, especially regarding the impact of the “Uberization” phenomenon on workers from other sectors, such as food, hospitality, health and safety.

Keywords: Purpose of work; Unemployment; Drivers; Precariousness; Uberization.

RESUMEN

Este proyecto tuvo como objetivo describir y analizar el propósito del trabajo para los conductores de UBER y COOPERTÁXI-BH en la ciudad de Belo Horizonte, considerando los efectos de la entrada de aplicaciones móviles en el mercado de transporte individual de pasajeros. Se realizó una investigación descriptiva cualitativa con dieciocho conductores, utilizando entrevistas abiertas y semiestructuradas, que fueron transcritas y luego analizadas. Se concluyó que los conductores de UBER eligieron esta actividad solo como una salida temporal del desempleo, y que estaban conscientes de las condiciones profesionales precarias a las que están sujetos. Trabajar como conductor de UBER ha llenado parte de la brecha que el desempleo crea en la identidad personal de estas personas. Los conductores de COOPERTÁXI-BH, por otro lado, se consideran profesionales bien establecidos, pero reconocen que su actividad se vio profundamente afectada por la entrada de UBER y compañías similares en el mercado, con una fuerte caída en los ingresos y un aumento de las horas de trabajo. A pesar de estos factores, están orgullosos de su profesión de taxista y su relación con la Cooperativa, aunque muchos están considerando retirarse, teniendo en cuenta las nuevas condiciones impuestas por el mercado laboral. Los resultados presentados en esta investigación indican la necesidad de realizar más estudios sobre el tema, especialmente en relación con el impacto del fenómeno de "Uberización" en los trabajadores de otros sectores, como la alimentación, la hospitalidad, la salud y la seguridad.

Palabras clave: Propósito del trabajo; Desempleo; Conductores; Precariedad; Uberización.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados.....	57
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
- BHTrans - Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte
- CAPES - Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior
- CNH - Carteira Nacional de Habilitação
- COOPERTÁXI-BH - Cooperativa Mista de Transporte de Passageiros de Táxi de Belo Horizonte
- DPVAT - Seguro de Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
- SCIELO - *Scientific Electronic Library Online*
- SPELL - *Scientific Periodicals Electronic Library*
- UBER - Empresa de Transportes privados de passageiros por aplicativos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	O problema do estudo.....	18
2	O CAMPO DE ESTUDOS.....	23
2.1	BHTrans.....	23
2.2	A empresa UBER.....	24
2.3	COOPERTÁXI-BH.....	30
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	33
3.1	O sentido do trabalho.....	33
3.1.1	A centralidade do trabalho.....	34
3.1.2	Trabalho e identidade.....	36
3.2	Reestruturação produtiva.....	37
3.2.1	O desemprego no contexto da atual reestruturação produtiva.....	38
3.2.2	A precarização do trabalho.....	40
3.2.3	O trabalho formal e o informal.....	42
3.3	O fenômeno da “Uberização”.....	44
3.3.1	Economia compartilhada.....	44
3.3.2	“Uberização” e a força do trabalho.....	47
3.3.3	“Uberização”, fordismo e toyotismo.....	49
3.3.4	“Uberização” e terceirização.....	51
4	PERCURSO METODOLÓGICO.....	54
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa.....	54
4.2	Os sujeitos da pesquisa.....	54
4.3	Coleta de dados.....	55
4.4	Tratamento dos dados.....	56
5	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	57
5.1	Os motoristas da UBER.....	59
5.1.1	O sentido do trabalho.....	59
5.1.2	A experiência do desemprego.....	61
5.1.3	A precarização do trabalho.....	64
5.1.4	A relação da empresa com o motorista.....	65
5.1.5	Expectativas para o futuro.....	68
5.2	Os motoristas da COOPERTÁXI-BH.....	70
5.2.1	O sentido do trabalho.....	70
5.2.2	O “fantasma” do desemprego.....	72
5.2.3	A precarização do trabalho.....	74
5.2.4	A relação da cooperativa com o motorista.....	76
5.2.5	Expectativas para o futuro.....	79
5.3	Análise comparativa entre os motoristas da UBER e da COOPERTÁXI-BH	80

6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
	REFERÊNCIAS.....	89
	ANEXO	96
	APÊNDICES.....	98

1 INTRODUÇÃO

Analisar o sentido trabalho no século XXI é um desafio considerável por se tratar de uma atividade que vem se modificando substancialmente, embora continue a agregar valores importantes para o desenvolvimento do ser humano, ocupando uma posição de destaque no cotidiano das pessoas, sendo a ela que muitos dedicam a maior parte de suas vidas (RIBEIRO *et al.*, 2011). É nesse sentido que se diz que o trabalho vai além da mera necessidade de sobrevivência, tornando-se essencial à existência humana como um todo. É por meio dessa atividade que se torna possível a muitos garantir a sua autonomia, segurança, independência e dignidade, além de se desenvolver, interagir com o mundo e se autorrealizar. Ademais, é de tal maneira investida pelo sujeito, que é capaz de afetá-lo no próprio processo de construção da sua identidade, interferindo inclusive no sentido que atribui à sua própria vida (CLOT, 2007; SILVA; PACHECO, 2017).

Neste contexto, faz-se necessário destacar o cenário atual no qual o trabalhador realiza suas atividades. Observa-se, de modo geral, a presença de fortes exigências de qualidade, além da dificuldade em preservar o emprego, em um contexto, frequentemente, de inovação acelerada onde está presente o receio de não se conseguir acompanhar as mudanças. Assim, ocorre a busca pelo aprimoramento constante dos resultados e da própria formação, uma vez que o erro ou o não alcance das metas estabelecidas pela empresa podem levar à demissão (LINHARES; SIQUEIRA, 2014).

Na mesma linha de pensamento, Lemos e Costa (2012) afirmam que o profissional está inserido num contexto de inúmeras exigências, o que impõe cada vez mais uma adequação a todo custo e, portanto, à submissão às novas condições impostas pelo mercado de trabalho. Antunes e Alves (2004) complementam essas ideias, ao afirmarem que o mundo do trabalho está cada vez mais fragmentado, heterogêneo, e diversificado, trazendo a marca do avanço tecnológico, da globalização, do aumento da competitividade e de outros fatores tais como, mudanças na legislação e nas políticas salariais.

Assim, pode-se constatar que são várias as interpretações sobre o que está atualmente ocorrendo nos contextos de trabalho, inclusive com relação à ameaça sentida por alguns profissionais em torno do possível desaparecimento de suas atividades, sendo esse problema percebido, pelo menos, de duas formas. Na percepção de certos autores, tais como Sene (2005) e Carvalho e Sales (2018), por exemplo, tal possibilidade não é vista como algo negativo e, para eles, da mesma forma que algumas profissões desaparecem, outras surgem, e entendem a crise do trabalho como uma crise de transformações e não de eliminações, possibilitando novas formas de trabalho. Todavia, outros estudiosos percebem de outra maneira os ganhos e as perdas provocados pelas atuais mudanças. Antunes (2018), a título de exemplo, é um dos críticos em relação a essas transformações, não percebendo de forma tão otimista que as perdas são sempre compensadas com o surgimento de novas formas de trabalho. Segundo ele, o mundo produtivo está estruturado por novas tecnologias, tanto de informação quanto de comunicação, que desenvolvem e intensificam os processos produtivos, automatizados em toda extensão da cadeia produtiva, até que todo o controle logístico seja feito digitalmente. Ou seja, não existem garantias de que as atividades eliminadas por essas inovações serão substituídas por outras mais adiante. Acrescenta ainda que a produção já foi invadida por máquinas e robôs, e as tecnologias da informação e comunicação estarão no comando dessa nova fase de “subsunção” do trabalho ao capital, inclusive no setor de serviços. Para o autor, esta é uma tragédia que se aproxima, pois além do desemprego e das condições desumanas impostas aos imigrantes no mundo, mudanças vêm ocorrendo e piorando o cenário atual da situação do trabalhador: a flexibilização e a intermitência do trabalho, o trabalho ocasional, a desregulamentação e o fim da legislação protetora do trabalho (ANTUNES, 2018).

Da mesma forma, Abílio (2018) igualmente não vê de forma animadora os caminhos e perspectivas para o trabalhador na contemporaneidade, argumentando que as forças do trabalho são atacadas com grandes prejuízos, a cada dia que passa, pelo capital e seus meios de dominação e de exploração. Assim, para a autora, o cenário atual é de mudanças aceleradas e de difícil compreensão, porque, além disso, há outras transformações que estão por vir, tal como o desenvolvimento da inteligência artificial que levará à extinção de várias profissões e de postos de trabalhos.

Nesse contexto complexo e repleto de incertezas é que surgiu a UBER, uma empresa que se apresentou no mercado como uma mediadora entre motoristas parceiros e usuários que desejam se locomover pelas cidades (UBER, 2018). Ela tem sido entendida como uma espécie de solução para os problemas vividos pelo usuário na questão da mobilidade urbana, devido à grande quantidade de veículos que circulam nas grandes cidades e à ineficiência dos transportes públicos. Na perspectiva do motorista, ela representa uma alternativa ao desemprego por meio da promessa de uma atividade fácil e com remuneração imediata (ANDRÉ *et al.*, 2019).

No caso do Brasil, com o alto índice de desemprego, a oportunidade de trabalho oferecida por este aplicativo tem atraído, sobretudo, pessoas que buscam uma maneira de gerar renda em um curto espaço de tempo. Trata-se de um modelo de relações de trabalho bastante inovador, uma vez que a UBER e empresas assemelhadas não empregam motoristas e não são proprietárias dos automóveis, apenas oferecem as suas plataformas tecnológicas para que os motoristas possam aumentar seus rendimentos e os usuários encontrem motoristas disponíveis para realizar seus trajetos. (99POP, 2017; UBER, 2018; CABIFY 2019).

Evidentemente, a chamada “Uberização” da economia só emergiu com a entrada da empresa UBER no mercado. Todavia, na realidade, refere-se a um processo que vai além da UBER e da economia digital. Trata-se não somente de um fenômeno contemporâneo, mas é também uma atualização de processos existentes há décadas no mundo do trabalho, conforme será exposto mais adiante (ABÍLIO, 2018).

No Brasil, além da empresa UBER, que foi fundada em 2010 nos Estados Unidos e chegou ao mercado brasileiro em 2014, entraram outros aplicativos, como a Cabify, fundada por espanhóis em 2012, e a 99POP, criada por brasileiros em 2016, ambas surgiram como concorrentes da pioneira no atendimento à demanda por transportes com baixo custo (MACHINE, 2019).

Trata-se de um cenário que consiste na expansão de empresas privadas de transporte por aplicativos trazendo mudanças efetivas nas formas de regulação dessa atividade profissional. Ou seja, o que teve início com a empresa UBER aumentou ainda mais com a entrada de outras empresas, como a Cabify e a 99POP

(TOZI, 2018). Todas essas empresas utilizam os serviços de motoristas comuns, com carros “descaracterizados”, por serem consideradas como de transporte de passageiro privado, enquanto os motoristas de táxi trabalham com o carro caracterizado, são treinados para exercer a profissão e são considerados como prestadores de serviços de transporte público de passageiros (GONÇALVES, 2016; MACHINE, 2019).

Essa nova modalidade de trabalho e os atrativos que oferecem aos usuários geraram um considerável desconforto na atividade tradicional do taxista. Em geral, os motoristas de táxi perceberam a entrada da UBER como uma concorrência desleal, pela facilidade de cadastro de motoristas nos aplicativos, bem como pela comodidade do usuário para solicitar o transporte, pela tecnologia e tarifas mais baixas (RODRIGUES, 2017).

O serviço tradicional de taxi, no Brasil e no mundo, até então, estava bem consolidado no mercado de transporte individual de passageiros, ocupando uma posição estável, sem disputa ou interesses conflitantes relevantes (FARIAS, 2016). Tratava-se de um mercado bem posicionado e relativamente lucrativo, sem quedas consideráveis e sem grandes crescimentos, mas que passou a se desestabilizar com a chegada da UBER (SERRANO; BALDANZA, 2017). Ressalta-se que foi a força da marca UBER, já consolidada em outros países, que facilitou sua aceitação por parte de usuários no Brasil (KOCH, 2017).

Nesse sentido, a maior rejeição à entrada desse tipo de serviço no país veio, principalmente, pela rivalidade e insatisfação geradas entre os taxistas convencionais. Estes, no intuito de buscar medidas que os protegessem contra a concorrência da UBER, passaram a acusar como ilegal a inserção dos transportes de aplicativos, alegando que estes atuam à margem da lei, provocando uma concorrência injusta em relação aos taxistas. Desde então, eles se consideram em desvantagem, uma vez que os motoristas da UBER não arcam com os mesmos custos e exigências dos órgãos públicos para ofertarem seus serviços (FARIAS, 2016; ROSA, 2017; CARVALHO; SALES, 2018).

Assim, cabem destacar as diferenças entre essas duas prestações de serviço: enquanto os taxistas precisam estar regulamentados, pagar taxas e licenças, pois prestam o serviço público de transporte de passageiros, a empresa UBER é de natureza privada, o que a isenta da exigência de adquirir uma autorização do poder público para atuar no país (FARIAS, 2016; ROSA, 2017; CARVALHO; SALES, 2018). Foi nesse sentido que a entrada da UBER gerou conflitos em várias cidades do país, desencadeando reações negativas, principalmente por parte dos taxistas, incluindo o registro de casos de violência e greves. Ocorreram também proibições de operar, oriundas de decisões liminares, antes mesmo de iniciar as suas atividades (SERRANO; BALDANZA, 2017; CARVALHO; SALES, 2018), sendo que o assunto chegou a ser debatido, tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal (FARIAS, 2016).

1.1 O problema do estudo

O surgimento do tipo de serviço de transporte prestado pela UBER e empresas assemelhadas, ao mesmo tempo em que foi uma oportunidade de trabalho para pessoas que se encontram na condição de desempregadas ou em busca de complemento de renda, representou para os taxistas uma possível ameaça à sua permanência, afetando a garantia de um mercado cativo e gerando, com isso, a necessidade de introduzir mudanças na sua maneira de trabalhar.

A reação à ofensiva dos aplicativos tem sido uma preocupação constante entre os taxistas tradicionais, levando-os a buscar alternativas para lidar com as suas expressivas perdas nas solicitações de corridas e, portanto, com as reduções em seus rendimentos. Uma dessas alternativas foi o lançamento do sistema de aplicativo pela COOPERTÁXI-BH, uma das cooperativas de táxi mais tradicionais de Belo Horizonte. Assim, nesta Cooperativa, o contato do consumidor com seus taxistas passou a ser otimizado por meio de uma plataforma digital. A COOPERTÁXI-BH, através de seu aplicativo, oferece um desconto de 30% sobre o valor do taxímetro, gerando um menor custo para o consumidor (COOPERTÁXI, 2019). Vale destacar que o serviço de táxi por aplicativo também tem crescido no país, porém são aplicativos de abrangência local, atendendo apenas em um

determinado município, ao contrário da UBER, por exemplo, que atende em quase todo o território nacional e em diversos países.

Tudo isso revela que o trabalho de motoristas de aplicativos de transporte de passageiros pode ser visto como um exemplo concreto das diversas tendências vindas das transformações recentemente ocorridas no mundo do trabalho (REZENDE; LIMA, 2018), sendo que o principal objetivo da plataforma digital é permitir a interação entre o consumidor, o passageiro e o ofertante, isto é, o motorista. A plataforma é um ambiente virtual, proveniente da inovação tecnológica que possibilita ao usuário se informar do serviço e interagir com o ofertante. (ROSA, 2017).

Além da UBER, outras empresas prestam serviços assemelhados e também atuam em Belo Horizonte, tais como a 99POP e a Cabify. No entanto, este presente estudo contemplará motoristas da UBER, por ser a pioneira e a maior do mundo neste segmento, e motoristas da COOPERTÁXI-BH.

Para Carvalho e Sales (2018), a UBER caracteriza sua atividade como a de uma empresa de tecnologia e não como uma empresa de transporte ou de aplicativo de táxi, como parece à primeira vista. Seus idealizadores afirmam que ela busca uma regulação para o transporte individual privado (UBER, 2018). É nesse sentido que se entende como sua entrada no mercado gerou uma reação entre os taxistas, que se viram obrigados a mudar sua maneira de trabalhar e o tipo de serviço oferecido ao usuário. Como descrito anteriormente, uma das reações veio de uma Cooperativa de táxis de Belo Horizonte, a COOPERTÁXI-BH que, ao passar a atender o público com um aplicativo próprio, tornou-se também objeto deste estudo. Ou seja, a UBER e a COOPERTÁXI-BH otimizam o contato com o usuário por meio de uma plataforma digital, embora tenham percorrido caminhos bastante diversos para chegarem a esse modelo de atendimento.

Na cidade de Belo Horizonte, a Prefeitura do Município, por meio do Decreto nº 16.832, de 24 de janeiro de 2018, regulamentou o sistema viário da cidade para a prestação de serviço de transporte individual privado remunerado de passageiros

dentro das diretrizes do Plano de Mobilidade Urbana do Município (PBH, 2018). De acordo com a Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte - BHTrans, órgão que delega permissões, sistematiza normas e fiscaliza os serviços de transportes no município, o decreto traz ganhos para todas as partes: as empresas de aplicativos estarão formalmente seguras, os motoristas que trabalham por meio da plataforma digital terão a garantia de continuarem prestando seu serviço; os motoristas de táxi terão uma concorrência com regras a cumprir e a população ganhará um serviço de maior qualidade e segurança (PBH, 2018).

Considerando o cenário de crise econômica vivenciada no país, as transformações que vêm ocorrendo no mercado de trabalho em função especialmente das inovações tecnológicas, e as diferenças existentes entre as empresas prestadoras de serviços de transporte de passageiros privados, surgiu a pergunta norteadora desta pesquisa: Qual é o sentido do trabalho para os motoristas de aplicativos de transporte individual de passageiros? Este estudo buscou relacionar os diversos aspectos relacionados à atividade de motoristas de aplicativo, como os fatores que os levaram a buscar a ocupação, as experiências vividas, os prazeres, os medos, as preocupações e as perspectivas, a fim de buscar uma resposta a essa pergunta.

Do ponto de vista dos objetivos, seu propósito geral consistiu em descrever e analisar o sentido do trabalho para motoristas da UBER e da COOPERTÁXI-BH na cidade de Belo Horizonte/MG. Como objetivos específicos destacam-se: identificar e descrever como os motoristas da UBER vivenciam seu trabalho; identificar e descrever como os motoristas da COOPERTÁXI-BH vivenciam seu trabalho, antes e depois da concorrência da UBER; e, comparar as vivências dos motoristas da UBER com as dos motoristas da COOPERTÁXI-BH, considerando suas expectativas para o futuro.

Quanto à justificativa, a escolha do tema decorreu, sobretudo, da constatação da autora de uma transformação importante ocorrida, recentemente, no modo de se transportar o cidadão brasileiro, nas capitais e em outras cidades, decorrente da expansão do transporte de serviços privados por aplicativos. Tal constatação despertou o interesse por compreender melhor o sentido e as relações de trabalho estabelecidas entre indivíduos com as mais variadas formações profissionais, que se

tornaram motoristas de empresas como a UBER, tendo em vista a oportunidade de obtenção de uma renda imediata em um cenário de crise econômica. Da mesma forma, interessou-se em analisar como os motoristas de táxis tradicionais vivenciaram essa mudança e como passaram a perceber seu trabalho diante da nova concorrência.

A importância desta pesquisa pode ser entendida a partir de quatro níveis: acadêmico, social, organizacional e pessoal. Do ponto de vista acadêmico, o tema mostra-se relevante por abordar questões relativas às oportunidades de trabalho e à necessidade de se adaptar a essas novas formas de trabalho.

Para viabilizar a pesquisa, em abril de 2019, realizaram-se buscas nas bases de dados nos portais eletrônicos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD); no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT); do *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) e do *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) no período de 2014 a 2019, mas não houve o retorno de artigos, dissertações e teses quando a pesquisa se pautou no tema desta dissertação, qual seja: o sentido do trabalho para os motoristas de aplicativos.

Portanto, do ponto de vista acadêmico, este estudo poderá trazer um conhecimento maior sobre uma nova modalidade de trabalho, permitindo avançar na compreensão das transformações que vêm ocorrendo nesse contexto, bem como dos seus impactos sobre os indivíduos que dela participam. Ademais, ele poderá servir de base para o desenvolvimento de outras pesquisas e, assim, contribuir como fonte de informação e conhecimentos para outros pesquisadores que atuam na área.

Do ponto de vista social, a pesquisa poderá trazer elementos importantes para se compreender um tema relevante e que afeta diretamente o funcionamento da sociedade, que é a mobilidade urbana. Já do ponto de vista organizacional, pretende-se contribuir com a produção de conhecimentos sobre uma nova modalidade de organização do trabalho que tem afetado consideravelmente outros

setores da prestação de serviços, levando até mesmo à ideia da afloração de um novo modelo econômico baseado na “Uberização”.

Finalmente, do ponto de vista pessoal, a pesquisa coincide com o campo de trabalho da pesquisadora, que atua na área de psicologia clínica e organizacional, contribuindo assim para o seu enriquecimento profissional.

Assim, o tema deste estudo pode ser visto como relevante, pois aborda questões relativas às contemporâneas oportunidades de trabalho e à necessidade de se adaptar a uma nova forma de trabalhar. Tais questões sugerem a necessidade de ressignificação da história profissional de pessoas que se veem diante da necessidade de construir um modo diverso de ganhar a vida e, portanto, encontrar um novo sentido para seu trabalho.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta introdução. No capítulo dois, apresenta-se o campo de estudos. No capítulo três, descreve-se o referencial teórico. No capítulo quatro, encontra-se o percurso metodológico. No capítulo cinco, procede-se à descrição e à análise dos resultados. No capítulo seis, formulam-se as considerações finais. Em seguida, estão colocados os anexos e os apêndices.

2 O CAMPO DE ESTUDOS

Este capítulo expõe sucintamente as exigências para se trabalhar como motorista na cidade de Belo Horizonte, descrevendo os contextos das duas empresas estudadas. As normas para esses prestadores de serviço são elaboradas pelo BHTrans, órgão da Prefeitura Municipal que gerencia o transporte de passageiros público e privado na cidade, conforme será exposto a seguir.

2.1 BHTrans

A Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte S/A - BHTrans é o órgão que delega permissões, sistematiza normas e fiscaliza os serviços de transportes no município de Belo Horizonte. As permissões de táxi para prestação do serviço são concedidas via processo licitatório. No caso de pessoas físicas, o permissionário detém apenas uma permissão e um veículo. O veículo é registrado em nome do permissionário e emplacado em Belo Horizonte (PBH, 2018).

Entre outras atividades, a BHTrans homologa e consolida marcas e modelos de veículos para ingresso no serviço de táxi, define tarifas e reajusta os valores estipulados no regulamento do serviço de transporte por táxi. O Decreto nº 16.832, de 24 de janeiro de 2018, regulamentou o sistema viário da cidade, determinando que as empresas de aplicativos devam ter sede (filial ou matriz) em Belo Horizonte. Além disso, só podem atender às chamadas feitas por plataformas digitais, sendo que a tarifa é definida livremente pelo aplicativo e a Prefeitura cobrará de cada empresa o chamado preço público por utilização da malha viária. Em Belo Horizonte esse valor é de 1% das corridas, e é usado pela Prefeitura de Belo Horizonte e BHTrans para a melhoria da mobilidade urbana na cidade (PBH, 2018).

Sobre os veículos utilizados pelas empresas de aplicativos, a norma prevê que precisam estar cadastrados em uma das empresas de transporte individual de passageiros e ter placa de Belo Horizonte ou região metropolitana, e o documento de licenciamento, o DPVAT e Seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros devem estar em dia e ter a capacidade máxima de sete passageiros (PBH, 2018).

Com relação aos motoristas, determina o Decreto nº 16.832 que estes necessitam estar cadastrados em uma das empresas de transporte individual e apresentar para a empresa a seguinte documentação: CNH (carteira nacional de habilitação) com exercício de atividade remunerada; certificado de curso para prestação do serviço de transporte de passageiros, exigência do Código de Trânsito Brasileiro e oferecido em escolas de formação de condutores, e certidões negativas criminais (PBH, 2018).

Em 10 de julho de 2019, o plenário da Câmara Municipal de Belo Horizonte aprovou, em segundo turno, um texto substitutivo ao Projeto de Lei nº 490/18 que regulamenta a prestação de serviços com o uso de aplicativos digitais de transporte na cidade. O texto do Projeto segue as mesmas diretrizes previstas no Decreto nº 16.832/2018, com algumas modificações. Pelo novo texto, a BHTrans não possui mais a prerrogativa de autorizar critérios para as empresas, mas é a responsável por gerir, regular, fiscalizar os serviços prestados pelas empresas de aplicativos da cidade. Outras mudanças significativas foram: a redução da capacidade máxima de passageiros para quatro pessoas; os veículos deverão ter idade máxima de sete anos e não precisarão ter registros em Belo Horizonte e na região metropolitana; os motoristas, além da identificação digital, deverão colocar uma identificação física dentro dos veículos; no cadastro dos motoristas nas empresas de aplicativos deverá constar a inscrição do INSS, Instituto Nacional do Seguro Social, como contribuinte individual. A matéria passou por procedimentos internos até chegar à redação final, tendo sido aprovada pela Comissão de Legislação e Justiça, e sancionada sem vetos pelo prefeito municipal em 14 de agosto de 2019 (CMBH, 2019).

2.2 A empresa UBER

A empresa *UBER Technologies Incorporation* é uma multinacional de origem norte-americana, que surgiu na região do Vale do Silício, despontando como uma gigante no mercado mundial ao fornecer seu aplicativo ao motorista comum que, pelo uso deste, presta o serviço de transporte privado a passageiros. Sua criação é atribuída à visão de empreendedores que identificaram a dificuldade de se conseguir um transporte em determinadas regiões do mundo, sobretudo, nos grandes centros urbanos (TEODORO *et al.*, 2017).

A UBER foi fundada em julho de 2010, na cidade de San Francisco, na Califórnia. Com a proposta de levar viagens confiáveis para outros lugares, a empresa foi se expandindo, passando a operar em diversas cidades dos Estados Unidos e em vários países da América do Sul, Norte e Central, Ásia, África, Oriente Médio, cidades europeias, entre outras localidades (RODRIGUES, 2017). Assim, foi lançada em Paris em 2011, em Sidney em 2012, e na Cidade do México em 2013. Em 2014, já existiam 100 cidades com as atividades oferecidas pela empresa, em 2015, eram 300 cidades e em 2016, já tinha subido para 500. Em 2018, ela já estava presente em 65 países e em mais de 600 cidades espalhadas pelo mundo (UBER, 2018).

A empresa considera o motorista como o dono do negócio, com a liberdade de exercer a sua atividade no modo e tempo que melhor lhe convier. Ela também afirma que não é empregadora do motorista e também não é dona de carro algum, apenas oferece uma plataforma tecnológica para que os motoristas aumentem seus rendimentos e para que os usuários desfrutem de viagens confortáveis com baixos preços (TEODORO *et al.*, 2017; UBER, 2018). Ela reforça ainda que os motoristas não são contratados, mas sim cadastrados no sistema, sendo que o negócio consiste em gerenciar informações e promover a intermediação entre motoristas e passageiros, cobrando um percentual sobre cada pagamento.

Segundo Kramer (2017), Toss e Einloft (2017) e a própria UBER (2018), esta recebe, como intermediária entre motoristas e usuários, o percentual de 25%, na modalidade UBER X, sobre cada viagem realizada. No entanto, Teodoro *et al.*, (2017) esclarecem que o valor retido pela UBER é composto por uma base fixa, acrescida de uma taxa variável, composta por diversos fatores, como localidade, distância percorrida, horário, tempo gasto e taxas eventualmente cobradas em cada cidade. Em 2019, a UBER publicou uma nota de esclarecimento, informando que o cálculo da tarifa era baseado em fatores como tempo de duração da viagem, trajeto percorrido, condições do tempo e trânsito. Nos exemplos apresentados à imprensa, as cobranças variaram entre 15% e 35% (UBER, 2019).

A UBER afirma que o processo de adesão dos motoristas interessados é simples e gratuito: a pessoa interessada precisa se cadastrar no seu aplicativo, atender

algumas exigências, tais como apresentar a carta de motorista com autorização para exercer atividade remunerada (EAR), fazer cadastro no *site* da empresa, passar por uma checagem de informações e de segurança. Em seguida, ela aguarda a documentação ser aprovada, tendo geralmente, até sete dias úteis, para iniciar a atividade (ABÍLIO, 2017; UBER, 2018).

Apesar dessa aparente simplicidade, o motorista precisa atender a algumas outras exigências, como providenciar um veículo que esteja dentro dos padrões impostos pela empresa, devendo ser de ano e modelo superior a 2008, possuir ar-condicionado e quatro portas. Além disso, para se cadastrar é necessário que o motorista tenha um *smartphone* com acesso ilimitado à *internet* e se submeter ao processo de análise de antecedentes criminais (TEODORO *et al.*, 2017).

A UBER determina também que o motorista assista a um vídeo que apresenta um protocolo de atendimento, com a descrição do vestuário a ser utilizado e com sugestões para o motorista ser cordial, oferecendo água e balas, perguntar sobre qual tipo de música deve ser tocada no rádio, se o cliente deseja o uso do ar-condicionado, e também com a proibição de passar contatos pessoais (TEODORO *et al.*, 2017).

Outro aspecto importante sobre o sistema da empresa de aplicativos UBER é o processo de avaliação que é mútuo, ou seja, os usuários avaliam os motoristas parceiros e vice-versa, em uma escala de uma a cinco estrelas, e fazem comentários sobre a viagem. Nenhuma das partes tem acesso às notas dadas, mas podem visualizar as suas avaliações, na aba avaliações do aplicativo. A UBER considera que “esse sistema de avaliação recíproco torna cada um responsável por seu comportamento”. A responsabilidade, segundo a empresa, ajuda a criar um ambiente seguro e respeitoso para motoristas e usuários (UBER, 2019, p.2).

Cabe aos motoristas parceiros manter uma nota mínima de aprovação, que é de 4,6 (numa escala entre 1 a 5) por parte dos usuários, para que não sejam desconectados da plataforma (TEODORO *et al.*, 2017; UBER, 2018). De acordo com a UBER (2019), a finalidade da avaliação dos usuários, que ocorre após a

utilização do serviço prestado pelos motoristas em cada viagem realizada, é uma das formas que a empresa tem de medir a qualidade destes serviços. A UBER não interfere no resultado da avaliação do usuário e o motorista tem que lidar com o risco de ser mal avaliado. No entanto, Teodoro *et al.*, (2017) afirmam que essa avaliação, além de indicar o grau de satisfação dos usuários com relação ao serviço prestado pelo motorista, aumenta sua capacidade de fiscalização e de escolha.

Tozi (2018) argumenta que o sistema de avaliação é um controle imposto sobre o serviço prestado pelo motorista, sendo que este fica com a capacidade mínima ou até mesmo nula de ação. O discurso da empresa não é muito claro a este respeito, já que ela argumenta que há autonomia para exercer a atividade, sobretudo por não exigir do motorista tempo mínimo diário, semanal ou mensal para usar a plataforma.

Em 2018, a UBER lançou, apenas na cidade de Curitiba, um programa de reconhecimento para seus motoristas parceiros, o “Clube 6 Estrelas”. De acordo com a empresa, a sexta estrela identifica os motoristas que mais se destacaram, tanto em número de viagens realizadas quanto por boas avaliações recebidas. O programa é ainda dividido em três categorias: estrela prata, em que o motorista tem que ter realizado no mínimo 350 viagens no mês e ter alcançado uma nota mínima de 4,85; estrela ouro, em que são necessárias 400 viagens ou mais e nota mínima de 4,90; e estrela diamante, com o mínimo de 450 viagens e nota mínima de 4,95. Todos os motoristas que conseguem a sexta estrela, ganham, a cada mês, presentes exclusivos, como vale-combustível e recebem tratamento prioritário nos centros de atendimento. Os motoristas que obtêm a estrela ouro ou a estrela diamante recebem, no primeiro mês, um *kit* de boas-vindas, com brindes como lixeira para uso dos passageiros, bolsa térmica, suporte para celular, além de ganharem bônus extras em viagens realizadas em determinados dias e horários, podendo aumentar seus rendimentos. Ademais, o motorista passa a ter uma estrela dourada ao lado do seu nome, para indicar ao usuário que se trata de um dos motoristas mais bem avaliados da cidade. A UBER afirma que o programa será expandido para todo o país, a partir da experiência acumulada na capital paranaense.

No contexto aqui estudado, cabe informar ainda que a UBER tem o conhecimento detalhado da cidade de Belo Horizonte e de todas as localidades onde atua, produzindo mapas que mostram as áreas de maior procura de viagem. A empresa fornece aos seus motoristas os locais e os horários de maior solicitação e demanda (TOZI, 2018).

A UBER surgiu no Brasil, precisamente em 15 de maio 2014, na cidade do Rio de Janeiro, em um cenário de crise econômica e desemprego, representando uma das formas alternativas de trabalho no mercado de trabalho, não mais atrelado à legislação trabalhista ou às condições contratuais (FERRER; OLIVEIRA, 2018). A partir daí, se expandiu para todo o país sendo que, em outubro de 2017, abrangia 90 municípios brasileiros e já contava com mais de quinhentos mil motoristas parceiros (UBER, 2018). Ela foi a primeira empresa a oferecer esse tipo de serviço no país, tendo vindo, logo depois, outras empresas com a mesma proposta, como a Cabify e a 99POP (TOZI, 2018).

Houve várias manifestações relacionadas à sua entrada no mercado nacional, tendo ocorrido, inclusive, uma reação por parte do Superior Tribunal de Justiça do Brasil, quando a Ministra Fátima Nancy Andrighi se posicionou sobre o assunto. No II Encontro Brasileiro de *Internet*, que ocorreu na cidade do Rio de Janeiro, em 2016, a Ministra afirmou que os aplicativos como o UBER são apenas instrumentos digitais de intermediação de contratos de veículos com motoristas, não sendo possível juridicamente proibir tais aplicativos (ANDRIGHI, 2016).

Segundo Andrighi (2016), a Lei nº 12.468/2011 regulamenta somente a profissão de taxistas, mas não a de motorista particular, autônomo ou empregado. E acrescentou que a Lei nº 12.587/2012, que institui a 'Política Nacional de Mobilidade Urbana', não restringe a prestação desse serviço a taxistas. Ademais, a Lei nº 12.619/2012 alterou apenas a Consolidação das Leis do Trabalho, ao disciplinar o 'Serviço do Motorista Profissional Empregado' não revogando o art. 730 do Código Civil que prevê o transporte privado individual prestado por motorista autônomo. Tal legislação, portanto, não se aplica às regras de aplicativos de *internet*, pelos quais não há um contrato de transporte privado firmado entre o motorista e o consumidor.

Posteriormente, foi promulgada a Lei Federal nº 13.640/2018, que estabelece os critérios dos serviços de transporte privado remunerado de passageiros. No entanto, ela é considerada limitada por incluir normas de segurança sem impor barreiras à entrada de tais serviços por meio de aplicativos e sem restringir a liberdade tarifária (RESENDE; LIMA, 2018).

Sobre os impactos da entrada da UBER no mercado brasileiro, em especial no trabalho do taxista, foi realizado um estudo em 590 municípios brasileiros, cobrindo o período de 2014 a 2016. A pesquisa mostrou uma redução de 56,8% no número de corridas de táxis nas cidades em que o aplicativo estava presente. Constatou-se também que para cada 1% de aumento de corridas da UBER as corridas de táxis caíram 0,09%. Tais evidências, somadas a outras informações relativas à dinâmica das corridas das empresas de transporte por aplicativo sugerem que, além de conquistar usuários de outros serviços de transportes, a UBER também conquistou usuários de serviços de táxis, rivalizando também com este segmento (RESENDE; LIMA, 2018). Este mesmo estudo, considerando apenas as capitais da região sudeste, indicou uma redução de 26,1% nas corridas de táxis, evidenciando que a entrada da UBER causou um grande efeito sobre o número de corridas, mas com o passar do tempo houve uma recuperação gradativa do número de corridas do setor. A entrada da UBER gerou também uma redução de 12,1% nos valores cobrados pelos taxistas, indicando que o setor reagiu à exposição prolongada a um ambiente mais competitivo (RESENDE; LIMA, 2018).

Observou-se, neste sentido, uma rivalidade crescente entre esses dois tipos de serviços de transportes, considerando que a inserção da UBER neste mercado ocasionou uma redução importante no número de corridas de táxis, posteriormente, uma redução nos preços dos valores cobrados pelos taxistas e apenas uma recuperação parcial do número de corridas neste setor. Contudo, verificou-se que a entrada da UBER e de outras empresas de transportes por aplicativos gerou benefícios aos consumidores e solucionou algumas falhas de mercado, tornando defasada a regulamentação atual dos serviços de táxis (RESENDE; LIMA, 2018).

Koch (2017) identificou, em um estudo sobre a mudança no mercado de transporte individual de passageiros com aplicativos, seis fatores que contribuíram para a evolução desse mercado: a) fatores tecnológicos, em função do aumento do uso de *smartphones*; b) fatores sociais, pelo crescente número de consumidores com acesso *on-line*; c) fatores políticos, relativos à aprovação da regulamentação desse mercado; d) fatores econômicos, ocasionados pela crise econômica e o desemprego; e) não atendimento da demanda do mercado, devido à baixa qualidade dos serviços dos taxistas e, f) pela força da marca em outros países.

Sobre o tipo de relação de trabalho estabelecida nesse novo modelo, Médici Neto (2017) afirma que o trabalho prestado pelos motoristas de aplicativos como o UBER, por apresentar alguns aspectos como: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, configura uma verdadeira relação de emprego, embora não possa ser caracterizado como emprego formal. A pessoalidade é entendida como uma das características de relação de trabalho do motorista com a UBER, pois a foto que aparece no visor do *smartphone* do usuário do aplicativo corresponde a quem atende o passageiro, ou seja, ele pode conferir se aquele motorista é o que a UBER designou para conduzir sua viagem (MÉDICI NETO, 2017; TOSS; EINLOFT, 2017; TEODORO *et al.*, 2017). Quanto à onerosidade, refere-se ao fato de que o motorista recebe a contraprestação do exercício do seu trabalho pela UBER. No caso da não eventualidade, Médici Neto (2017) afirma que, diante do quadro de crise econômica do país, o serviço é prestado de forma intermitente e com expectativa de continuidade. Finalmente, sobre o aspecto da subordinação, Médici Neto (2017), Toss e Einloft (2017) e Teodoro *et al.*, (2017) consideram que o trabalho do motorista é integrado à finalidade da empresa que exerce um poder de comando.

2.3 COOPERTÁXI-BH

A COOPERTÁXI-BH, fundada em 1983, é uma cooperativa mista de transporte de passageiros de táxi de Belo Horizonte, sendo tradicional e bastante conhecida na cidade. Em setembro de 2009, inaugurou sua sede própria em Belo Horizonte, no Bairro Concórdia. Ela é estruturada organizacionalmente por três Conselhos:

Administração, Ética e Disciplina e Fiscal. O Conselho de Administração é formado por seis diretores, sendo quatro titulares e dois suplentes: Diretor Presidente, Diretor Financeiro, Diretor Operacional e Diretor Comercial. Os diretores titulares são remunerados e ocorre eleição para este Conselho a cada dois anos. O Conselho de Ética e Disciplina possui oito membros e o Conselho Fiscal seis. Estes conselheiros são eleitos anualmente, mas não são remunerados, pois a atividade que exercem é esporádica, comparecendo na sede da Cooperativa apenas alguns dias no mês. Na eleição dos Conselheiros, somente podem votar os cooperados que possuem a licença ou permissão da BHTrans e, no momento, todos possuem esta licença. As decisões de grande impacto na sociedade são tomadas em assembleias, com a participação dos cooperados. As demais são tomadas pela direção da COOPERTÁXI-BH, por meio de ato administrativo (COOPERTÁXI, 2019).

Os motoristas da COOPERTÁXI-BH são registrados na BHTrans, trabalham uniformizados, são treinados periodicamente, sendo na sua grande totalidade cooperados, ou seja, donos e usuários da Cooperativa. Como trabalhadores autônomos, são eles próprios que efetuam suas contribuições previdenciárias e decidem sobre sua rotina de trabalho, inclusive folgas e férias. A inserção dos motoristas na COOPERTÁXI-BH é condicionada a vários fatores, como a oferta de vaga para a admissão, seleção rigorosa, treinamentos operacionais e a concordância em seguir as normas impostas pelos órgãos fiscalizadores (COOPERTÁXI, 2019).

Ademais, todos os cooperados precisam seguir outras exigências provenientes da própria Cooperativa, como a submissão do veículo a vistorias anuais a fim de observar sua manutenção, seu estado de conservação e suas condições de higiene. A frota da COOPERTÁXI-BH conta com 401 veículos, espalhados por 80 pontos da cidade, todos com sistema de rádio comunicação/GPRS com rastreador, ar-condicionado, quatro portas e identificados com a logomarca da Cooperativa (COOPERTÁXI, 2019).

De acordo com a direção da COOPERTÁXI-BH, os taxistas devem atender às corridas e ter uma boa conduta profissional. Neste sentido, a COOPERTÁXI-BH

exerce controle sobre os cooperados, fiscalizando a documentação, verificando seus antecedentes e suas eventuais condutas impróprias com os clientes, inclusive relacionadas com o trajeto percorrido (COOPERTÁXI, 2019).

Conforme anteriormente mencionado, a concorrência da UBER, juntamente com a desaceleração da economia como um todo, culminou na queda dos rendimentos dos taxistas (CARVALHO; SALES, 2018). Sendo assim, pode-se dizer que os serviços de táxi foram afetados não apenas pela crise econômica, mas também pelos avanços tecnológicos cada vez mais presentes no dia a dia (FARIAS, 2016). Ao sentirem suas atividades em risco, os taxistas buscaram, inicialmente, aprimorar a qualidade de seus serviços para se manterem no mercado e se tornarem mais competitivos, sendo que uma das reações foi investir em tecnologia, buscando soluções para melhorar a comunicação, navegação no trânsito, formas de pagamento, segurança dos veículos e eficiência de combustível (SERRANO; BALDANZA, 2017). No entanto, tudo indica que essa ofensiva não foi suficiente para que esses profissionais adquirissem maior segurança em relação ao mercado, uma vez que para o consumidor é indiferente se ele está usando, por exemplo, o melhor taxímetro ou o combustível mais econômico. Para o usuário, de modo geral, o que importa é o deslocamento e o valor que terá de pagar por ele, sendo que algumas das tecnologias de sustentação dos táxis não interferem neste aspecto (SERRANO; BALDANZA, 2017).

Uma das reações dos taxistas foi a adoção dos aplicativos, sendo que Resende e Lima (2018) apontam para um aumento dessa alternativa em todo o país, como é o caso da EasyTaxi e da 99POP. No entanto, ambas fizeram aliança com empresas de transportes privados, no caso, a Cabify e a 99POP, respectivamente. Ao lado desse tipo de solução, outros serviços de táxi por aplicativos têm surgido, mas apenas com abrangência local, como é o caso aqui estudado. Assim, quatro anos após o lançamento da UBER no mercado belo-horizontino, a COOPERTÁXI-BH, após decisão dos Cooperados em assembleia, inovou, introduzindo o uso de aplicativo para contatar passageiros, oferecendo um desconto de 30% na viagem, com a finalidade de competir com outros serviços assemelhados e incluindo o processo de avaliação (COOPERTAXI, 2019).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são expostos os fundamentos teóricos do estudo por meio dos seguintes tópicos: o sentido do trabalho, a reestruturação produtiva e o fenômeno da “Uberização”.

3.1 O sentido do trabalho

Os sentidos atribuídos ao trabalho, ao longo da história, estão relacionados com o modo de produção e a cultura na qual o indivíduo está inserido, ou seja, esse sentido está sempre em conformidade com a época e contexto em que se vive. Como consequência, com o passar do tempo, a sociedade enxerga e pensa o trabalho de formas diferentes, sendo que este assume qualidades conforme as condições vividas e as características históricas, concretas e singulares de cada época (MORIN, 2001; ARAÚJO; SACHUK, 2007; DOURADO *et al.*, 2009; BISPO *et al.*, 2013; BORCHARDT; BIANCO, 2016; SILVA; SIMÕES, 2015).

Desse modo, torna-se um desafio a tentativa de compreender os diferentes significados e sentidos atribuídos ao trabalho, considerando que tais construções não são aleatórias, mas resultantes de um processo histórico relacionado a fatores culturais, políticos, econômicos e ideológicos (MORIN, 2001; ARAÚJO; SACHUK, 2007; SILVA; SIMÕES, 2015).

No contexto atual, Kubo *et al.*, (2013) trazem à tona questões mais práticas sobre a forma como cada um percebe o trabalho em sua vida, sobretudo no que se refere às exigências profissionais cada vez mais excessivas relacionadas à formação e à qualificação, levando o indivíduo a buscar constantemente os requisitos necessários para conseguir realizar a atividade que pretende. Segundo os autores, nem sempre há coerência entre o que o indivíduo almeja e o que de fato ele pode alcançar, gerando transformações nos significados e sentidos atribuídos ao trabalho.

Ao tratar do sentido do trabalho para o ser humano, Clot (2007) e Torres (2018) concluem que, entre todas as atividades realizadas pelo homem, o trabalho é capaz

de integrar uma função psicológica específica que promove uma ruptura "entre as 'pré-ocupações' pessoais do sujeito e as 'ocupações' sociais que o sujeito deve realizar" (CLOT, 2007, p. 69). Ademais, por meio dele, o sujeito pode transformar o seu ambiente, dar uma contribuição para o desenvolvimento da sociedade e, ao mesmo tempo, desenvolver a si mesmo (TORRES, 2018).

3.1.1 A centralidade do trabalho

O trabalho é entendido como uma atividade triplamente orientada: para si próprio, quando o sujeito realiza a sua função com foco nos propósitos do desenvolvimento das etapas e dos seus resultados; para a atividade do outro, quando o sujeito se conscientiza da importância do coletivo; para o real, ou seja, para o objeto da atividade (CLOT, 2007). O autor considera igualmente que o exercício da atividade implica não somente esforços e dispêndios de energia física e mental, mas também satisfação de necessidades. O trabalho insere o homem na realidade produtiva, proporcionando-lhe o uso de habilidades, novas experiências e o desenvolvimento de suas competências, tornando-se uma atividade muitas vezes central na sua vida (CLOT, 2007).

No entanto, conforme afirma Salazar (2009), considerando a diminuição do trabalho assalariado iniciado nos anos 1970, a centralidade do trabalho na vida humana passou a ser também um tema polêmico. Autores como Habermas (1980) e Gorz (2004), em função dessa crise, passaram a questionar o trabalho como elemento central para pensarmos a sociedade contemporânea. Por outro lado, existem aqueles que, embasados em teóricos como Marx e Lukács, afirmam que o trabalho permanece como elemento central e como condição inerente à existência do ser humano (BORGES, 2002; ANTUNES, 2009; LIMA, 2011).

Assim, para Habermas (1980), a cultura e a linguagem são os elementos básicos que criam as condições necessárias para uma vida emancipada, sendo que a ação comunicativa passa a ser o momento privilegiado do agir em sociedade. Para o autor, as novas formas precárias de inserção no mercado de trabalho não garantem um revolucionamento das condições de trabalho, sendo por este motivo que o trabalho perdeu sua centralidade no entendimento da ação humana, cedendo seu

lugar para a ação comunicativa. Na visão de Gorz (2004), o trabalho não é mais a essência do desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo globalizado. Para o autor, com a redução do número de empregos, desaparece o trabalho como categoria central e organizadora da sociabilidade humana.

Salazar (2009), contudo, afirma que não se pode relacionar a diminuição do emprego assalariado com a negação da centralidade do trabalho. O que modificou, segundo a autora, foi a forma de ocupação e inserção nas relações de trabalho, decorrentes da diminuição do trabalho assalariado, mas essas mudanças devem ser consideradas a partir da lógica das próprias mudanças no padrão de desenvolvimento econômico. E acrescenta que os pensamentos de Habermas e Gorz são opostos ao pensamento de Marx, Lukács e seus seguidores, para os quais a *práxis* social é desenvolvida a partir do trabalho em suas múltiplas dimensões, resguardando desta forma a centralidade do trabalho na constituição e no desenvolvimento do ser social.

Antunes (2009) concorda que o trabalho tem sofrido importantes mutações, mas considera que ainda é central na sociedade contemporânea. Na visão do autor, é preciso entender o trabalho sob duas perspectivas: a perspectiva ontológica do ser social, para a produção de coisas necessárias para a sociedade, considerando desta forma, o trabalho como atividade inerente à existência humana; e a perspectiva histórica, sociológica, pois se configurou, a partir do capitalismo, um sistema que subordinou o valor do trabalho ao seu valor de troca, efetivando uma subordinação estrutural do trabalho ao capital, e conseqüentemente, a uma divisão social hierarquizada, baseada no assalariamento.

Para Salazar (2009), as duas perspectivas descritas por Antunes devem ser consideradas conjuntamente como condição determinante para o entendimento do papel que o trabalho assume na realidade social, considerando as transformações societárias. A autora entende, desta forma, que não é possível desconsiderar a centralidade do trabalho na contemporaneidade, pois na lógica capitalista o trabalho é central, enquanto passível de exploração, alienação e coerção. E também é central como condição inerente ao ser humano, potencializando sua capacidade

intelectual para a produção de bens que garantam sua existência. Na visão da autora, a centralidade do trabalho permanece como o ponto de partida para a construção de uma nova sociedade.

3.1.2 Trabalho e identidade

Na visão de Silva e Tolfo (2012) e Kubo *et al.* (2013), o trabalho é uma atividade humana social, dinâmica e complexa, fundamental para o desenvolvimento material e também moral da humanidade, não sendo voltada apenas para suprir necessidades básicas de subsistência, mas também de realização pessoal.

Trata-se de uma atividade entendida também como sendo de caráter biopsicossocial, pois impacta o indivíduo como um todo, considerando suas dimensões físicas, psicológicas e integrando o meio no qual ela se realiza (SILVA; PACHECO, 2017). É nesse sentido que Clot (2007) caminha ao concluir que o trabalho, ao mesmo tempo em que faz do trabalhador parte de um todo, oferece também a ele a possibilidade de fazer algo de sua própria vida, de ser sujeito de sua história.

Morin (2001) afirma que um dos principais motivos que justificam a importância do trabalho para o indivíduo é o de se relacionar com outras pessoas, ter o sentimento de vinculação, ter o que fazer, evitar o tédio e ter propósitos de vida. Mas é importante assinalar que o trabalho faz parte da vida das pessoas também em condições pouco favoráveis ao seu desenvolvimento e ao seu bem-estar, podendo ser fonte de prazer, mas também de sofrimento. Portanto, a identificação do trabalhador com aquilo que realiza e com os resultados que alcança, está diretamente associada com sua satisfação e com seu sentimento de realização pessoal.

Assim, a identificação do trabalhador com o seu trabalho só se torna efetiva quando o trabalho ultrapassa o sentido da sobrevivência, permitindo a concretização de sonhos, desejos e a criação de perspectivas para o futuro (ORGANISTA, 2006; BENDASSOULI; GONDIM, 2014). É somente assim que o trabalho se torna fonte de realização pessoal e de construção de identidade, isto é, quando ultrapassa a mera subsistência, passando a ser um espaço de reconhecimento mútuo e de criação de

coisas úteis. É nesse sentido que se diz que é pelo trabalho que os sujeitos se reconhecem como “agentes sociais moralmente aceitáveis” (ORGANISTA, 2006, p.20).

Cabe ressaltar que a identidade não é algo que nasce com o indivíduo segundo Dubar (2005), mas deve ser sempre vista como uma construção e uma reconstrução que se dá ao longo da vida, como resultado de sucessivos e variados processos de socialização. Dessa forma, trata-se de um processo que resulta de socializações sucessivas, sendo, ao mesmo tempo, individual, relacional e coletivo.

Neste contexto, a construção da identidade não depende somente da definição que o indivíduo tem de si, mas também do julgamento dos outros, apresentando-se em duas esferas: a identidade para si e para o outro. Ambas estão relacionadas, pois cada um se reconhece também pelo olhar do outro. Assim, o processo de construção da identidade está associado, tanto com a trajetória subjetiva, com a interpretação que o sujeito faz da própria história, socialmente construída, quanto com o sistema de ação e de definição da situação, sendo, neste caso, culturalmente afetado (DUBAR, 2005).

Na medida em que o trabalho é central no processo de autoconstituição do ser humano, existe uma relação estreita entre essas duas categorias (NEVES *et al.*, 2018). Portanto, as esferas do trabalho e do emprego constituem espaços essenciais para se compreender as identificações sociais dos indivíduos, pensadas como configurações relativamente evolutivas e estáveis. Pode-se dizer, assim, que a identidade possui duas dimensões que coexistem: a dimensão individual (autobiográfica), relacionada às ideias, imagens e concepções que construímos sobre nós mesmos; e a coletiva (relacional), representada pelo papel que desempenhamos em cada grupo social a que pertencemos (DUBAR, 2005).

3.2 Reestruturação produtiva

Embora só recentemente venha se falando sobre a reestruturação produtiva, esta tem ocorrido em vários momentos da história, sendo que sua primeira manifestação

ocorreu no período da primeira revolução industrial, quando se alterou significativamente o modo de organizar o trabalho, bem como a forma pela qual os trabalhadores percebiam sua relação com o trabalho e com o desemprego (FLEIG, 2005). No entanto, em alguns momentos, essa necessidade de reestruturar a produção parece ser mais premente, como se observa, no decorrer das últimas décadas, com a evolução acelerada das inovações tecnológicas, sendo por este motivo que o tema tem sido recorrente. É por isso também que o desemprego tem sido entendido como um produto social da reestruturação produtiva, uma vez que, apesar de não ser um fenômeno presente na história do capitalismo, tem se intensificado diante de inovações tecnológicas, da racionalização e das mudanças nas formas do uso da mão de obra, da organização e da gestão da produção. Ou seja, ela inclui igualmente vários elementos que caracterizam a chamada precarização do trabalho (FLEIG, 2005).

Ademais, se for considerado o contexto mais recente da reestruturação produtiva, observa-se que ela se acelera não apenas em decorrência das novas tecnologias, mas também em consequência da aceleração do processo de globalização da economia, que carrega no seu bojo todos os elementos assinalados. Assim, pode-se dizer que os principais traços que definem a reestruturação produtiva, nos seus moldes mais recentes, são as inovações tecnológicas, a precarização do trabalho e o desemprego estrutural (ANTUNES, 2009; FERRER; OLIVEIRA, 2018).

3.2.1 O desemprego no contexto da atual reestruturação produtiva

O desemprego na visão de Freitas Jr. *et al.*, (2010) pode ser considerado como um problema grave e histórico das economias capitalistas. No entanto, existem momentos em que ele se acentua, sendo que um deles vem sendo observado, na maior parte dos países industrializados, desde a década de 1980, período em que o processo de globalização se acelerou, levando o mundo do trabalho a sofrer mutações significativas, envolvendo reestruturações de setores inteiros de produção e a inserção de novas tecnologias (ANTUNES, 2009).

Segundo Ferrer e Oliveira (2018), esse cenário gerou o chamado desemprego estrutural, responsável pela liberação de muitos trabalhadores do mercado de

trabalho, sem grande possibilidade de retorno, o que o distingue do desemprego cíclico ou conjuntural, que se verifica em momentos de recessão econômica, nos quais a mão de obra liberada pode ser reabsorvida pelo mercado em um período de alta produtividade. Ou seja, o desemprego na sua forma atual de manifestação, isto é, o desemprego estrutural, é provocado pela crescente automação do processo produtivo (robótica, cibernética), sendo que dificilmente irá reabsorver a mão de obra dispensada pelas empresas segundo Ferrer e Oliveira (2018), já que elimina postos de trabalho, exclui trabalhadores do mercado e os coloca à procura de alguma ocupação (SENE, 2005).

A taxa de desemprego verificada no Brasil, na década de 1990, segundo Ferrer e Oliveira (2018) é justificada pela efetivação da automação industrial e pelo aumento do desemprego estrutural. Esse alto patamar do desemprego no nosso país seguiu ainda até o ano 2003, tendo sofrido uma queda em 2005, interrompida em 2008 pela manifestação da crise em dimensões globais (POCHMAN, 2015). Mais recentemente, a partir de 2015, a recessão reapareceu levando à adoção de políticas de ajuste econômico. Tais políticas não impediram, no entanto, que a taxa de desemprego se intensificasse, revelando o ano de 2015 como um dos momentos de maior agravamento desse problema em relação às últimas três décadas (POCHMAN, 2015). Com a intensificação da crise e a ineficácia das medidas tomadas pelo governo, o problema se acentuou no decorrer dos últimos anos, sendo que 2018 testemunhou uma das mais graves crises de emprego no nosso país.

A condição do desempregado tem sido estudada sob diversos ângulos, revelando que o impacto sobre o indivíduo ultrapassa as questões econômicas. Pinheiro e Monteiro (2007), por exemplo, afirmam que no momento em que o trabalho desaparece para o indivíduo, falta-lhe também o sentimento de sua importância, de seu valor moral, de seu reconhecimento como um cidadão produtivo e ativo. Para Oliveira *et al.*, (2016), a condição de desempregado, além de provocar repercussões econômicas, sociais e políticas para a sociedade, impacta também a vida pessoal de quem perdeu seu emprego, afetando suas relações interpessoais e familiares, sua saúde, sua integridade e seu equilíbrio psíquico.

Seligmann-Silva (2015) cita também estudos sobre o desemprego prolongado, durante a grande depressão de 1929, os quais constataram a deterioração da saúde mental dos desempregados, verificando que essa situação contribuía ainda mais para acentuar o prolongamento do desemprego. Em estudo mais recente e realizado com a população brasileira, Lima e Borges (2002) acrescentaram que o desemprego de longa duração, além de promover a ruptura do vínculo do indivíduo com seu trabalho, leva-o a romper também com as principais referências que estruturam seu cotidiano, afetando fortemente os vínculos familiares e sociais, podendo impactar negativamente sua autoestima. As autoras concluíram ainda que o desemprego prolongado pode propiciar o surgimento de distúrbios mentais específicos.

Apesar da sua gravidade, tudo indica que esse problema está longe de encontrar uma solução no cenário nacional. De acordo com dados divulgados ainda neste ano pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o desemprego voltou a crescer no Brasil. Considerando o trimestre encerrado em maio de 2019, o desemprego atingiu 13,0 milhões de brasileiros. No trimestre de dezembro de 2018 a fevereiro de 2019, eram 13,1 milhões de pessoas desocupadas no país, e no trimestre anterior, setembro a novembro de 2018, eram 12,2 milhões de desempregados. Ressalte-se que apenas o setor de transportes, entre as dez categorias pesquisadas, abriu vagas, com mais 133 mil postos de trabalho, graças aos avanços de aplicativos como UBER e 99POP (IBGE, 2019).

Quanto às possíveis saídas encontradas pelos desempregados brasileiros, Reis e Águas (2014) afirmam que as soluções podem envolver a busca por uma ocupação formal, com registro em carteira profissional, mas que diante da atual circunstância do país, a tendência é a procura por uma ocupação informal. Da mesma forma, Ricardo Antunes em sua obra “O privilégio da servidão - o novo proletariado de serviços na era digital”, afirma que se o indivíduo tiver sorte hoje e encontrar um trabalho, este será precário. Em outros termos, ele terá o privilégio de ser “servo”. Para o autor, pior que o “privilégio da servidão” é a tragédia do desemprego completo (ANTUNES, 2018).

3.2.2 A precarização do trabalho

Para Antunes (2009), os sentidos do trabalho e os direitos da classe trabalhadora têm se modificado, com o passar do tempo, de forma expressiva, devido às transformações do mundo do trabalho. Estas transformações evidenciam tendências, observadas em diversas partes do mundo onde vigora a lógica do capital, configurando um quadro crítico para a classe trabalhadora, a qual poderá se submeter a formas de trabalho semelhante à servidão. Ferrer e Oliveira (2018) completam essa análise afirmando que a economia moderna promove a fragmentação do trabalho, com o surgimento de novos segmentos que promovem a precarização do trabalho, sendo que uma grande parcela do desemprego é resultado da dispensa do titular de emprego formal, substituído pela tecnologia ou pelo emprego informal, com a extinção do posto de trabalho.

Portanto, muitas análises indicam a perspectiva de que o trabalho está se tornando precário, sendo que essa precarização não se associa só a uma condição de ocupação, seguindo uma tendência que ultrapassa a relação de emprego. (ORGANISTA, 2006; VARGAS, 2016). Ela pode ser identificada de duas formas: a partir das condições objetivas que envolvem o contexto do trabalho, o ambiente, os meios, a organização; e das condições subjetivas, que abrangem a consciência e a vivência dos sujeitos que o realizam (VARGAS, 2016).

É nesse sentido que Organista (2006) critica a forma usual de se interpretar a precarização do trabalho, considerando apenas a ocupação e o ambiente onde ela é exercida. Segundo o autor, para dimensioná-la, é necessário, além de aplicar indicadores objetivos e operacionais, observar a vivência subjetiva do sujeito em seu local de trabalho, bem como compreender seu universo social.

Antunes (2018, p.33) sintetiza nos seguintes termos a precariedade à qual o trabalhador está submetido:

De um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho *on-line* e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão.

No entanto, o mesmo autor conclui que a precarização é intrínseca ao capitalismo, não sendo algo estático, mas um processo que pode tanto se reduzir ou se ampliar, conforme for a capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018).

3.2.3 O trabalho formal e o informal

As tendências que vêm sendo delineadas apontam para dois tipos de trabalhadores: aqueles contratados dentro das normas legais, tendo todos os seus direitos respeitados (mas sem que isto impeça que sofram exigências abusivas); e aqueles que devem se submeter às mais diversas formas contratuais, sendo que a maioria delas pode ser entendida como algum tipo de precarização (ANTUNES, 2009). Ou seja, o trabalhador formal, com a carteira profissional assinada por uma empresa, também tem de lidar com grandes exigências e, frequentemente, com uma forte sobrecarga de trabalho (ANTUNES, 2009). A esses trabalhadores formais, na visão de Clot (2007), resta ter mais disponibilidade para atuar em ambientes profissionais cada vez mais incertos e que exigem por isso que eles deem sempre mais de si mesmos.

Nesse sentido, o trabalhador formal, embora se sinta mais protegido, fica muitas vezes à mercê de fortes exigências para manterem seus empregos, além da busca constante por reconhecimento, da necessidade de cumprir metas, da competição com os pares, sentindo-se, quase sempre culpado por não conseguir dar os resultados positivos para a organização. Ao mesmo tempo, vive a ilusão de ser livre, mas a sua autonomia, inteligência, desejos, identidade e criatividade podem estar sendo explorados em troca da condição de empregado (LINHARES; SIQUEIRA, 2014).

Dessa forma o medo de errar, de perder o emprego e, conseqüentemente, as suas garantias trabalhistas, fazem com que se submeta a sacrifícios ilimitados, no sentido de lutar por visibilidade, pela perfeição no exercício de suas atividades profissionais, apresentando excelência em suas funções. Nada disso, no entanto, impede que seja demitido, caso a empresa julgue necessário (LINHARES; SIQUEIRA, 2014).

Por outro lado, encontra-se o trabalhador submetido às mais diversas formas de subemprego, trabalhos do tipo informal, terceirizado, parcial, temporário, subcontratado (ANTUNES, 2009). Diante da possibilidade de enfrentar o desemprego, muitos suportam atividades que não apresentam quaisquer características de dignidade e humanidade (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007). Portanto, o desemprego estrutural favorece o desenvolvimento do mercado de trabalho informal e precarizado (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

É também Antunes (2018, p.104) que discorre a respeito do crescimento do trabalho informal, constatando a existência de dois tipos de trabalhadores no contexto atual:

Preserva-se um número mais reduzido de trabalhadores dentro das empresas matrizes, mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com o ideário dos “colaboradores”. Aumenta o universo dos terceirizados e temporários dentro (e fora) das empresas, ampliando-se o fosso no interior da classe trabalhadora. De um lado, em escala minoritária, o trabalhador polivalente e multifuncional da era informacional-digital, capaz de exercitar sua dimensão mais intelectual com maior intensidade. De outro, uma massa de trabalhadores precarizados, terceirizados, flexibilizados, informalizados, cada vez mais próximos do desemprego estrutural.

É nesse sentido que se percebe que a informalidade cresce e ganha espaço no mundo do trabalho. Segundo dados divulgados em outubro de 2018 pelo IBGE, o trabalho informal é o que mais cresce no país, tendo como consequência a queda da taxa de desemprego. O IBGE informou ainda que o país perdeu, em cinco anos, cerca de quatro milhões de empregos com carteira de trabalho assinada.

Destaca-se que trabalhadores sem carteira assinada e os que trabalham por conta própria somam 35 milhões de pessoas, contingente maior do que os 32 milhões trabalhadores com carteira assinada. Vale ressaltar ainda que o número de pessoas desalentadas, que deixaram de procurar emprego, atinge a marca dos 4,9 milhões de pessoas. Ou seja, enquanto permaneceu estável o número de trabalhadores formais, houve um crescimento do número de empregados informais e de trabalhadores por conta própria (IBGE, 2019).

3.3 O fenômeno da “Uberização”

A “Uberização” é um neologismo que vem sendo cada vez mais adotado nos estudos sobre as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, sendo entendido como uma ampliação de formas de ocupação que se dão por meio de plataforma digital, mas que não necessariamente estejam baseadas em uma relação de emprego, ou seja, é uma expressão dessa relação, mas apresentada de forma disfarçada (KREIN *et al.*, 2018). O termo é uma alusão ao expoente mais célebre da chamada economia de compartilhamento, a empresa UBER, e diz respeito a uma nova forma de transformar empregos em atividades, por meio do aluguel de mão de obra em funções específicas. Tal possibilidade surgiu a partir das inovações tecnológicas, em especial, aqueles relacionados com a facilidade dos meios de comunicação (KRAMER, 2017).

O termo “Uberização” tem sido entendido também como um fenômeno que inova e materializa ações em diferentes setores do mundo do trabalho, sendo que faz sentido, neste contexto, para além dos transportes, pensar em profissionais de segurança e limpeza, professores, engenheiros, médicos, advogados (ABÍLIO; MACHADO, 2017).

3.3.1 Economia compartilhada

A economia compartilhada envolve a conexão entre trabalhador e consumidor, intermediada por uma plataforma digital, que permite às empresas operarem sem empregados. O trabalhador investe no negócio oferecido, ofertando a sua mão de obra e custeando todas as despesas envolvidas na execução do serviço. O consumidor, por sua vez, apenas acessa o negócio, sem adquiri-lo (CARVALHO; SALES, 2018). Na visão de Slee (2017), essa forma de economia usufrui da *internet*, favorecendo novos negócios com a conexão entre consumidor e provedor de serviço, e assim, efetiva trocas como aluguel imobiliário de curta duração, tarefas domésticas, viagens de carros e outras variadas formas de serviços.

Trata-se de uma tendência global, com significativas mudanças para o consumidor, pois ela considera a divisão de bens de consumo, a geração de menor impacto

ambiental e a redução do consumo. O uso compartilhado de veículos é o grande exemplo dessas mudanças, pois proporciona mais do que um simples compartilhar ao contribuir para a mobilidade e a fluidez do trânsito, tendo em vista que em longo prazo há a possibilidade de que as pessoas deixem de comprar novos carros para usar o compartilhado (KRAMER, 2017). Para o autor, as pessoas têm buscado muito mais viver a experiência de acessar do que ter a propriedade de um bem, que tem um alto custo, pois além da aquisição, têm as despesas com manutenção, seguro, tributos, combustível, tendo também que lidar com a depreciação do bem e sua desvalorização de mercado (KRAMER, 2017). É nesse sentido que se afirma que as empresas de economia compartilhada se tornaram modelos de negócios prósperos, sustentáveis e com bom potencial para o desenvolvimento econômico, sendo cada vez mais difuso e sem fronteiras no mundo (SILVEIRA *et al.*, 2016).

O surgimento da UBER inaugura esse modelo de negócio bem-sucedido, sua liderança, o seu crescimento e ascensão sem limites e a capacidade de exportar sua proposta para todo canto do mundo. Além disso, a UBER alcançou um valor de mercado superior ao da maior empresa de aluguel de veículos do planeta, tornando seus fundadores bilionários (SLEE, 2017). Com ela, o setor de transporte de passageiros passou a representar a economia de compartilhamento e, segundo alguns estudiosos, trouxe possibilidades de solucionar problemas como a monopolização do negócio e o abuso do poder econômico. Assim, tudo indica que a economia de compartilhamento permanecerá no mercado (TELÉSFORO, 2016).

No entanto, essa economia tem impactos importantes na vida dos prestadores de serviço, que necessitam de uma compreensão maior, pois na realidade trata-se de um processo que vai além da UBER e da economia digital, tornando-se um campo da flexibilização do trabalho, que consiste também em modernas formas de eliminação de direitos e de transferência de custos e riscos ao trabalhador (ABÍLIO, 2017). Ademais, como argumenta a autora, a lógica de operação de empresas como a UBER, que disponibilizam uma plataforma tecnológica de transporte privado de passageiros, é semelhante àquela adotada pelas empresas tradicionais, pois, ao mesmo tempo em que se eximem de responsabilidades e de exigências que

poderiam caracterizar um vínculo empregatício, elas operam com regras, critérios de avaliação e métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho (ABÍLIO, 2017).

Dessa forma, os empreendimentos da economia compartilhada envolvem a exploração da mão de obra e, concomitantemente, utilizam o capital dessa mesma mão de obra. Isso se observa, tanto na UBER quanto em outros empreendimentos, como a Airbnb, que tem o mesmo formato, oferecendo uma plataforma que conta com usuários que disponibilizam seus domicílios para alugar e é a maior rede internacional de hotéis (ABÍLIO, 2017; KRAMER, 2017, SLEE, 2017).

Antunes (2018, p.34) coloca a UBER como o exemplo mais emblemático da economia compartilhada, com a ampliação do controle e intensificação do trabalho:

[...]trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema UBER é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento”. Submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos “zerados”, “UBERizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, os trabalhadores ainda são obrigados a cumprir “metas”, impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos, depressões e suicídios.

Conforme Slee (2017), a UBER e a Airbnb são modelos de negócios que alcançaram o topo de empresas de economia compartilhada. Ambas tiveram uma expansão muito rápida, afetando consideravelmente as indústrias de transporte e de hotelaria. Silveira *et al.*, (2016) acrescentam que existem várias outras práticas que se enquadram nesses modelos, tais como: *ZipCar*, *eBay*, *Freecycle* e também iniciativas de *coworking*, que é um modelo de trabalho baseado no compartilhamento de espaços e recursos de escritório.

Estas variadas formas trazem modelos de organização repletos de desafios, sendo que seu uso é viabilizado pela tecnologia, que com os seus recursos possibilita rapidez no processamento de dados, e quando disponibilizada para o público, em geral, pode estimular a criatividade e novos conteúdos para a rede de computadores.

3.3.2 “Uberização” e a força do trabalho

Para Pochmann (2016), o aplicativo da UBER é uma peça-chave para a análise das transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho. O autor considera que a forma de contratação que a UBER popularizou nos serviços de transportes está se generalizando para inúmeros outros setores da economia. Dessa maneira, o aplicativo é a “ponta do *iceberg*” de um processo que vem sendo caracterizado como a “Uberização” da força de trabalho. Apesar do destaque a partir da relação entre a empresa UBER e seus inúmeros motoristas em todo mundo, a “Uberização” resulta de processos associados ao aumento do desemprego, desregulações do trabalho, inovações tecnológicas e iniciativas de empreender um novo negócio, sendo uma tendência forte nas relações de trabalho, já reconhecida mundialmente (KREIN *et al.*, 2018).

Diante deste cenário, Abílio e Machado (2017) destacam, a ausência de vínculo empregatício e de contratos de prestação de serviços e de trabalho com a empresa, que se diz parceira, como os elementos centrais da “Uberização”. Esses elementos transformam o trabalhador em nanoempreendedor, trabalhador *just-in-time*, subordinado, enfim, em um trabalhador sem identidade profissional.

Nesse sentido, como primeiro elemento central da ‘Uberização’, ela consolida a perspectiva de transformar o trabalhador, no discurso do mercado, em “colaborador”, mas nada mais é que uma forma de exploração e de precarização das condições de trabalho. Esse tipo de empresa faz a mediação entre consumidores e trabalhadores que ofertam os seus serviços para a atividade-fim, sendo ela que provê os meios de trabalho, define e detém as regras, os instrumentos de avaliação sobre o trabalho, os estímulos e os ganhos do trabalhador (ABÍLIO; MACHADO, 2017). Portanto, a “Uberização” é também uma forma de manter o gerenciamento, o controle, e a fiscalização sobre o trabalho, ao mesmo tempo em que consolida a transformação

do trabalhador em um “nanoempreendedor de si próprio”, enquanto a empresa se apresenta como uma mera provedora dos meios de trabalho (ABÍLIO; MACHADO, 2017).

O segundo elemento central importante nesse processo consiste na transformação do trabalhador em *just-in-time*, um mecanismo decorrente do processo de flexibilização do trabalho, ocorrido há décadas, a partir da generalização do chamado “modelo japonês”. Neste sistema, o trabalhador fica disponível para atender ao usuário, mas só ganha de acordo com a exata medida da demanda, ou seja, o tempo da não execução do trabalho não é considerado pela empresa, não importando a disponibilidade do trabalhador (ABÍLIO; MACHADO, 2017).

Antunes considera que a instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho:

Vide a experiência britânica do contrato de zero hora, o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “Uberização”, amplia-se a “pejotização” (referência à pessoa jurídica, que é falsamente apresentada como “trabalho autônomo” visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes, e, desse modo, burlar direitos trabalhistas), florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento. (ANTUNES, 2018, p.23).

O terceiro elemento central da “Uberização” diz respeito à subordinação, mas num formato novo de gerenciamento do trabalho, que se dá na relação entre gerenciamento de inúmeros consumidores e o cultivo da marca. Elementos do trabalho, como as terceirizações, a flexibilização e o empreendedorismo mostram a falta de proteção, garantias e segurança ao trabalhador, sendo que a “Uberização” é a forma como estes elementos operam (ABÍLIO; MACHADO, 2017).

O último elemento central da “Uberização”, mas nem por isso de menor importância, está relacionado à categoria de um trabalhador sem identidade profissional. O trabalho pode ser executado por um cidadão trabalhador amador, sem experiência profissional na área. O trabalhador amador não tem identidade profissional nem algumas das regulações do Estado capazes de promover a estruturação necessária

a um profissional. Assim, o motorista de táxi pode ser considerado um profissional, enquanto o motorista de UBER possui uma identidade flexível, pois o trabalho pode ser apenas uma oportunidade para sanar o desemprego ou para satisfazer a necessidade de complementar à renda (ABÍLIO; MACHADO, 2017).

Nesse sentido, a “Uberização” pode ser entendida como a formação de uma multidão de desempregados, transformados em trabalhadores autônomos, que custeiam suas despesas, arcam com os riscos de sua profissão e se autogerenciam, e, ao mesmo tempo, são subordinados e têm seu trabalho usado na exata medida da necessidade da empresa. É nesse sentido que são chamados de “nanoempreendedores de si”, sendo ao mesmo tempo subordinados e administrados por mecanismos difíceis de reconhecer, utilizados por empresas que atuam cada vez mais de forma controladora (ABÍLIO, 2018).

Desse modo, todos os elementos centrais da “Uberização” atualizam as características estabelecidas no mercado de trabalho de boa parte do mundo e do Brasil também. O que é mais importante para compreender esse fenômeno, nas palavras da Abílio, é “tirar um olho da inovação tecnológica para olhar o que há de mais precário e socialmente invisível no mundo do trabalho” (ABÍLIO, 2017, p.13). Na visão da autora, o processo de “Uberização” é global e representa uma intensificação da exploração do trabalho humano, com o aumento do tempo de trabalho, além de transferir para o trabalhador os riscos e custos do negócio. No Brasil, trata-se de um processo que apenas eleva para uma multidão a realidade de quem sempre conviveu com a insegurança e a precarização do trabalho, precisando fazer malabarismos para garantir a sobrevivência (ABÍLIO, 2018).

3.3.3 “Uberização”, fordismo e toyotismo

Para Pochmann (2016), a “Uberização” representa, historicamente, uma transformação da organização do trabalho, no mesmo patamar daquelas que ocorreram por meio do fordismo e do toyotismo. O fordismo, como forma de organização do trabalho, e tendo como referência a montagem do automóvel, representou, a partir de 1910, a organização do trabalho em grandes plantas industriais, com a existência de um empregador, com grande número de

trabalhadores vinculados à empresa, produzindo do parafuso ao automóvel. Neste contexto, há certa homogeneidade nas condições de trabalho, e nas lutas dos trabalhadores, pois todos se encontram sob o mesmo teto. Este tipo de organização levou à criação de sindicatos para a construção de contratos coletivos de trabalhos. Os sindicatos construíram partidos políticos, levando para as assembleias legislativas as conquistas firmadas nos contratos de trabalho (POCHMANN, 2016).

A partir da década de 1970, com o esgotamento do fordismo, surgiu um novo modelo de trabalho, o toyotismo, que também teve como referência a montagem do automóvel. Neste modelo, ocorre a fragmentação da empresa no interior do processo produtivo, sendo que, no mesmo ambiente de trabalho, existem diferentes contratos e realidades, com diversas empresas especializadas em partes da produção. O que é vivido pelos trabalhadores contratados pela montadora é diferente daquilo que vivenciam os trabalhadores contratados pelas empresas que fazem serviços como limpeza e segurança e que têm menor capacidade de pressão e luta. Como consequência, há uma prevalência das desigualdades das condições de trabalho e da heterogeneidade (POCHMANN, 2016).

Já no contexto da “Uberização”, não há garantia alguma para todos os trabalhadores. Se for solicitado pelo usuário, o trabalhador vai receber parte do que produziu e, não receberá nada se não houver demanda. Nesta total instabilidade, ele fica exposto a um contrato de trabalho de zero hora, que pode ter uma, duas, ou dez horas, sem nenhuma garantia, sem condições de garantir o pagamento da previdência, de se proporcionar férias ou lazer, uma vez que é difícil prever sua renda. Já no fordismo, e em grande medida ainda no toyotismo, o salário é um custo fixo, que o trabalhador, exercendo ou não, tem o direito a receber (POCHMANN, 2016).

Assim, na “Uberização”, o “salário” é um custo variável, o trabalhador só tem direito a recebê-lo se de fato realizá-lo. Como consequência, há uma intensificação do trabalho e uma competição cada vez maior entre os pares, e quem avalia ou define a continuidade da sua prestação de serviço é o usuário, isto é, o comprador. Ao invés de contar com um acordo coletivo, esse tipo de trabalhador está orientado para o acordo individual e a competição com os colegas. Obviamente, esta situação

o torna ainda mais fraco frente aos que o contrataram. Trata-se de um rebaixamento econômico, moral e ético (POCHMANN, 2016).

Em suma, ao se referir ao fato de os motoristas da UBER e demais trabalhadores da economia compartilhada não terem garantido quaisquer direitos previstos na Constituição Federal, tais como previdência, férias, assistência médica, 13º salário, garantias em caso de incapacidade laboral, entre outros, Kramer (2017) prefere falar de “Uberização” das relações trabalhistas, expressão que vem sendo amplamente utilizada por traduzir perfeitamente a nova configuração assumida pelo trabalho.

Ademais, as mudanças ocorridas na legislação trabalhista, em 2017, no Brasil, tendem a ampliar esse processo de “Uberização”, ou seja, representam uma nova forma de explorar o trabalhador, enaltecido pelo trabalho autônomo e com limitações nos direitos sociais (ABÍLIO, 2017). Dessa maneira, a “Uberização” pode ser entendida também como uma forma de organizar a força de trabalho, reduzindo as garantias dos direitos sociais e trabalhistas (MORAES, 2018).

Nesse sentido, as perspectivas não parecem animadoras uma vez que, como conclui Abílio (2017), o capital se desenvolve de forma cada vez mais centralizada, atacando em dimensões cada vez piores as forças do trabalho, sendo que a “Uberização” evidencia a combinação entre o desenvolvimento tecnológico e a precarização que estão na essência do desenvolvimento capitalista contemporâneo.

3.3.4 “Uberização” e terceirização

A “Uberização” integra-se às terceirizações, ao mesmo tempo em que compete com elas, pois é “também uma forma de eliminação de empresas terceirizadas que não conseguirão bancar a concorrência com as empresas-aplicativo” (ABÍLIO, 2017, p.7). Integra-se porque transfere custos e responsabilidades para o trabalhador, sobre a sua produção, mas não deixa também de concorrer com as terceiras que representarem uma barreira para sua expansão.

Ao analisar o processo de terceirização no Brasil, Pochmann (2016) argumenta que o parque industrial brasileiro foi exposto à competição internacional em condições

desfavoráveis, no final da década de 1980 e início de 1990, pela abertura comercial e recessão do governo Fernando Collor. Essa exposição culminou em uma reação do empresariado com a finalidade de reduzir os custos. Para escapar do modelo fordista, as empresas passaram a terceirizar as atividades-meio, concentrando-se nas atividades-fim.

Nos anos 1990, a terceirização aumentou consideravelmente, sendo adotada como um mecanismo de redução de custos para as empresas, mas ao mesmo tempo, precarizando o trabalho, sendo que o Brasil não registrou ganhos de produtividade nesse período. A partir do ano 2000, num ambiente econômico mais favorável, ocorreu um crescimento do setor produtivo, com empregos não terceirizados, observando-se, nos melhores momentos, uma relação de quase pleno emprego (POCHAMANN, 2016). Com a volta da recessão e, conseqüentemente, a pressão acentuada sobre os custos das empresas, a terceirização voltou a ganhar espaço.

Para Pochmann (2016), o atual contexto de regulação da atividade terceirizada compromete a terceirização com a redução dos custos e não com o ganho da produtividade, como é defendido por especialistas, juristas, sindicatos e trabalhadores. O autor afirma que a legislação não é para os terceirizados, mas sim para universalizar os que não são terceirizados. Essa universalização da terceirização é associada por ele com o processo de “Uberização” da força de trabalho. O autor considera que a ideia do serviço para a atividade-fim de transporte de passageiros da UBER no Brasil, não regulamentado, consiste em inviabilizar impostos e tributos. A universalização da terceirização, da mesma forma, implicará menos arrecadação para o Estado, o sindicato é descartado, a relação é direta entre patrão e empregado, podendo ser vista como uma volta ao século XIX (POCHMANN, 2016).

O uso de plataformas por empresas de aplicativos é um processo contemporâneo, mas é também uma atualização de processos existentes há décadas no mundo do trabalho. Trata-se de mais um passo nas terceirizações e na redução do trabalhador à mera força de trabalho, sem proteção, disponível, e usada somente na medida da demanda do mercado (ABÍLIO, 2018; MORAES, 2018).

Desse modo, caracterizada pela terceirização e flexibilidade do trabalhador, a “Uberização” faz parte de uma lógica das relações do trabalho, como trabalhos precários, parciais, com perdas de direitos e instáveis, trazendo a ideia de um indivíduo que é “nanoempreendedor de si”, amador e subordinado (ABÍLIO; MACHADO, 2017; MORAES, 2018).

Finalmente, Antunes (2018) considera que o termo “Uberização”, além de outros, como “intermitência”, “walmartização” e “pejotização” serão dominantes no mundo do trabalho, caso não haja resistência e confronto para obstar o processo de precarização estrutural do trabalho.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo será abordado o percurso metodológico adotado na pesquisa. Serão apresentados tipo e abordagem da pesquisa; unidade de análise e sujeitos da pesquisa; coleta de dados e tratamento dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Para alcançar os objetivos da pesquisa que consistem em descrever e analisar o sentido do trabalho para motoristas da UBER e da COOPERTÁXI-BH na cidade de Belo Horizonte, identificar e descrever como eles vivenciam os seus trabalhos e comparar as suas vivências, assim como as suas expectativas para o futuro, realizou-se uma pesquisa qualitativa e descritiva. Trata-se de uma modalidade de pesquisa que possibilita alcançar particularidades e consistências nas narrativas, através de opiniões, crenças e atitudes, para a compreensão e a análise dos fundamentos do fenômeno que se apresenta (GIL, 2008).

A opção pela abordagem qualitativa se deveu também à possibilidade de alcançar uma relação mais direta entre a pesquisadora e os motoristas, além de permitir maior aprofundamento da dimensão subjetiva, já que se tratava de alcançar o sentido do trabalho. Para Goldenberg (2004), a abordagem qualitativa pretende ver o mundo pelos olhos dos atores sociais, considerando os sentidos que atribuem aos objetos e às ações que desenvolvem. Dessa forma, os resultados não se confirmam numericamente e sim por meio das análises das argumentações lógicas das ideias (COLLIS; HUSSEY, 2005).

4.2 Os sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa foram os motoristas da empresa UBER e da COOPERTÁXI-BH, sendo que sua escolha ocorreu de forma aleatória, por meio dos próprios aplicativos das empresas, mediante contato com os mesmos e utilização dos seus serviços. Desta forma, parte das entrevistas ocorreu dentro dos veículos dos motoristas, em seu próprio ambiente de trabalho. Em alguns casos, caso a

entrevista não tivesse sido concluída, era solicitado aos motoristas um tempo adicional para conclusão das mesmas. Durante as entrevistas procurou-se analisar as experiências dos indivíduos antes e depois da entrada na UBER e na Cooperativa, os motivos que os levaram a escolher esta atividade, seus medos, angústias, prazeres e expectativas para o futuro.

O critério adotado para interromper as entrevistas foi o de saturação, ou seja, quando foi observado que nenhuma novidade surgia nos novos depoimentos em relação aos anteriores, interrompeu-se o processo. O critério de saturação, segundo Glaser e Strauss (2006), trata-se do momento da pesquisa em que os dados se repetem, não oferecendo mais informações relevantes para a coleta. Foram entrevistados dezoito indivíduos (uma mulher e dezessete homens) que tivessem um tempo de atuação mínimo de um ano de trabalho na atividade de motorista, nas respectivas empresas, e por considerar este um tempo razoável de experiência nessa atividade, permitindo uma avaliação da mesma e a construção de um sentido em torno de sua realização.

4.3 Coleta de dados

Foram realizadas entrevistas individuais mediante convite aos motoristas e seus aceites foram feitos com o acompanhamento do Termo de Consentimento (Anexo A). Pretendeu-se com as entrevistas levantar explicações que abarcam os objetivos, relacionando-os às categorias de análises e aos tópicos essenciais para ampliar a pesquisa.

Foi oferecida ao (a) motorista a liberdade de se expressar sobre o tema solicitado, sendo abordados tópicos essenciais capazes de provocar o interesse em falar espontaneamente sobre o tema (Apêndices A e B). As entrevistas foram gravadas e transcritas em forma de documento para permitir a análise dos dados.

A escolha pela entrevista se deveu à possibilidade de adaptação às características do sujeito, ao mesmo tempo em que se trata de um instrumento que permite um planejamento que contribui para a organização e análise dos dados recolhidos. Nesse sentido, trata-se de uma forma simples de diálogo entre duas ou mais

pessoas, mas com foco em determinado assunto, sendo que, autores como Bardin (2009) colocam esse instrumento em outro patamar, ao considerá-lo como uma encenação do que a pessoa viveu, sentiu e pensou sobre alguma coisa, um discurso que a pessoa orchestra ou expressa, de acordo com a própria vontade.

4.4 Tratamento dos dados

Para o tratamento dos dados, realizou-se uma análise de conteúdo atentando para os objetivos do estudo: identificar e descrever como os motoristas da UBER vivenciam seu trabalho; identificar e descrever como os motoristas da COOPERTÁXI-BH vivenciam seu trabalho, antes e depois da concorrência da UBER; e comparar as vivências dos motoristas da UBER com as dos motoristas da COOPERTÁXI-BH, considerando o sentido que atribuem ao trabalho e suas expectativas para o futuro.

Os dados foram categorizados, visando identificar suas possíveis relações com as seguintes categorias de análise: sentido do trabalho; precarização do trabalho e desemprego; precarização do trabalho e identidade com o trabalho; centralidade do trabalho. Essas categorias foram extraídas dos objetivos da pesquisa e da teoria sobre o tema, enquanto as subcategorias emergiram do material coletado nas entrevistas.

Quanto à análise dos dados, fez-se um esforço no sentido de ultrapassar a mera descrição, acrescentando algo ao que já era conhecido, buscando explicações possíveis e relações de causa e efeito. Na análise dos depoimentos, além dos conteúdos claros e manifestos, foram consideradas também as contradições, as frases inacabadas, os lapsos de linguagem, entre outros aspectos (BARDIN, 2009).

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa realizada com os motoristas de aplicativos, UBER e COOPERTÁXI-BH. O Quadro 1 resume os aspectos principais que caracterizam os dois grupos estudados. Os entrevistados foram caracterizados com as letras “U”, para motoristas da UBER e “C”, para os motoristas da COOPERTÁXI-BH, seguidos da ordem numérica correspondente à sequência em que as entrevistas foram realizadas.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Identificação	Sexo	Idade (anos)	Estado civil	Tempo de trabalho: UBER, TÁXI / COOPERTÁXI-BH (anos)	Profissão
U1	M	33	Casado	2,3	Técnico Metalúrgico
U2	M	62	Casado	2,0	Lojista
U3	M	31	Casado	1,7	Técnico em Informática
U4	M	32	Casado	2,0	Pedreiro de Acabamento
U5	M	29	Casado	3,0	Representante Comercial
U6	M	34	Solteiro	2,0	Inspetor de Turno
U7	F	41	Divorciada	1,8	Vendedora
U8	M	28	Casado	2,4	Pedreiro
U9	M	31	Solteiro	2,3	Engenheiro Civil
C1	M	56	Casado	27,0 / 18,0	Motorista Profissional
C2	M	28	Casado	10,0 / 10,0	Motorista Profissional
C3	M	47	Casado	22,0 / 22,0	Motorista Profissional
C4	M	46	Casado	25,0 / 10,0	Motorista Profissional
C5	M	63	Casado	8,0 / 8,0	Motorista Profissional
C6	M	49	Casado	25,0 / 9,0	Motorista Profissional
C7	M	62	Casado	43,0 / 38,0	Motorista Profissional
C8	M	60	Casado	22,0 / 3,0	Motorista Profissional
C9	M	54	Casado	29,0 / 4,0	Motorista Profissional

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Analisando os perfis dos motoristas dos dois grupos, percebe-se, de imediato, diferenças importantes e que obviamente podem afetar a percepção que têm a respeito do trabalho que realizam. Os motoristas da COOPERTÁXI-BH são em média 15,4 anos mais velhos que os da UBER e têm um tempo médio de atuação na empresa também bem maior, de 21,5 anos, sendo que muitos já podem se aposentar. A maioria dos sujeitos é casada, mas enquanto todos os motoristas da Cooperativa são casados, os da UBER apresentaram dois solteiros e uma motorista divorciada, sendo esta a única mulher entrevistada.

No “Quadro 1 - Perfil dos entrevistados”, relativo aos motoristas da UBER percebe-se que oito dos nove entrevistados, possuem idade entre 28 e 41 anos que resulta em uma média de idade de 32,3 anos. O entrevistado U2, com seus 62 anos eleva esta média em mais 3,9 anos. Em relação aos motoristas da COOPERTÁXI-BH ocorre o inverso, sendo oito motoristas com idade entre 46 a 63 anos que resultam numa média de 54,6 anos. O entrevistado C2, com seus 28 anos, reduz em 3 anos a média de idade dos motoristas da COOPERTÁXI-BH, neste estudo.

Com relação aos motoristas da UBER, a maioria prefere trabalhar durante o dia, por considerar o turno da noite perigoso; e todos relataram estabelecer metas pessoais de trabalho para arcar com as suas despesas e os objetivos pessoais, sendo esta a forma que encontraram para planejar, organizar e controlar suas finanças. A maioria deles é casada, com média de idade de 36,2 anos e a média de tempo de trabalho na UBER é de 1,9 anos. Praticamente todos utilizam o veículo próprio para prestar o serviço para UBER, sendo que alguns ainda pagam o financiamento e outros o alugam. Todos os entrevistados têm cadastro em outros aplicativos de empresas assemelhadas, como o 99POP e o Cabify que surgiram em Belo Horizonte depois da UBER.

Os entrevistados da COOPERTÁXI-BH trabalham no turno diurno e a maioria não relatou estabelecimento de metas pessoais. Todos são donos de licenças da BHTrans e utilizam o veículo próprio. Todos são casados e a média de idade é de 51,6 anos. A média de trabalho como taxista é de 23,4 anos e a média de trabalho como motorista da Cooperativa é de 13,5 anos.

5.1 Os motoristas da UBER

Todos os motoristas entrevistados da UBER vivenciaram a condição de desempregados e possuíam outra atividade profissional antes da adesão à empresa, conforme descrito no Quadro 1.

5.1.1 O sentido do trabalho

Os sentidos e significados atribuídos ao trabalho estão diretamente relacionados ao que o indivíduo almeja e o que de fato ele pode alcançar por meio da atividade que realiza. Desta forma, um dos primeiros pontos explorados nas entrevistas com os motoristas da UBER foi a respeito dos motivos que os levaram a buscar essa atividade:

Eu vim pro UBER porque estou desempregado, eu sou engenheiro civil [...] no primeiro momento, eu tinha uma expectativa ruim do UBER, que no passar do tempo que fui trabalhando, eu fui vendo que não era tão ruim assim. E o trabalho é uma coisa boa que ocupa a nossa mente, e que nos traz benefício, não só financeiro, mas uma satisfação pessoal [...] conquistas e sonhos (U9).

(A empresa onde trabalhava) mandou muita gente embora [...] eu achei que ia ser mais fácil, ter colocação rápida em BH. Só que em BH você tem que ter alguém da empresa, que você deixou o currículo. Já deixei, nessas empresas metalúrgicas aí, Contagem, Betim, BH quase todas, se não todas, mas tem que ter alguém pra indicar você. Uma moça de uma metalúrgica de Betim, falou: o seu currículo é muito bom, você tem experiência, tá na área, mas aí ela falou, aqui em Minas, alguém tem que te indicar, pra você, pelo menos passar pelo processo seletivo. Aí, fui pro UBER. Graças a Deus tem o UBER, né? Senão, eu tava [...] não sei como ia fazer, sinceramente (U1).

Quando eu fiquei desempregado, foi um choque. Então, foi onde eu falei: vamos ver agora o que vai acontecer. As coisas com a UBER foi muito rápida, sabe? Eu olhei o negócio, quando eu menos cismei, eu já tava no negócio (U3).

Todos relataram que o desemprego, a dificuldade de recolocação no mercado dentro da profissão de origem, a facilidade de adesão à empresa e a possibilidade de renda imediata, foram os motivos que os levaram a se tornarem motoristas da UBER.

Apesar de não exercerem, no momento, suas profissões de origem, todos disseram considerar o trabalho importante para o ser humano, possibilitando, para além da sua sobrevivência, o crescimento pessoal, a conquista da autonomia e da dignidade.

Para eles, trabalhar é uma maneira de se manter ocupado, conquistar a independência financeira, sendo também uma fonte de prazer, de amadurecimento e de construção do caráter:

Trabalhar é poder ser independente, a partir do momento, independente de estar casado ou não, você tem o seu próprio dinheiro. Então, você é digno daquele suor que você teve para conquistar. Então, você faz com o seu dinheiro aquilo que você deseja. Então, o trabalho pra mim é algo satisfatório. E sem trabalho também, não tem como ficar, porque não sei se você já ouviu que muita gente fala, que queria ganhar na mega sena só pra ficar à toa, viajando, na rede, relaxando. Mas isso daí, eu acho assim, que o trabalho faz um bem para a mente da pessoa. Ela se ocupa, tem suas obrigações. Então, assim, o trabalho, ele também amadurece o caráter da pessoa (U5).

Trabalho pra mim é essencial mesmo, desde os meus 16 anos [...] não é só pros gastos, não. A pessoa que tem o que fazer, sabe? Ela já sai com uma coisa certa ali (U8).

Embora todos os entrevistados tenham se referido sempre à necessidade de sobreviver por meio do trabalho, eles igualmente manifestaram a expectativa de crescimento, aprendizado e desenvolvimento. Nesse sentido, permanece a visão do trabalho como uma atividade que possui um caráter transformador e inovador da espécie humana (CLOT, 2007).

No entanto, talvez por estarem realizando, no momento, uma atividade diferente daquela que escolheram, foi comum também a percepção do trabalho como uma necessidade de sobrevivência, uma forma de continuar a “tocar a vida”:

O trabalho é tudo, porque a pessoa sem o trabalho não consegue nada, né, e eu gosto de tá trabalhando. Eu acho que ficar sem trabalhar, não teria como ficar (U4).

O trabalho é essencial na vida de todo mundo, né? Pra gente conseguir tocar a nossa vida. É extremamente importante [...] (U6).

Apesar disso, estar trabalhando pode ter uma função quase terapêutica para alguns, proporcionando a eles o alívio para seu estresse e para as dificuldades que enfrentam no dia a dia:

Porque o trabalho pra mim não é só ter uma renda. O trabalho pra mim como que eu amo ele, é uma terapia pra mim. [...] quando vou trabalhar, vou tirar o meu estresse [...] eu rodei, eu voltei outra pessoa para casa [...] ao mesmo tempo que

ele é o meu trabalho, ele é meu antiestresse. Eu gosto de dirigir, é uma diversão remunerada, que você não vê tedioso (U3).

Conforme exposto, o trabalho pode ser investido pelo sujeito de tal forma que gere nele a possibilidade de construir a sua identidade e um sentido de vida, ao garantir a sua autonomia, segurança, independência, influência, responsabilidade e dignidade. Além disso, ele lhe proporciona um campo para se desenvolver e se sentir útil (CLOT, 2007). Assim, observou-se na pesquisa que, para alguns dos sujeitos, o trabalho representa a possibilidade de se sentir útil e de sair do espaço doméstico, alcançando o social, ampliando suas perspectivas, sobretudo, pelas novas relações que propicia, conforme os extratos que se seguem:

Com o trabalho, além da gente se sentir útil, parece que a gente vê a vida movimentar [...] trabalhando, você abre outras portas para você. Você tá no trabalho, você conhece outra pessoa [...] cê tá viva no mercado de trabalho. É muito necessário você trabalhar (U7).

O que eu acho de bom, você conhece pessoas de vários Estados, né? De vários países, faz amizade, né? Tem muito usuário que é muito bom, tem alguns que não (U4).

Esses depoimentos ilustram, sobretudo, a visão de Morin (2001, p.12), ao destacar que o trabalho tem sentido, entre outros fatores, por garantir a segurança, a autonomia e a possibilidade de se relacionar com outras pessoas, além de servir “para ter algo a fazer, para evitar o tédio e para ter um objetivo na vida”.

Nos depoimentos foi possível constatar a importância que os entrevistados atribuem ao trabalho, com a utilização de termos como independência e dignidade, e expressões como “é tudo” ou “é essencial”, principalmente ao relatarem a vivência como desempregados. Ao se referirem especificamente ao trabalho na UBER, os termos tais como “conhecer pessoas”, “fazer amizades” e “diversão remunerada”, parecem denotar uma redução dessa importância. Certamente, tal distinção decorre do caráter provisório que os entrevistados atribuem à atividade que exercem como motoristas de aplicativos e o desejo de retornarem às ocupações de origem.

5.1.2 A experiência do desemprego

A vivência do desemprego pode ser traumática, podendo fragilizar o indivíduo a ponto de levá-lo a diversas formas de adoecimento. A perda do trabalho pode trazer

como consequência a redução do valor pessoal, do reconhecimento do sujeito “como um cidadão ativo e produtivo” (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007, p.42), podendo acarretar transtornos de identidade e sentimento de exclusão social. Tais transtornos e sentimentos foram abordados nos depoimentos de dois motoristas da UBER que, ao se referirem à sua vivência do desemprego, relataram sentimentos de inutilidade, insegurança, impotência, ociosidade e angústia:

Eu me senti totalmente inútil. Nossa! Acho que essa é a palavra. Me senti que eu não tinha valor nenhum pra nada, sabe? Quando fazia as entrevistas, eu não conseguia o emprego, aí que eu me senti ainda [...] eu falava assim: ‘gente eu já não tenho valor nenhum’ (U7).

Sentimento do desemprego de ficar ocioso, angustiado (U5).

Para Pochman (2015, p.13), o desemprego desencadeia perdas em vários sentidos, tais como a perda do poder de consumo; de identidade; de referências; de contatos e de autoestima. Os efeitos desencadeados pelo desemprego podem gerar “sentimentos de revolta e traição” entre os desempregados, sobretudo, quando estes comparam suas contribuições para a empresa, exemplos de dedicação, comprometimentos e pontualidade e, o comportamento da empresa ao demitir, de forma rápida e sem justa causa. A fala de U3 ilustra esse aspecto:

Meio que choque, você fica em relação ao que você fez extracurricular, sabe? Uma coisa por fora, para a empresa, que não foi valorizado. Quando eu fiquei desempregado, foi um choque, porque eram sete anos de empresa (U3).

Em alguns casos, ficaram mais evidentes as sérias consequências que o desemprego acarreta para o sujeito. As relações interpessoais, em especial, as relações com a família, sofrem os efeitos da nova condição.

Quando eu fiquei desempregado foi um choque [...] 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 (U3).

Então, assim, a cobrança, a família, a autocobrança também, né? Pesa muito no dia a dia. Praticamente uma tortura. Você se sente impotente diante da situação (U5).

Nessa perspectiva, a incapacidade do indivíduo de contribuir para a renda familiar no período do desemprego, o seu afastamento do mercado de trabalho, às vezes por um longo período, pode agravar esse quadro, trazendo outras implicações negativas e reduzindo suas perspectivas futuras, além de afetar “sua autoestima e até sua motivação na busca por emprego” (REIS; AGUAS, 2014, p.36). Neste caso, a UBER passou a representar uma alternativa:

Oito meses desempregado [...] você quer sustentar a sua família, mas não depende só de você, entendeu? Então, nesse período aí eu tentei inúmeras vezes voltar para o mercado de trabalho e eu não tive sucesso. Então, assim, é algo assim, que acaba sendo frustrante [...] aí, por isso eu até falei, eu tipo assim que despertei: ‘quer saber de uma coisa? já que eu não tô conseguindo entrar no mercado de trabalho, a única coisa que tá certo e garantido pra mim hoje é dirigir com aplicativo’ (U5).

Uns dois anos, fora do mercado de trabalho mesmo, que eu consegui só uns free lancers [...] eu me sentia desmotivada, cê ia procurar emprego e não conseguia. Nossa, foi uma fase muito ruim (U7).

Eles (UBER) pegam aquelas pessoas que tão desesperadas [...] que tão sem emprego, tem até engenheiro, psicólogo, e estão aqui, trabalhando [...] tem gente que arruma R\$ 3.000,00, mas trabalha 17 horas por dia. Onde é que um velho de 60 anos (como eu) vai aguentar trabalhar 17 horas? (U2).

Evidentemente, o impacto do desemprego pode ser diferente, dependendo do contexto e da reação da família ou de outros que participam da vida do desempregado, ou seja, vai depender do suporte psicossocial que ele recebe. No entanto, nos relatos colhidos neste grupo, prevaleceram as experiências negativas, com o surgimento de problemas relacionados à sobrevivência, à perda da identidade e das relações pessoais, além de situações mais graves envolvendo sintomas físicos e psicológicos, conforme pode ser constatado no extrato a seguir:

Emagreci e chorava muito. Nossa, tinha dia que eu falava assim: ‘meu Deus!’ Assim, tinha hora que tinha vontade de me matar, é sério [...] o desemprego afeta muito, afeta (U7).

O excerto acima revela que a condição de estar desempregado por algum tempo pode resultar em sérios problemas para o sujeito. Sendo assim, sem uma colocação no mercado de trabalho, é comum aos trabalhadores pensarem que é melhor ter uma renda do que ter renda nenhuma (KRAMER, 2017). Foi o que ocorreu com os entrevistados da UBER, pois todos passaram pela experiência do desemprego e viram na UBER uma possibilidade imediata de renda:

Trabalhei em vários lugares, de inspetor de turno, por último foi na Vale Mineradora. Aí, como a área tá muito ruim, aí agora, como se diz o outro, nem tão cedo, tá tendo umas obrinhas aí, mas não vou te mentir, não. Eu tive uma proposta aí, há um tempo atrás [...] pra ganhar R\$ 2.000,00 [...] é, coisa que já teve valor. Você ganhava uns R\$ 8.000,00, dava pra tirar no mês. Hoje eles tão pagando isso aí, R\$ 2.000,00. Tem uma fila, de mil querendo, porque não tá tendo opção, né? Pra mim, não dá não, pra ficar fora de casa, pra ganhar esse valor, eu prefiro ficar no UBER (U6).

Quando eu fiquei desempregada [...] algumas pessoas falaram do UBER pra mim e mesmo assim eu tava resistente [...] eu não vou fazer isso, tal, eu vou arranjar outro emprego, eu achava que ia conseguir e não tava conseguindo [...] mas foi assim que me salvou. E aí quando comecei a rodar no UBER, eu falei: a UBER veio pra me salvar mesmo (U7).

Diante disso, fica evidente que a UBER representa uma saída provisória ao desemprego, pois o desejo dos motoristas é retornar às suas atividades anteriores. A UBER, para esses motoristas, representa apenas um paliativo pela ausência de outras possibilidades de trabalho e renda.

5.1.3 A precarização do trabalho

A falta de direitos trabalhistas, como previdência, férias, assistência médica, 13º salário, garantias em caso de incapacidade laboral, entre outros, são situações identificadas nos depoimentos dos motoristas da UBER. Nos extratos abaixo, é possível identificar alguns elementos descritos anteriormente e que definem a precarização do trabalho:

Aqui (no UBER), se eu não trabalhar, eu não ganho, né? (U1).

Só que eu acho que aqui a gente é escravizado sem nenhum apoio. Você não tem um plano de saúde, ocê não tem nada. Isso aqui é um terror. Ele é um terror por causa disso. Ele não te dá apoio nenhum, não te dá um plano de saúde, não te dá nada. Eles só exploram a gente, os aplicativos só exploram a gente, só isso [...] eu acho uma desonestidade muito grande, eles não têm nenhum vínculo com a gente [...] nenhum apoio financeiro, em caso de acidente, nada, nada, nada (U2).

Mas no aplicativo cê não tem nada. Eles exigem bastante, mas não dão nada em troca, entende? (U4).

Porque assim, hoje a UBER não te dá segurança... Se eu quiser tirar férias, eu tenho que me programar, aumentar os meus ganhos pra poder suprir as necessidades no outro mês. 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 [...] se eu pudesse mesmo, rasgar o verbo: paga

o meu INSS, paga o plano de saúde pra mim, me dê mais segurança no meu ambiente de trabalho e tal (U5).

É nesse sentido que Chiodi e Evangelista (2016) entendem que a UBER promove uma precarização do trabalho entre seus motoristas que, ao buscarem uma renda, encontram a necessidade de se trabalhar mais horas para bancar com seus momentos de descanso e todos os seus direitos trabalhistas.

Uai, tem gente que, se você pegar alguns meninos aí, que tão até branco, eles já tão 24 horas trabalhando. É até ruim pra vocês, perigoso pra vocês, na viagem. No início eu cheguei a trabalhar 24 horas, bati na traseira de um carro, porque cochilei dirigindo (U2).

Eu trabalho todos os dias, praticamente de segunda a segunda. Aos finais de semana, de sexta pra sábado, eu saio de madrugada, pego bastante pessoas saindo de festas e paro mais ou menos de sexta pra sábado, mais ou menos meio dia, e depois saio de sábado pra domingo, também de madrugada, aí paro no horário: 9, 10 horas da manhã (U8).

Os relatos dos motoristas da UBER revelam uma queda na qualidade de vida, com aumento considerável da carga horária de trabalho e, conseqüentemente, falta de tempo para outras atividades, como lazer, esporte, férias:

Vamos supor, se eu não trabalhar hoje, eu não recebo. Então, é como se eu tivesse que matar um leão por dia. Não existe férias, entendeu? (U6).

Eu não tenho tempo, entendeu, não sobra tempo pra fazer uma atividade física [...] o ruim da UBER é porque eu não faço nada mais praticamente, eu só tô na UBER, direto (U8).

Portanto, torna-se evidente entre todos 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 oferece garantia trabalhista alguma. Cabe ressaltar que nos trabalhos exercidos anteriormente, o salário era um custo fixo; já na UBER passa a ser um custo variável uma vez que o motorista só recebe se (e quando) é solicitado, portanto, de acordo com sua demanda.

5.1.4 A relação da empresa com o motorista

Nos relatos dos motoristas afloraram situações referentes a diversos aspectos do seu relacionamento com a UBER, envolvendo as exigências da empresa, a

assistência prestada, o excesso de motoristas cadastrados e o processo de avaliação.

A UBER se define como uma empresa de tecnologia e não de transporte, com o argumento de que não possui qualquer veículo. Dessa forma, o motorista da UBER entra no negócio com seus serviços, seus insumos e seu patrimônio, no caso, o veículo, e a UBER disponibiliza a ferramenta tecnológica, mas impondo ainda, entre outras coisas, condições relacionadas ao tipo, ano e estado do veículo, para a aceitação do motorista, conforme relatos a seguir:

Se você tem uma batida, você que vai arcar com o prejuízo, não tem nada a ver com o aplicativo, eles não cobrem nada. A única coisa que eles têm é seguro pra passageiro, mas isso aí a gente tem o seguro do carro também. Se colocar tudo na ponta da caneta, o que você gasta com o carro, despesa com o carro, valor do veículo, não vale muito a pena, não (U4).

Tem que ter medo. A UBER é exigente no atendimento. Se você entrar no meu carro aqui, por exemplo, eu te tratar mal, você fizer uma reclamação de mim, aí outro entra e reclama, outro entra e reclama, aí ela me tira e não volta mais (U6).

De modo geral, os motoristas não têm autonomia no que se refere à forma de prestação de seus serviços. A UBER define o preço da corrida, o percentual retido sobre o trabalho realizado, paga somente pelo trajeto realizado e não pelo tempo que os motoristas ficam à disposição dos usuários, e ainda penaliza o motorista, quando este recusa uma viagem ou deixa o aplicativo desligado. Caso o motorista recuse uma viagem que considere perigosa ou que vá lhe trazer prejuízo, essa recusa pode resultar em uma redução na sua média de avaliação e, conseqüentemente, na sua expulsão do aplicativo (KRAMER, 2017). As falas que se seguem confirmam tais situações:

A UBER, inicialmente, cobrava 15%, depois passou para 25% e, hoje, eu já pego algumas viagens que chegam a 40% de desconto do valor que a gente recebe. Então, assim, a gente fica um pouco inseguro, né? Com essas questões, porque a gente não sabe daqui a um ano ou 2 como vai ser (U9).

(O aplicativo da UBER pode) mandar eu buscar vocês e vocês estando longe, e eu não ganhar por isso. Fica por minha conta [...] eu acho entediante isso aí. Isso é de uma má fé sem tamanho, você brincar com o dinheiro dos outros, com a ferramenta dos outros, com o carro dos outros, com a gasolina dos outros (U2).

É claro que eu posso cancelar corrida, sim. Por exemplo, se você tem que ir para tal lugar, eu posso cancelar, e falar, olha não tem como eu atender e tal. Se eu tiver com medo, você não pode me obrigar a ir, sabe? Só que se eu ficar cancelando muita corrida também, o UBER me bloqueia no aplicativo. Ele

entende que eu não tô querendo trabalhar, a grosso modo, e me manda uma mensagem. Aconteceu comigo (U7).

Ademais, a UBER não impõe limites ao número de motoristas cadastrados para exercer a atividade. Neste caso, é comum a oferta superar a demanda, o que não interfere nos lucros da empresa, mas diminui os rendimentos individuais de cada motorista (TOZI, 2018).

Igual eu falei, tem muito motorista. Então, tá muito concorrido. Você tem que fazer umas horas a mais. Infelizmente, passar por alguns apertos a mais, aí, pra tá conquistando, de acordo com cada um, né? Muito motorista, sabe? Falta muita corrida, tem muito motorista. Falta bastante corrida pra gente, então, tem que trabalhar muito mais (U8).

Tem muito motorista, tem motorista sobrando já e eles não têm um controle: 'ah, vamos manter tantos mil motoristas nessa região'. Não, pra eles, quanto mais, melhor (U4).

Para Toss; Einloft (2017) a UBER explora o capital dos motoristas cadastrados em seu aplicativo e se volta unicamente para o acúmulo de resultados econômicos. Os motoristas assumem todos os riscos e ainda competem com os colegas da empresa para conseguir garantir a corrida e a remuneração do dia.

Outro fator importante a ser ressaltado diz respeito ao controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho do motorista, tudo isso realizado pela UBER por meio do seu aplicativo. O instrumento de avaliação do trabalho do motorista, realizado pelo usuário, é um dos fatores mais questionados pelos motoristas da empresa:

Ah, esse sistema de avaliação da UBER, eu não entendo ele muito bem, eu já questionei a UBER algumas vezes sobre esse sistema [...] não acho justo, eu acho que poderia ser mais equilibrado. Sabe o que os colegas colocaram aqui, no grupo? (mostrou o grupo whatsapp) [...] então, têm algumas pessoas de má índole, né? A menina é uma adolescente. Ela pegava UBER, ela tava ensinando na internet a dar nota baixa pro motorista, mesmo que o motorista não tivesse fazendo nada (de errado)...Então, eu fico pensando: quantas mais existem? Igual essa menina que fazia isso. Ela ensinava, ela dava tutorial no youtube (U1).

É uma escravização de baixa remuneração, onde você é remunerado, tudo aquilo que você não tem direito de defesa, você está sendo escravizado e onde o carrasco é o avaliador. O carrasco deles é o avaliador [...] cê quer ver uma coisa que precisa mudar, mas precisa com urgência? Essa avaliação anônima [...] então, a minha maior bronca com eles, é a avaliação. Cês acreditam que chega a ser pior do que o preço baixo que a gente consegue? É desagradável, cê ser avaliado sem poder se defender. Rapaz, um governo, uma associação tinha que tomar uma providência sobre isso [...] a avaliação é desumana. Eu acho que deveria valer os dois (motorista e passageiro que avaliou mal) cara a cara (U2).

Os depoimentos confirmam a percepção de Tozi (2018), para quem o sistema de avaliação adotado pela UBER é um controle imposto sobre o trabalho do motorista, em que este fica com a capacidade mínima ou nula de ação. Pode-se perceber que as maiores reclamações dos motoristas da UBER se concentraram no processo de avaliação dos motoristas pelo usuário, pela ausência de *feedback*, pela impossibilidade de recorrer de uma avaliação negativa e por ser fator de exclusão do aplicativo.

Assim, foram relatados casos de motoristas que financiaram veículos ou que conhecem outros que o fizeram e, posteriormente, foram excluídos do aplicativo, em função de uma avaliação negativa, sem direito a recorrer da avaliação, agravando ainda mais sua situação. O rendimento de cada viagem também foi bastante criticado e considerado injusto, pelos motoristas, pois além de entrarem com a mão de obra, disponibilizam seu próprio veículo e arcam com os insumos, como combustível, peças e seguro.

5.1.5 Expectativas para o futuro

A maioria dos motoristas entrevistados demonstra respeito pela alternativa de trabalho encontrada, e embora se reconheçam como trabalhadores, consideram-se mais como “prestadores de um serviço casual, mesmo se movidos pela mais dramática necessidade” (FONTES, 2017, p.58).

Com relação à permanência na UBER, alguns aspectos foram identificados quando os indivíduos foram instados a se pronunciarem sobre as suas expectativas para o futuro, conforme trechos que se seguem:

Eu não tô com a expectativa tão boa [...] eu vou contar mesmo é com a sorte, de um dia eu conseguir voltar pra minha área (U9).

Eu quero voltar a trabalhar com a carteira assinada, trabalhar. Eu sinto falta (U1).

Eu não me vejo no UBER, no futuro. Eu não vejo, não é isso que eu gostaria pra mim (U7).

Tais depoimentos se inserem em um contexto identificado por Toss e Einloft (2017), que consideram que a efemeridade da atividade de motorista da UBER não permite

ao indivíduo um sentimento de pertencimento, onde ele possa desenvolver uma gama de significados para seu mundo. Dessa forma, ser motorista da UBER não parece possibilitar qualquer traço de identidade profissional.

Entretanto, dois entrevistados relataram outras expectativas com relação à permanência na empresa:

Expectativa? A minha, tem alguns sentidos, né? Por exemplo, uma das minhas expectativas é que ele permaneça operando [...] tem um outro sentido, a expectativa de crescimento da plataforma, se ela vai continuar crescendo do jeito que ela tá crescendo, se ela vai manter [...] por exemplo, ela criou um programa de valorização mesmo dos motoristas. Que eu de cara, eu já caí nesse programa porque eu sou um dos motoristas que têm boa avaliação. Minha média de corrida é de 350 a 400 por mês. Então, isso vai te motivando você ficar com eles, entendeu? (U3).

Os aplicativos não são regularizados ainda. Se regularizar, ficar bom, eu tenho interesse de continuar sim, realmente tenho, porque é um serviço digno como qualquer outro, assim, igual eu tô falando, eu gosto de dirigir, não tenho problema nenhum com isso (U8).

No entanto, o entrevistado U2 deixa evidente a frustração pela sua opção de adesão à UBER que, em sua opinião, não representa sequer uma alternativa ou paliativa ao desemprego:

Eu era lojista, eu fechei uma loja pra trabalhar de UBER, quebrei a cara. Tive o maior prejuízo da minha vida. (No início) era melhor, antes dos outros aplicativos. Eu cheguei a juntar R\$ 16.000,00. E hoje eu mal arrumo aí, 1000, 1.500,00 reais (U2).

No entanto, apesar de prevalecer essa percepção negativa, de modo geral, os sujeitos expressaram um sentimento positivo, quase de gratidão, pela empresa:

(gosto) demais, eu só trabalho com isso, né? (U1).

É uma forma de trabalho, que ajudou muita gente. Querendo ou não, ajudou muita gente (U4).

É porque eu gosto demais de trabalhar no UBER. É muito gratificante. Eu gosto muito de trabalhar no UBER. Eu não trabalho no UBER só por causa da necessidade de precisar, tipo assim, como foi uma opção que o UBER tá me dando a oportunidade de tá trabalhando, né? Mas, não é, eu gosto de tá trabalhando no UBER, eu faço porque eu gosto também (U7).

Igual eu tava comentando, a experiência é boa [...] não, hoje pra mim, é emprego mesmo, pra mim a minha renda é ele mesmo (U8).

Assim, observou-se como um dos pontos comuns a todos os motoristas que a adesão à UBER representou a busca de uma ocupação e de renda imediata. Também esteve presente em todos os relatos a queixa pelas altas taxas cobradas, a falta de assistência e de garantias trabalhistas, e a insatisfação com o processo de avaliação. Ficou evidente que todos têm consciência da condição de precariedade do trabalho de motorista da UBER. Apesar disso, a maioria expressou o prazer em exercer a atividade, seja pelo prazer de dirigir, de relacionar-se com outras pessoas ou mesmo pela possibilidade de se manterem ocupados. Nada disso impede que praticamente todos tenham manifestado o desejo de retornar à profissão de origem, sendo que apenas dois motoristas têm expectativa de continuar na UBER, mesmo se retornarem à sua profissão original. Neste caso, o trabalho como motorista seria usado como um complemento de renda e não como sua atividade principal.

5.2 Os motoristas da COOPERTÁXI-BH

Todos os entrevistados da COOPERTÁXI-BH sempre tiveram a mesma ocupação: a de motorista. Nenhum deles experimentou a condição de desempregado, ao contrário, seu tempo médio de ocupação somente na COOPERTÁXI-BH é de 13,5 anos, tendo se sentindo seguro profissionalmente, a maior parte desses anos.

5.2.1 O sentido do trabalho

De modo geral, eles manifestam prazer na realização do seu trabalho, sobretudo, pela liberdade que sentem por trabalharem “por conta própria” e poderem organizar o próprio horário. Os extratos a seguir ilustram a percepção geral deste grupo a respeito do seu trabalho:

Isso aqui é uma cachaça, não tem jeito, costume, porque aquela história: liberdade, você trabalha pra você, você faz o seu horário, cê vai lá a hora que cê quer. Claro, se você não trabalhar, você não ganha, mas também, cê não pode falar assim [...] aquela sensação de liberdade que você tem, né? De conhecimento (C3).

O trabalho pra mim é sobrevivência, né? Não só sobrevivência e é o que eu te falei, sinto prazer, gosto da função que eu estou fazendo e procuro exercer ela da melhor forma possível, entendeu (C7).

O trabalho é a dignidade do homem, sabe, é, eu agradeço todos os dias aqui, pelo meu trabalho e pela minha saúde, porque a gente, tendo saúde e trabalho a gente consegue tudo (C8).

Todos os entrevistados demonstraram sentir prazer na realização da sua atividade, revelando atributos que consideram inerentes à profissão de motorista de táxi, como o prazer de dirigir, transmitir confiança para o passageiro e se relacionar com outras pessoas.

Eu, graças a Deus, eu bato papo, gosto de tratar bem, gosto de fazer o máximo pro passageiro, pra deixar ele feliz e a viagem confiável também, entendeu? Muito bom isso, quando o passageiro se sente seguro e feliz dentro do carro, ele fica tranquilo, a gente passa uma confiança pra ele (C2).

Eu faço muitas amizades no táxi, conheço muita gente. A gente se diverte bastante (C5).

Eu amo o que eu faço exatamente por causa desse bate papo no dia a dia que eu tenho com o cliente, sabe? Isso para mim foi muito importante, né? E eu adoro! As minhas maiores oportunidades que eu tive na vida, foi através do táxi, pessoas que eu conheci, pessoas que me deram oportunidades e me ajudaram. (C8).

Sou muito apaixonado com a minha profissão, trabalho feliz (C2).

Mas, acima de tudo, eles se identificam com a sua atividade, apresentando-se como profissionais que escolheram trabalhar como motorista e mostrando-se realizados com o que fazem. Isso confirma a teoria que propõe que a identificação do trabalhador com aquilo que realiza e com os resultados que alcança está diretamente associada com a sua satisfação e com o sentimento de realização pessoal. Desta forma, a identificação do trabalhador com o seu trabalho só se efetiva quando o trabalho ultrapassa o sentido da sobrevivência, permitindo a construção de sonhos, desejos e perspectivas para o futuro (ORGANISTA, 2006; BENDASSOULI; GONDIM, 2014).

Primeiro que eu sempre quis ser taxista, desde pequeno eu, tipo assim, o meu pai até me deu opção: você quer estudar. Sempre quis ser taxista. Meu irmão é taxista, três tios meus são taxista, tem primos. Então é tipo assim, eu amo o meu serviço, sabe? Trabalho feliz. Eu faço qualquer corrida feliz, tem R\$ 6,00, R\$ 7,00, eu sempre faço feliz. Você tem que tratar os seus clientes, independente do valor da corrida, com todo [...] independente do valor, o cliente não deixa de ser cliente(C2).

Gosto muito do que faço, o serviço da gente é muito cheio de surpresa [...] porque uma hora cê tá aqui, daí a pouco cê não sabe onde vai tá, se cê vai tá lá em Confins, sabe como é? [...] eu acho muito gratificante. Eu falo muito com meus filhos, se for fazer, faz com amor, entendeu, caso contrário, não vai, não. Passa pra outro. Eu acho muito gratificante o que eu faço e eu tenho resposta, entendeu? Eu criei a minha família, tenho um patrimoniozinho, entendeu? (C4).

Pra mim, trabalhar, primeiro cê tem que fazer o que você gosta, porque não adianta você ganhar muito, lá na frente cê vai pagar um psicólogo, um psiquiatra, porque cê entra em depressão, aí você só trabalha nervoso, né? Então, eu vejo pra mim, o meu trabalho que eu faço hoje, igual eu sempre falei pro meu pai, né? [Meu pai] sempre falava: 'eu pago faculdade' e eu falava: 'pai, eu não gosto, não

adianta, eu vou fazer o que eu gosto'[...] então, o que eu vejo do meu trabalho é o que eu gosto de fazer, sabe? É uma coisa que me dá prazer (C3).

Até mesmo aquele que disse que o trabalho como taxista foi sua última opção, acabou por desenvolver o que chama de “aptidão profissional” nessa atividade, além de considerá-la como uma “área humana”:

O táxi foi assim a última opção, eu não gostaria de trabalhar, mexer com táxi, porém, porém a minha aptidão profissional sempre teve a ver com táxi, porque é ligado a área humana. Então assim, apesar do táxi não ser o que eu gostaria de fazer, hoje eu amo o que eu faço (C8).

Assim, pode-se afirmar que a escolha da maioria foi ditada por uma identificação com a profissão de taxista, seja por uma tradição familiar ou por uma admiração infantil por ela. A experiência profissional parece ter reforçado ainda mais a visão positiva que tinham a respeito da atividade, consolidando sua identidade como motorista.

5.2.2 O “fantasma” do desemprego

Carvalho e Sales (2018), analisando os efeitos da entrada da UBER no mercado de serviço de transporte individual de passageiros, em Belo Horizonte, observaram, entre os motoristas de táxi, sentimento de impotência e insegurança com relação ao futuro. A possibilidade de perda da sua atividade e o medo de não conseguir mais arcar com o sustento da família, aliados à percepção de injustiça, tornaram-se fonte de angústia e tensão. Durante as entrevistas com os motoristas da COOPERTÁXI-BH, eles expressaram o sentimento de medo e de perda que acometeu sua categoria com a chegada da UBER:

O aplicativo chegou, caiu tudo. O aplicativo chegou, foi a mesma coisa de uma foice e passou de uma vez (C1).

Olha, 2015 deu uma afetada boa. Em 2016 a gente sentiu muito, mas muito mesmo, eu acho que foi o pior ano de táxi 2016, 2017 (C2).

Agora, o problema aí, foi a crise, né, o nosso serviço caiu bastante. Quando a crise que aconteceu no país e junto veio o UBER, por conta da crise veio o UBER [...] se não fosse a crise a UBER não ia não, não ia dar desemprego [...] incomoda até hoje, porque é uma concorrência desleal (C4).

Assim, os sujeitos deste grupo não vivenciaram a experiência do desemprego, mas sentiram bem de perto esta ameaça se aproximando. Em um primeiro momento, o desemprego na categoria dos taxistas atingiu a figura do ajudante, também chamado de “Barra 2”. Esses motoristas profissionais não possuíam a licença da BHTRANS e utilizavam o veículo de um colega que possuía essa licença, pagando a este um percentual sobre seus rendimentos. Afetados pela crise e pela entrada da UBER, os motoristas “Barra 2” não resistiram e perderam suas ocupações, afetando também os rendimentos dos titulares da licença. Ironicamente, e sem outra opção, muitos desses taxistas aderiram à UBER, passando da condição de ajudantes a concorrentes.

Antes desses aplicativos eu ganhava em torno de R\$ 10.000,00 mensal, porque era eu e o motorista auxiliar. Hoje, não tem auxiliar mais, porque hoje não suporta outro motorista trabalhando. Na época, suportava porque não tinha aplicativo, então, a gente ganhava e eles também ganhavam. Então, o meu salário seria em torno de R\$ 10.000,00 em média. Eu tô pondo pra baixo, hoje eu tô ganhando R\$ 4.000,00 e trabalhando mais (C1).

O barra 2 não existe mais, não roda mais, o pessoal foi todo pra UBER. Então não existe mais, a maioria que trabalha hoje no táxi, a maioria são aposentados, o pessoal dono da placa mesmo. Não tem como, ou então eles entregam o carro pro motorista, o motorista fica 24 horas com o carro direto e paga eles uma diária, né? E eles ficam em casa e não roda, né? Então, o que tá acontecendo é isso, mas dois motoristas num carro agora tá difícil (C5).

É porque eu já tive motorista. Hoje não compensa, não compensa [...] pelo seguinte, pra um trabalhar, já tá muito difícil, imagine dois. É complicado (C7).

Com relação ao “fantasma do desemprego”, outra situação relatada pelos motoristas da COOPERTÁXI-BH diz respeito aos colegas de profissão que não são filiados a nenhuma cooperativa, ou seja, aqueles que não aderiram a algum tipo de associação e que estão enfrentando sério risco de perder a atividade profissional. Alguns tiveram até mesmo de entregar a placa para a Prefeitura e aderir ao UBER:

Olha, eu tenho irmãos meus que trabalham no táxi também, mas só que eles não aderiram à cooperativa igual eu à COOPERTÁXI-BH. Eles não são fazendo pra sobreviver. Olha, tem muitos taxistas que tá devolvendo a placa pra BHTrans, tá devolvendo porque não tá tendo condições de manter (C1).

Tem um tio (taxista) que não tem cooperativa e que fala: ‘não sai da cooperativa não, porque a gente tá sobrevivendo aqui sem cooperativa’. Assim, todos nós tá sobrevivendo, mas a gente tá pior que vocês (C2).

Muitos já entregaram a placa pra prefeitura, entregar e cadastrar no UBER, né, pra não ficar parado (C5).

A gente lamenta que os colegas, que trabalham aí, com táxi, e assim, entre nós assim, a gente usa, a gente chama pseudônimo, que a gente chama de “careca”, aqueles taxistas que não fazem parte de cooperativa, né, ou que trabalha em pontos de telefone, pontos de bairro ou que usa apenas aplicativo e não aderiram ao desconto, né, então a gente os chama “careca”. Então assim estão passando uma situação muito difícil (C8).

Na COOPERTÁXI-BH, a gente não fica parado, a gente sempre tem corrida, sempre tem corrida, não para mesmo. Às vezes, a gente vai numa fila de telefone de táxi (ponto de táxi), cê fica lá, faz 2, 3 corridas, enquanto eles lá, ficam parados lá, leva 2 horas, uma hora e meia pra fazer uma corrida. Caiu demais o táxi, que a gente chama de “careca”, né? Que não é de cooperativa, porque o de cooperativa roda bem mais (C5).

Observa-se nestes relatos, como sinal da contemporaneidade marcada pelos avanços tecnológicos, que o serviço do taxista tradicional, aquele que fica no ponto de táxi aguardando um passageiro ou uma ligação telefônica para realizar uma corrida, está de fato em vias de extinção. No entanto, a adoção do aplicativo pelos motoristas da Cooperativa permitiu que mantivessem o número de corridas, mas fez com que seus rendimentos fossem afetados consideravelmente, aumentando também, de forma significativa, sua jornada de trabalho.

5.2.3 A precarização do trabalho

Carvalho e Sales (2018) afirmam que os rendimentos dos taxistas foram diretamente afetados pela concorrência da UBER e pela crise econômica. O estudo de Resende e Lima (2018), por exemplo, apontou a redução de 56,8% no número de corridas de táxis nas cidades em que a UBER estava presente. Os depoimentos dos motoristas da COOPERTÁXI-BH confirmam os estudos apontados:

Não estamos ganhando igual ganhava, mas a gente tem que adaptar com o pouco, porque o meu salário caiu, 60%, a gente tem que adaptar com o pouco (C1).

Caiu mais de 50%, tranquilo, do que era (C2).

Antigamente você fazia um valor, hoje você faz mais ou menos a metade do que eu fazia, caiu quase 50%. Isso foi com todo mundo (C3).

Financeiramente caiu demais, caiu mais ou menos 50% depois da UBER. Nos três anos pra cá caiu muito (C5).

Sim, sim, eu senti a entrada quando a UBER entrou, realmente eu senti a diferença, a queda do mercado. E aí o pessoal só falava em UBER, UBER, UBER, né? E aí foi onde a gente vai tentando se adequar ao mercado e aí depois disso, foi onde eu entrei pra COOPERTÁXI-BH (C8).

Para os motoristas da Cooperativa, a concorrência da UBER, além da perda de rendimentos, resultou também na extensão da jornada de trabalho na tentativa de tentar compensar as perdas financeiras decorrentes da entrada dos concorrentes, da instalação do aplicativo e do desconto que oferece aos usuários:

Antes do aplicativo a minha fatura era mais. Era mais porque não tinha os aplicativos, que considero clandestino, porque não é legalizado, pra mim é perueiro especial. A minha renda era maior. Eu saio de casa às 5 horas da manhã e chego em casa 8 horas da noite. Eu chego em casa e tenho que tomar um relaxante porque tô com o corpo todo doendo, mas se eu não fizer isso, eu não dou conta. Fazendo tudo isso eu não tô dando conta dos meus compromissos. Eu não tô dando conta, eu vou ter que vender alguma coisa, porque tudo o que a gente tem gera despesa (C1).

Antigamente eu trabalhava menos, hoje eu trabalho mais, então, querendo ou não, eu abri mão de muitas coisas, viagem [...] hoje tá mais difícil, tem que planejar muito. Do meio do ano de 2016 até o meio ano de 2017, acho que foi o pior da minha vida dos 10 anos de táxi, foi o pior da minha vida. Foi assim: teve dia de eu sair e ganhar R\$ 30,00 o dia inteiro, cê vai tirar combustível, tirar um lanche, voltava pra casa sem nada, e aí, nossa senhora, cê volta triste, chateado, tem filho e tal, tem a despesa... Ainda tem dias ruins, tem dia que a gente sai e ainda é doído, ainda acontece uma vez ou outra, final de mês é mais fraco, ainda acontece bastante isso (C2).

Eu gostava [de ser taxista], né? Agora, eu tô sendo bastante escravizado... Porque antes assim, você tem as suas contas pra pagar, né? Você pegava a hora que queria, largava a hora que queria hoje cê tá bastante comprometido [...] tá sendo mais penalizado, porque querendo ou não, eu ganho por volume de corrida, né? Porque o desconto tá penalizando muito, né? A gente tem que manter o carro e depois pagar as despesas (C6).

Hoje, eu tô trabalhando em média 14 horas por dia, tem dia que dá mais [...] antes da UBER, eu trabalhava 10 horas por dia, e final de semana, um eu trabalhava e o outro não. O outro, eu deixava o carro ficar com ele [o motorista auxiliar] direto, pra eu poder ficar o final de semana descansando, eu ia pra roça, eu ia pra qualquer outro lugar, mas a situação que tá hoje é todo dia (C9).

Portanto, os relatos dos motoristas da UBER da COOPERTÁXI-BH demonstram queda na qualidade de vida, com aumento da carga horária de trabalho e consequentemente a falta de tempo para outras atividades, como lazer, esporte, férias. Embora as razões dessa perda tenham sido diferentes, ambos os grupos deixam clara a dificuldade ou impossibilidade atual de usufruir de momentos de folga, férias, lazer de modo geral:

Não tiro férias, porque não tô tendo condições (C1).

A qualidade de vida caiu (C2).

Cheguei até fazer 18, 20 horas, depende muito do seu rendimento, de modo que cê não fez um bom rendimento, cê tem que dar um pouquinho mais [...] porque é o seguinte, hoje, praticamente o tempo é dormir e depois trabalhar (C7).

O meu lazer acabou (C9).

O aumento da carga de trabalho, a queda nos rendimentos, o aumento significativo da jornada e seus reflexos na qualidade de vida dos motoristas configuram uma situação de precarização do trabalho, não vivenciada pelos entrevistados até a entrada da UBER no mercado de transporte de passageiros em Belo Horizonte.

5.2.4 A relação da cooperativa com o motorista

O fato de a COOPERTÁXI-BH ser uma cooperativa mista de transporte de passageiros de táxi de Belo Horizonte torna o relacionamento entre os cooperados, no caso os motoristas, e a Direção da cooperativa, bastante diferente do que se observa na empresa da iniciativa privada e que, portanto, busca prioritariamente o lucro.

A COOPERTÁXI-BH objetiva o benefício comum para seus cooperados. Foi com essa finalidade e devido à necessidade de competir com serviços de transporte por aplicativo, que quatro anos após a entrada da UBER no mercado em Belo Horizonte, introduziu o uso de aplicativo para contatar passageiros, oferecendo a eles um desconto de 30% em cada viagem (COOPERTAXI, 2019).

Nós estamos dando 30% de desconto no aplicativo [...] se a COOPERTÁXI-BH não tivesse lançado esse aplicativo, nós já tínhamos falido. Porque nós estamos resgatando aqueles clientes que eram nossos, com o desconto que nós oferecemos pra eles. Só assim estamos resgatando eles. Porque nós não estamos tirando cliente de ninguém e sim resgatando o que era nosso. Senão, nós não tava trabalhando. Igual tem cooperativa aí, que não dá o desconto igual a nossa tá fazendo (C1).

Eu tô levando vocês, a corrida podia dar 200, vamos por assim, eu tô tirando 30%, tá dando 100. Então eu não tô perdendo 30%, eu tô deixando de ganhar. A COOPERTÁXI-BH fez o diferencial, a gente não sente tanto quanto o pessoal que não tem rádio, entendeu? A Cooperativa, hoje, tem 90.000 chamadas por mês para 420 carros (C3).

A partir do momento em que a COOPERTÁXI-BH introduziu o uso do seu aplicativo próprio, bem semelhante ao da UBER, seus motoristas passaram a conviver também com o processo de avaliação de seu trabalho pelo usuário. No entanto, a

forma como os resultados da avaliação são tratados no contexto da Cooperativa é bem diferente do que foi exposto em relação aos motoristas da UBER. As falas a seguir retratam a percepção dos motoristas sobre esta nova experiência de serem avaliados:

Se o cara tiver uma pontuação baixa, é ruim para ele mesmo. Não tem essa exclusão não. A COOPERTÁXI-BH tem um conselho de ética e disciplina, e acaba que, se ver lá que a sua nota tá muito baixa lá, aí eles vão te chamar lá pra ver o motivo dessa nota, o que tá acontecendo. Se algum passageiro ligar e reclamar, vai chamar lá, entendeu? (C2).

Eles avaliam o motorista. Se tiver muita reclamação, aí eles fazem reunião com os motoristas, conversam, pra ver o que tá acontecendo, pra melhorar. Eles (já) me chamaram pra um café, né? É pra chamar a atenção mesmo (C5).

Constatou-se nos depoimentos coletados que a Cooperativa, mediante uma avaliação negativa ou reclamação por parte do usuário, convoca o motorista para uma reunião, concedendo-lhes a oportunidade para que exponha sua versão sobre os fatos. A forma da convocação feita pela Cooperativa, “convidando-os” para tomar um café, demonstra zelo e respeito para com o motorista, ainda que ele saiba que o motivo da convocação foi uma avaliação negativa ou alguma reclamação do usuário.

O objetivo da avaliação é alertar o motorista sobre algum procedimento inadequado que este esteja realizando de forma constante, de modo que venha a comprometer a reputação da COOPERTÁXI-BH e dos próprios cooperados. No entanto, apesar da forma mais sutil e respeitosa de alertá-los sobre esse problema, alguns motoristas disseram não se sentirem à vontade quando questionados sobre o modo como desempenham sua atividade. Fica evidente que a avaliação do desempenho será um processo que demandará tempo para ser assimilado como um procedimento natural à atividade do motorista de táxi.

Os depoimentos que se seguem retratam a percepção atual dos entrevistados sobre a empresa e a atividade que exercem, expressando um especial apreço pela Direção atual da Cooperativa, revelando uma percepção geral bastante positiva sobre seu funcionamento e a proteção que oferece aos cooperados:

Eu adoro o que faço, entendeu? Tanto é que tem 25 anos que eu sou motorista... Eu acho muito gratificante [...] eu acho excelente. A Cooperativa é muito exigente, mas tem retorno, entendeu? Se eu tivesse fora eu tava pensando [...] a direção

hoje da COOPERTÁXI-BH é o segundo mandato deles, são excelentes, Presidente, principalmente o Diretor Operacional, sabe?(C4)

Então, eu gosto muito de trabalhar, eu acho, como diz, é um *hobby* pra mim, trabalhar com táxi... Eu me dou muito bem com o pessoal. Os dirigentes lá são gente fina, gente bacana, gosto demais deles, entendeu? (C5)

Gosto, que tudo aquilo que é bom, aquilo que você faz, aquilo que você gosta [...] se a COOPERTÁXI-BH não inovar junto, ela vai perder cliente. Então, a COOPERTÁXI-BH, eu acho que a COOPERTÁXI-BH acordou muito tarde, ela deveria ter acordado mais cedo. Concorda comigo? Teria muito mais cliente, entendeu? Ela esperou muito para inovar (C7).

Mas a COOPERTÁXI-BH sempre foi o meu sonho [...] apesar do táxi não ser o que eu gostaria de fazer, hoje eu amo o que eu faço [...] eu sou apaixonado hoje com o táxi, né, principalmente com a COOPERTÁXI-BH (C8).

Lógico que a gente tem coisas boas e ruins... O táxi me deu muitas alegrias, a única tristeza que eu tive no táxi, foi um acidente que eu tive de carro. Hoje, eu falo que a COOPERTÁXI-BH, se todas as cooperativas, todos taxistas agregassem à COOPERTÁXI-BH, a praça seria melhor pra nós (C9).

No caso dos taxistas da COOPERTÁXI-BH eles são proprietários dos veículos e têm que atender às exigências da BHTrans. No relato dos taxistas é perceptível uma insatisfação com relação a essas exigências, especialmente quando se comparam com os motoristas da UBER.

Porque a exigência da BHTrans é muita. A gente tem que fazer duas vistorias ao ano. De 6 em 6 meses a gente tem que fazer vistoria. Se o carro tiver um arranhãozinho, não passa, se o carro tiver um amassadinho, não passa, se tiver um pneu [...] ela não aceita pneu *remold*, não aceita pneu recapado, tem que ser pneu de meia vida para cima. Enquanto os da UBER não têm nada, motorista e carro de tudo em quanto é jeito, não tem uma vistoria, eles não passam por uma reciclagem (C1).

Eu sou muito revoltado com isso, porque como eu te disse, eles não têm (silêncio) [...] se você baixar o aplicativo (da UBER) com 15 minutos você tá rodando. Você não tem nada, cê não tem, igual eu tenho que ficar na BHTrans todo ano, o meu carro tem aquela vistoria anual chata que tem que fazer, entendeu? (C2)

Se por acaso, o ônibus me esbarra aqui, eu faço ocorrência e tudo, amanhã vou pra oficina e se eles me pegam na rua com o carro amassado, eles me tomam a permissão. Toma, toma a autorização (C4)

A única coisa que eu vejo é que a BHTrans é muito ausente com o serviço de táxi. É, vou dar um exemplo, no Mineirão mesmo, toda vez que tem um evento lá, ela tira o ponto de táxi ao entorno e põe pras laterais e dá exclusividade pros aplicativos. Então, eu acho assim, a BHTrans não é pro táxi, não é organizador do táxi, então o que ela tinha que fazer? Dar exclusividade pro táxi e proibir os outros carros (C9).

Além das exigências da BHTrans, os taxistas da COOPERTÁXI-BH se sentem injustiçados em comparação com o serviço oferecido pelos motoristas da UBER, os quais eles consideram como amadores e até mesmo pouco dignos de confiança:

Nós somos profissionais, eles são aventureiros [...] tem ex-presidiário, tem uns que pegam indulto de Natal e sai pra fora aqui, baixa um aplicativo, se não tem um carro, pega um carro de um colega, vai na locadora e aluga um carro. Tem muito menino novo, não tem experiência nenhuma, tira a carteira, pega o carro do pai, pega o aplicativo, baixa, sai trabalhando, aí (C1).

Muitas normas (pra nós), o UBER não tem isso. Ele não é um serviço regulamentado [...] tem muita polícia trabalhando na UBER, tem pegando complemento de renda, tem guarda municipal trabalhando, aí, conclusão das coisas, às vezes, o cara para no meio da rua, não vai fazer o que eu fiz aqui agora (ele fez baliza) certinho pra você descer. O polícia passa e faz vista grossa, o guarda municipal faz vista grossa (C7).

Ao contrário do pessoal da UBER que gostaria de haver um limite para a quantidade de motoristas rodando em cada praça, os motoristas da COOPERTÁXI-BH possuem uma percepção diferente quanto ao número de usuários da Cooperativa, dizendo que se a Cooperativa tivesse mais motoristas o aplicativo seria mais popular e certamente teriam mais chamadas, podendo dessa forma “derrubar” a UBER:

Se a COOPERTÁXI-BH abrisse a porta para todos os táxis, abrisse a porta pra quem quisesse entrar, nós derrubava a UBER. Não faltava táxi, não faltava o atendimento e todo mundo dando o desconto de 30%. Só assim que derrubava a UBER (C1).

Quanto mais motoristas, mais corrida nós vamos ter (C9).

Todos esses elementos revelam as diferenças substanciais entre os dois grupos aqui estudados, sendo que os motoristas taxistas, embora pertençam a um grupo relativamente privilegiado, manifestam um sentimento de pertencimento a uma categoria profissional a qual gostariam de alavancar de modo a aumentar a clientela e melhorar os rendimentos de todos. Esta é a melhor forma que percebem de se manterem unidos e competitivos frente à UBER e empresas assemelhadas.

5.2.5 Expectativas para o futuro

Os motoristas da COOPERTÁXI-BH, em função da idade e do tempo de trabalho, apresentam expectativas diferentes quanto ao futuro, ou seja, os mais jovens e com

menos tempo de serviço intencionam continuar atuando como motoristas, enquanto os mais velhos e com mais tempo na atividade, pretendem se aposentar em breve. Entre os nove entrevistados, quatro têm mais de cinquenta e seis anos de idade e tempo de contribuição suficiente para cogitar a aposentadoria. A queda nos rendimentos decorrente da entrada da UBER e empresas assemelhadas no mercado de transporte individual de passageiros em Belo Horizonte, além do projeto de reforma da previdência social em tramitação no Congresso Nacional, colocaram a perspectiva de aposentadoria como algo concreto para esses motoristas. Outros quatro motoristas não têm essa possibilidade e manifestaram o desejo de continuar na profissão e em particular na COOPERTÁXI-BH. Apenas um deles manifestou o interesse de abandonar a Cooperativa e a profissão de motorista de taxi, mas ressaltando que pretende continuar atuando como motorista.

A minha expectativa seria eu aposentar, alugar a minha permissão (C1).

Olha, eu, a minha expectativa é, como eu digo, sou muito apaixonado com a minha profissão, trabalho feliz, eu não tenho interesse em parar. Igual muita gente fala, cê tá louco, vai estudar, vai fazer outra coisa. Mas eu sou feliz fazendo o que eu faço (C2).

Eu realmente eu tô pensando em alternativas. Alternativa que eu vejo hoje, se for pra mim dar sequência no que eu faço. Eu vou ter que comprar um carro e agregar em alguma empresa, que não seja aplicativo, que seja empresa de turismo pra eu poder dar sequência no meu trabalho. É o que eu gosto de fazer (C9).

5.3 Análise comparativa entre os motoristas da UBER e da COOPERTÁXI-BH

Em um primeiro olhar para os dois grupos, já se observa o que Abílio e Machado (2017) constataram no seu estudo, quando concluíram que o motorista de táxi pode ser considerado um profissional, enquanto o motorista da UBER tem uma identidade flexível, pois o trabalho pode ser apenas uma oportunidade para sanar o desemprego ou complementar a renda. Assim, há fortes indícios de que os motoristas da UBER entendem sua atividade como uma oportunidade que surgiu para garantir e/ou auxiliar no sustento da família. Ela é também gratificante, sobretudo, por se sentirem ocupados, não mais expostos aos malefícios do desemprego, mas também pelo prazer de dirigir e de se relacionar com outras pessoas. No entanto, a falta de garantias trabalhistas e as longas jornadas de trabalho geram sentimentos de instabilidade entre esses motoristas, e não lhes

permitem criar expectativas no que concerne ao futuro na atividade. Desta forma, o resultado da pesquisa se encaixa na percepção de Toss e Einloft (2017), segundo a qual a efemeridade de ser motorista da UBER não permite um sentimento de pertencimento, que lhe permitiria desenvolver significados ao seu mundo, impossibilitando qualquer traço de identidade profissional.

No caso dos motoristas da COOPERTÁXI-BH ficou evidente na pesquisa, em função da entrada da UBER no mercado, uma mudança quanto aos sentidos que atribuem ao trabalho. O prazer de dirigir e de se relacionar com outras pessoas são sentimentos que continuaram mesmo após a UBER. Entretanto, a dificuldade de manter o mesmo padrão de vida e a incerteza da garantia em sustentar a família, decorrente da queda nos rendimentos afetou, em certo sentido, a percepção dos motoristas no que diz respeito ao sentido que atribuem ao seu trabalho. Este não representa mais uma profissão gratificante financeiramente e que permite, ao mesmo tempo, uma boa qualidade de vida. Nesse sentido, eles acabaram se igualando aos motoristas da UBER, uma vez que a precarização do seu trabalho gerou maior insegurança e comprometeu suas perspectivas de um futuro profissional melhor.

A pesquisa deixou evidente que o desemprego foi o fator determinante para que pessoas com as mais diferentes profissões se tornassem motoristas da UBER. Assim, eles não são motoristas profissionais, mas sim amadores. Desempregados e desalentados, aderiram à UBER como a única forma de obter uma renda imediata e ocupar seu tempo, enquanto aguardam a oportunidade de retornar às suas ocupações de origem.

Já os motoristas da COOPERTÁXI-BH não vivenciaram a condição de desempregados. Motoristas profissionais, e há bastante tempo exercendo a profissão, não sentiram de perto a ameaça do desemprego, pois a diminuição no número de corridas gerou apenas uma mudança de imediato: obrigou-os a dispensar o motorista ajudante, que trabalhava com seu veículo em horário alternativo. A ação da COOPERTÁXI-BH foi fundamental para manter a competitividade da Cooperativa e o trabalho dos cooperados. Ficou claro que caso

não houvesse uma reação da COOPERTÁXI-BH, possivelmente seus motoristas estariam desempregados ou na mesma condição de desespero vivida por aqueles que não são agregados a nenhuma cooperativa.

Como demonstrado, os motoristas da UBER passaram a experimentar uma situação de precarização do trabalho que não conheciam anteriormente, especialmente a total ausência de garantias trabalhistas, como férias, 13º salário, assistência médica, garantias em caso de incapacidade laboral, previdência social, o que sem dúvida representam fatores geradores de instabilidade. Além disso, a atividade combina exploração, sujeição, competição, incerteza e uso abusivo do tempo (ANDRE *et al.*, 2019).

A precarização do trabalho não afetou os taxistas da Cooperativa da mesma forma que os motoristas de UBER, já que eles são cooperados, contribuem para o regime da previdência, e possuem maior autonomia. Ressalta-se que a queda brusca dos rendimentos dos taxistas impactou rápida e inesperadamente a qualidade de vida desse grupo, gerando sentimentos de angústia, revolta e impotência. Para compensar em parte essa perda de rendimentos, os motoristas da COOPERTÁXI-BH aumentaram sua jornada de trabalho e passaram a trabalhar nos finais de semana, conseqüentemente diminuindo o tempo dedicado à família e ao lazer.

Neste sentido, Andre *et al.*, (2019) afirmam que o trabalho excessivo dos motoristas merece atenção, considerando que torna o trabalho mais degradante, com possibilidade de acarretar doenças psíquicas ou físicas, especialmente por ser uma atividade que exige uma atenção constante. Como a atividade é exercida, principalmente, em grandes centros urbanos, com grande fluxo de veículos, torna-se bastante desgastante e insegura, pois os motoristas estão expostos a toda forma de violência e arriscam a própria vida e a de outros. Esses aspectos, relacionados à precarização do trabalho, são comuns aos motoristas da COOPERTÁXI-BH e da UBER.

Sobre o relacionamento dos motoristas da UBER com a empresa, as principais queixas foram direcionadas à falta de assistência, de *feedback* das avaliações e de

um canal de comunicação para negociação, principalmente das tarifas. Para eles, a empresa é marcada pela impessoalidade, não tem uma sede, não tem um rosto, não conhecem seus dirigentes, não sabem a quem devem se dirigir para qualquer tipo de manifestação. Já os motoristas da COOPERTÁXI-BH destacaram a atuação da Cooperativa frente à nova concorrência com a criação do aplicativo e a concessão de descontos, qualificando-as como soluções boas e providenciais. Os motoristas participam de assembleias deliberativas e demonstraram que conhecem a sede da Cooperativa, seus diretores, funcionários e muitos colegas, pois são em torno de 400 cooperados. De modo geral, manifestaram carinho e reconhecimento pela Cooperativa, expressando o sentimento de pertencimento e orgulho de ser parte dela.

Com o uso do aplicativo pela COOPERTÁXI-BH, os motoristas passaram a ser avaliados de forma semelhante que os motoristas da UBER, por meio do aplicativo, considerando uma escala de uma a cinco estrelas. Trata-se de uma experiência nova, pois este processo não existia anteriormente. No caso da UBER, o processo de avaliação não representa propriamente um *feedback* para o motorista, significando mais um instrumento de controle e punição para aqueles que forem mal avaliados, embora possa ser usado para premiar os que alcançam as melhores avaliações. Ao contrário dos motoristas da UBER, no caso de avaliações negativas, os motoristas taxistas são convocados para uma reunião na sede da Cooperativa e são informados das reclamações feitas pelos usuários, o que lhes permite oferecer sua versão dos fatos. Pretende-se, por meio desses encontros, oferecer um *feedback* para o motorista e discutir com ele as possibilidades de melhorar seu desempenho.

Percebe-se que os objetivos da UBER e da COOPERTÁXI-BH, no que diz respeito ao processo de avaliação de desempenho dos motoristas são bem diferentes: o objetivo da UBER é a eliminação dos que são mal avaliados, enquanto a da COOPERTÁXI-BH é o desenvolvimento profissional. Ressalta-se que a UBER não enfrenta problemas para retirar e para repor motoristas eliminados, enquanto o motorista da COOPERTÁXI-BH é cooperado, o que implica deveres e direitos no que diz respeito à decisão de incorporar ou retirar algum dos seus membros.

Portanto, uma diferença fundamental entre os dois processos de avaliação encontra-se na possibilidade de o motorista ter acesso à sua avaliação e expor sua versão dos fatos. Outra diferença essencial consiste no objetivo da avaliação.

Além da introdução do processo de avaliação, o uso do aplicativo alterou significativamente o modo de trabalhar dos taxistas tradicionais. Estes profissionais, com idade média de 51,6 anos, tiveram de se adaptar às novas tecnologias, como o próprio aplicativo, o GPS e o pagamento com cartão. Por outro lado, já não precisam ficar confinados e aguardar o passageiro no ponto de táxi, uma vez que podem ser acionados a qualquer momento e em qualquer lugar da cidade, pelo usuário. Essas mudanças vieram acompanhadas, no entanto, por dificuldades envolvendo a queda no rendimento e o aumento excessivo da jornada, afetando as expectativas dos sujeitos quanto ao seu futuro profissional. Enquanto os motoristas da UBER, desejosos de recolocação no mercado de trabalho nas profissões para as quais se formaram, não se veem nesta ocupação por muito tempo, os da COOPERTÁXI-BH, em função do aumento da jornada de trabalho e da queda dos rendimentos, passaram a almejar a aposentadoria.

Fatores como o desemprego e a ameaça de desemprego, a queda dos rendimentos, o uso de novas tecnologias, o processo de avaliação de desempenho, o aumento da jornada de trabalho, a precarização e as expectativas para o futuro, isoladamente e em conjunto, atuam no processo de construção e reconstrução dos sentidos que esses indivíduos atribuem ao trabalho, bem como da construção da própria identidade. Como bem disse Dubar (2015), o sujeito não nasce com identidade. Ela é construída e reconstruída ao longo da vida, não sendo algo determinado, mas dinâmico, individual, ao mesmo tempo relacional e coletivo. A pesquisa, desta forma, apontou que todos esses fatores, isoladamente ou em conjunto, vivenciadas pelos motoristas da UBER e da COOPERTÁXI-BH, influenciaram a percepção destes sobre os sentidos que atribuem ao seu trabalho, podendo afetar futuramente suas próprias identidades.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada da UBER e, posteriormente, de empresas assemelhadas, como a 99POP e a Cabify, no mercado de serviços de transporte individual de passageiros na cidade de Belo Horizonte, alterou profundamente o modo das pessoas se locomoverem pela cidade. Foram afetados também, no exercício de suas atividades e em suas vidas, os trabalhadores que se encontravam na condição de desempregados e optaram por se tornarem motoristas de aplicativos. Da mesma forma, os motoristas de táxi, tiveram seu mercado significativamente transformado, exigindo deles mudanças na forma tradicional de prestar seu serviço. A COOPERTÁXI-BH se viu, portanto, obrigada a adotar medidas para manter seus usuários diante da ameaça representada pela chegada dos transportes por aplicativos.

Passados quase cinco anos da presença da UBER em Belo Horizonte, esta pesquisa buscou compreender o sentido do trabalho para os profissionais, oriundos das mais diversas áreas, que aderiram à UBER, bem como para os motoristas profissionais da empresa COOPERTÁXI-BH. Observou-se que a entrada da UBER trouxe para os motoristas da COOPERTÁXI-BH insegurança, instabilidade e queda na qualidade de vida. Por outro lado, os motoristas da UBER também não experimentaram sensação de segurança e estabilidade, nem melhoria da qualidade de vida ao aderir à empresa. Constatou-se, desta forma, que a UBER desestabilizou o segmento da atividade dos taxistas, mas não trouxe estabilidade para aqueles que aderiram à sua forma de prestação de serviço, ou seja, aos seus próprios motoristas.

Todas essas mudanças levaram à pergunta norteadora desta pesquisa: Qual é o sentido do trabalho para os motoristas de aplicativos de transporte individual de passageiros? Ao se levar em conta que muitas coisas mudaram na vida profissional desses sujeitos e ao considerar que a pesquisa foi realizada com dois grupos bastante distintos, era de se esperar que os resultados alcançados fossem também diferentes, sinalizando percepções diversas sobre o sentido do trabalho.

Inicialmente, os resultados apontaram que o desemprego foi o fator determinante para que os motoristas da UBER escolhessem tal atividade. Durante as entrevistas, ficou evidente que a UBER representou apenas uma saída provisória ao desemprego e que todos eles têm consciência das condições precárias a que estão submetidos, em função da exploração do seu trabalho e do seu patrimônio, do controle exercido pela empresa e da falta de garantias trabalhistas, especialmente férias, 13º salário e previdência social. Ficou claro também o desejo de retornar à atividade anterior que cada um exercia, descrevendo o trabalho de motorista de UBER como uma atividade efêmera, sem vínculo empregatício, desprovida de qualquer tipo de proteção, em especial, daquela proporcionada pelo sindicato, a única que poderia protegê-los dos abusos cometidos pela empresa. Desta forma, a atividade que exerce na UBER não permite ao motorista desenvolver um sentimento de pertencimento, não lhe possibilitando construir uma identidade profissional. Trata-se apenas de um trabalho casual, um paliativo para a falta de outras possibilidades.

Já os motoristas da COOPERTÁXI-BH entrevistados não vivenciaram a experiência do desemprego. Ao contrário, atuam na profissão há vários anos e a escolha pela profissão ocorreu, de forma geral, por influência familiar e pelo prazer em dirigir, apresentando uma real identificação com seu trabalho. Apesar disso, a concorrência da UBER afetou o sentido que atribuem ao seu trabalho. Antes da UBER, consideravam seu trabalho como prazeroso, rentável e ainda dispunham de tempo para se dedicarem ao lazer e à família. A entrada da UBER e de outras empresas assemelhadas no mercado acarretaram uma queda de 50% a 60% nos rendimentos dos taxistas, apesar do aumento da jornada de trabalho, levando a um sentimento generalizado de injustiça, especialmente, pela entrada de uma concorrência considerada desleal, devido às exigências impostas aos taxistas e a quase ausência de regras para os motoristas da UBER.

Assim, apesar dos esforços da COOPERTÁXI-BH em se manter competitiva no mercado, percebe-se a insegurança dos motoristas no que diz respeito ao futuro da profissão, revelando que sofrem, em primeira mão, os efeitos da chamada “Uberização” da economia. Isto não os impede de continuarem se apresentando

como motoristas profissionais, além de preservarem o prazer de dirigir, de conhecer novos lugares e se relacionar com os usuários.

O estudo demonstrou que os dois grupos se afetam mutuamente. A UBER surgiu a partir da observação de seus fundadores da dificuldade de conseguir um transporte em determinadas regiões do mundo, especialmente nos centros urbanos. No Brasil, a entrada da UBER afetou drasticamente o segmento dos taxistas, anteriormente cativo e estável. A COOPERTÁXI-BH, para competir com a UBER introduziu o uso do aplicativo, semelhante ao da concorrente e ofereceu o desconto de 30% nos seus serviços. Percebe-se, dessa forma a interdependência entre esses dois grupos em que ambos os profissionais são vitimizados no contexto atual desta atividade de precarização do trabalho.

A atividade de motorista de transporte individual de passageiros, seja de táxi, de UBER ou de empresas assemelhadas, é uma atividade presente no cotidiano das pessoas que moram em grandes cidades. Torna-se difícil imaginar que algum indivíduo, morador em um grande centro, não tenha alguma vez utilizado desses serviços. Da mesma forma, considerando a crise econômica atual e o grande contingente de pessoas desempregadas, a entrada dos motoristas de aplicativos representou a possibilidade de se deslocar com valores acessíveis, tornando o uso desse serviço algo rotineiro para boa parte da população.

Espera-se que este estudo auxilie no entendimento sobre o significado dessas atividades, seus impactos na vida dos motoristas profissionais e não profissionais, de modo a permitir aos interessados pelo tema uma visão mais aprofundada sobre a questão. Considerando-se tratar de um assunto atual, espera-se que a presente pesquisa contribua também para a produção acadêmica sobre o tema, que está em fase de construção, com espaço para novas e diferentes abordagens, possibilitando análises variadas e aprofundadas. No entanto, apesar dos cuidados, tanto em termos teóricos quanto metodológicos, evidentemente, o estudo apresenta limitações como o fato de se restringir apenas à cidade de Belo Horizonte e a apenas uma cooperativa de táxi. Isso significa que existem muitas outras

possibilidades relacionadas ao sentido do trabalho para os motoristas estudados e que não foram exploradas.

Finalmente, quanto às perspectivas abertas, o estudo indica a necessidade de continuidade das pesquisas sobre o tema, especialmente, em torno dos impactos do fenômeno da “Uberização” sobre os trabalhadores que pertencem a outras áreas, como alimentação, hotelaria, saúde, segurança.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Revista Instituto Humanitas Unisinos - ON LINE**, Campinas, 2017. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-UBERizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em 12 mar 2019.
- ABÍLIO, L. C. Como a reforma trabalhista vai acelerar a Uberização do mercado de trabalho. **Revista Instituto Humanitas Unisinos - IHU ON LINE**, Campinas, 2017. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/574039-como-a-reforma-trabalhista-vai-acelerar-a-UBERizacao-do-mercado-de-trabalho>. Acesso em 24 mai 2019.
- ABÍLIO, L. C. O mundo do trabalho em um contexto de Uberização. **Revista Instituto Humanitas Unisinos- IHU ON LINE**, Campinas, 2018. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-UBERizacao>. Acesso em 24 mai 2019.
- ABÍLIO, L. C.; MACHADO, R. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **Revista Instituto Humanitas Unisinos - IHU ON LINE**, Campinas, v. 53, n. 3, p. 20-28, 2017. Disponível em <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-UBERizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em 20 mar 2019.
- ANDRÉ, R. G. *et. al.* Precário não é, mas eu acho que é escravo: Análise do Trabalho dos Motoristas da UBER sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544/1043>. Acesso em: 29 July 2019. doi:<https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>.
- ANDRIGHI, F. N. UBER: a regulação de aplicativos de intermediação de contrato de transporte. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 271, n. 1, p. 409-416, 2016.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. **Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital**. Notícias jurídicas especial do portal institucional do tribunal regional do trabalho da 3ª região de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>. Acesso em 22 dez de 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

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

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá/Colômbia, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014.

BISPO, D. A. *et al.* Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do Mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop. **Organizações & Sociedade**, [S.l.], v. 20, n. 67, p. 717-731, 2013.

BORCHARDT, P.; BIANCO, M.F. Meanings of volunteer work: a study with members of a lutheran institution. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 5, p. 61-84, 2016.

CABIFY. **Sobre nós**. Maxi Mobility L.T., 2019. Disponível em <https://cabify.com/pt/about-us>. Acesso em 22 jan 2019.

CMBH - Câmara Municipal de Belo Horizonte. **Aprovada regulamentação para uso de aplicativos de transporte em BH**. Belo Horizonte, 2019.

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

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

COOPERTÁXI-BH. **A Coopertáxi**. Belo Horizonte, 2019. Disponível em <https://coopertaxi-bh.com.br/>. Acesso em 20 janeiro de 2019.

DOURADO, D. P. *et al.* Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, [S.l.] v. 7, n. 2, p. 349-367, 2009.

DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins fontes, 2005.

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. 2016, 124 f. Dissertação (Mestrado em Transportes) na Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2016.

FERRER, W.M.H; OLIVEIRA, L.J. de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, 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.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de Uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, [S.l.], v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FREITAS JR., *et al.* Desemprego e Políticas Públicas em Âmbito Municipal no Brasil: produção científica e tendências teóricas **ENAPG/ANPAD** Encontro de Administração Pública e Governança, E.S. 2010.

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

GLASER B. G; STRAUSS, A. L. **The Discovery of Grounded Theory**: strategies for qualitative research. Reprinted. New York: Aldine de Gruyter, 2006.

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

GONÇALVES, R. F. S. **O setor dos táxis em crise**: o choque das aplicações de partilha. 2016, 174 f. Dissertação (Mestrado em Economia) na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal, 2016.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.

HABERMAS, J. **A crise de legitimação do capitalismo tardio**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Julho-Agosto-Setembro de 2019**. Rio de Janeiro, 2019.

KOCH, S.N.V. **A transformação do mercado de transporte individual de passageiros e a legitimação de novos entrantes no setor**. 2017, 289 f. Tese (Doutorado em Administração) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

KRAMER, J.C. **A economia compartilhada e a Uberização do trabalho**: utopias do nosso tempo? 2017, 117 f. Dissertação (mestrado em Direito) na Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

KREIN, J.D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, v. 52, n. 1, p. 40-66, 2018.

KUBO, S. H. *et al.* Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, [S.l.], v. 14, n. 3, p. 28–4, 2013.

LEMOS, A. H. C.; COSTA, A. M. A dimensão simbólica da empregabilidade: mercado, políticas públicas e organização social do trabalho. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 85-103, 2012.

LIMA, M.E.A. Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. **Educação & Tecnologia**, [S.l.], v. 12, n. 3, fev., 2011. Disponível em: <<https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/107>>. Acesso em: 12 maio 2019.

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

LINHARES, A. R.; SIQUEIRA, M. V. S. Um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica no universo da modernidade líquida. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 106-118, 2014.

MACHINE. **A história da UBER, 99 e Cabify**. 2019. Disponível em: <http://drivermachine.com.br/o-que-tem-em-comum-na-historia-dos-principais-aplicativos-de-transporte/>. Acesso em 24 janeiro 2019.

MÉDICI NETO, M. G. **Motoristas parceiros do UBER: natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidas pela economia colaborativa**. 2017, 145 f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

MORAES, R.B. de S. Uberização e relações de trabalho: um debate incipiente. **VI Jornada de Produção Científica e Tecnológica e IX Ciclo de Palestras Tecnológicas (Cipatec)** do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo: Anais em Revista, 2018.

MORIN, E. Os Sentidos Do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 41, n. 3, p. 8–19, 2001.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018. ISSN 1679-3951. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/59388>>. Acesso em: 16 março 2019.

ORGANISTA, J. H. C. **O debate sobre a centralidade no trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, L. P. *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.

PBH - Prefeitura de Belo Horizonte. PBH regulamenta serviço de transporte individual por app. **Notícias**, 2018. Disponível em <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/decreto-da-pbh-regulamenta-o-transporte-de-passageiros>. Acesso 12 mar 2019.

PBH - Prefeitura de Belo Horizonte. Portaria bhtrans dpr nº 043/2018 de 28 de março de 2018 homologa e consolida marcas e modelos de veículos para ingresso no serviço de táxi. **Diário Oficial do Município**, 2018. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/bhtrans/informacoes/transportes/taxi/legislacao>. Acesso em 12 mar 2019.

PINHEIRO L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, [S.l.], v.10, n. 2, p.35-45, 2007.

POCHMAN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Estudos Avançados**, [S.l.], v. 29, n. 85, p. 07-19, 2015.

POCHMAN, M. Associação terceirização ao processo de Uberização do trabalho. **Carta Capital**. 2016. Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/09/associo-terceirizacao-ao-processo-de-UBERizacao-do-trabalho-4782/>

POCHMAN, M. A Uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. **Fiocruz**, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-UBERizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em 10 mai 2019.

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

RESENDE, G.M; LIMA, R. C. A. Efeitos concorrenciais da economia do compartilhamento no Brasil: a entrada da UBER afetou o mercado de aplicativos de táxi entre 2014 e 2016? **Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE**, Ministério da Justiça, Brasília. 2018.

RIASCOS, W. A. **Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países das Américas**. 2017, 321 f. Tese (Doutorado) no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

RIBEIRO, A. C. A. *et al.* Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 623-633, 2011.

RODRIGUES, P. S. **Oferta de trabalho dos taxistas e efeito UBER**: uma análise para as regiões metropolitanas de Porto Alegre e Fortaleza. 2017, 156 f. Dissertação (Mestrado em Economia) na Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

ROSA, P.R. **UBER**: de onde viemos, onde estamos e para onde vamos? 2017, 134 f. Dissertação (Mestrado em Economia) na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2017.

SALAZAR, S. N. A centralidade da categoria trabalho na contemporaneidade. **Revista em Debate**, Rio de Janeiro, [S.l.] v. 13. n.1, 2009. Acesso em 30 de julho de 2019, disponível em <http://www.lambda.maxwell.ele.puc-rio.br/13786/13786.PDF>.

SELIGMAN-SILVA, E. Desemprego e desgaste mental: desafio às políticas públicas e aos sindicatos. **Revista Ciência do Trabalho**, [S.l.], v. 4, n.1, p.89-109, 2015.

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

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

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SILVA, M. P. da; SIMÕES, J. M. O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, [S.l.],v. 13, n. 3, p. 20-37, 2015.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341-354, 2012.

SILVA, T. J. A.; PACHECO, T. P. As consequências psicossociais do desemprego . **Revista Ciência Amazônica**, Porto Velho: v.1, n.2, p. 37-51, 2017.

SILVEIRA, L. M. da *et al.* Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE Revista de Gestão**, [S.l.], v. 23, n. 1, p. 298-305, 2016.

TELÉSFORO, R. L. **UBER: Inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. 2016, 109 f. Dissertação (Mestrado em Direito) na Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2016.

TEODORO, M. C. M. *et al.* Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno UBER. **Revista Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 17-33, 2017.

TORRES, M. A. S. **Os sentidos do trabalho: autoconfrontação com motoristas de ônibus do transporte coletivo urbano de Curitiba**. 2018, 124 f. Dissertação (Mestrado em Administração) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

TOSS, L.; EINLOFT, D. **UBER: uma abordagem crítica**. Democracia e mundo do trabalho em debates, 2017. Disponível em www.dmttemdebate.com.br/wp-content/uploads/.../TOSS-EINLOFT-UBER-2017.pdf. Acesso em 20 agosto 2018.
TOZI, F. **As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil**. XV Colóquio 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.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a UBER**. 2019. Disponível em: <https://www.UBER.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-UBER/>. Acesso em 08 junho 2019.

VARGAS, F. B. Trabalho, Emprego, Precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH (Online)**, [S.l.], v. 29, n. 77, p. 313-331, 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

99 Pop. **Seja um Motorista 99 Pop**. São Paulo, 2017. Disponível em <https://motoristas.99pop.com.br/indeed/>. Acesso em 26 janeiro 2017.

ANEXO A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Título da pesquisa: **O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS - UM ESTUDO COMPARATIVO**

Instituição promotora: Centro Universitário Unihorizontes

Pesquisadora: Lina Elisabeth Rodrigues Bezerra. Telefone: 988927266

Professora orientadora: Profa. Dra. Maria Elizabeth Antunes Lima

Convidamos o Sr./Sra. a participar de uma pesquisa científica que tem por objetivo geral, identificar como os motoristas do UBER e de empresas com serviços assemelhados e os taxistas da Coopertáxi-BH vivenciam o trabalho com o uso de aplicativo.

O estudo será realizado por meio de entrevistas semiestruturadas. Não há riscos conhecidos ou mensuráveis relativos à sua participação nesta pesquisa. Os resultados da investigação poderão ser utilizados para retratar a realidade da atividade como motorista de aplicativos e da Coopertáxi-BH. Também poderão agregar novos conhecimentos e estimular a realização de outros estudos relacionados ao tema. Os dados obtidos serão registrados para que se possa estudá-los, podendo ser divulgados em artigos científicos, resumos e eventos, de forma global.

Porém, o Sr./Sra. não será identificado(a) pelo nome em nenhuma hipótese. Os dados serão guardados em local seguro, durante cinco anos, após esta data serão descartados de forma segura. O Sr./Sra. não será prejudicado(a) de qualquer forma caso não queira participar.

Além disso, o Sr./Sra. não terá nenhum tipo de despesa e não receberá nenhuma gratificação para participação desta pesquisa. Se quiser mais informações sobre este trabalho, por favor, ligue ou fale pessoalmente com a Profa. Dra. Maria

Elizabeth Antunes Lima, no Centro Universitário Unihorizontes, localizado na Rua Alvarenga Peixoto, 1270, Santo Agostinho, Belo Horizonte – MG, Cep: 30.180-121 – Telefones: 31-3293-7010 ou 31-3293-7000.

Li e entendi as informações precedentes. Tive oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas a contento. Este formulário está sendo assinado voluntariamente por mim, indicando meu consentimento para a realização desta pesquisa, até que eu decida o contrário. Receberei uma cópia assinada deste consentimento para a realização desta pesquisa, até que eu decida o contrário. Em caso de dúvida, poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo.

_____ Data: ___/___/___

Nome do(a) participante Assinatura do(a) participante

Lina E. Rodrigues Bezerra _____ Data: ___/___/___

Nome da pesquisadora Assinatura da pesquisadora

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro da entrevista semiestruturada para os motoristas de UBER.....	98
APÊNDICE B - Roteiro da entrevista semiestruturada para os motoristas da COOPERTÁXI-BH.....	99

APÊNDICE A - Roteiro da entrevista semiestruturada para os motoristas de UBER

Dados de Identificação: Nome, idade, sexo, estado civil.

Fale sobre:

- A sua percepção sobre o trabalho: o que é a importância e o sentido do trabalho para você; com qual idade você começou a trabalhar.
- O motivo pelo qual você trabalha; o que seria um trabalho que faz sentido para você e o que seria um trabalho sem sentido para você.
- O seu sentimento quando ficou desempregado, o que o desemprego representou e representa para você; por quanto tempo ficou desempregado e se já ficou desempregado outras vezes.
- A sua percepção na condição de desempregado e como foi o relacionamento com a sua família.
- As suas expectativas com relação ao futuro e se você apresentou algum sintoma físico e/ou psíquico.
- O seu sentimento quando vai trabalhar como motorista do UBER; o que você percebe com esta atividade e o que ela representa para você.
- Alguma vivência ou situação na atividade atual que te chamou a atenção.
- A sua impressão a respeito das condições de trabalho que o UBER te oferece e se você tem alguma consideração a fazer em relação ao cliente e ao UBER.
- A sua expectativa em relação ao futuro nessa atividade; se você tem outras expectativas profissionais e se é possível para você estabelecer comparação entre a sua situação anterior de desempregado e a sua situação atual, de motorista parceiro do UBER.
- Algo mais a considerar sobre o seu trabalho com o UBER.
- O seu pensamento sobre a possibilidade de o trabalho acabar e se você acredita no fim do trabalho.

APÊNDICE B - Roteiro da entrevista semiestruturada para os motoristas da COOPERTÁXI-BH

Dados de identificação: nome, idade, sexo, estado civil.

Fale sobre:

- O seu início com o táxi e a idade que você começou a trabalhar.
- A sua percepção sobre o trabalho: o que é a importância do trabalho para você.
- O motivo pelo qual você trabalha; o que seria um trabalho que faz sentido para você e o que seria um trabalho sem sentido para você.
- No momento atual de seu trabalho, como você percebe que contribui para dar sentido ao seu trabalho.
- O seu sentimento quando vai trabalhar como motorista da COOPERTÁXI-BH.
- A forma como se sente com esta atividade e o que ela representa para você.
- Algo que te chamou a atenção; se já vivenciou alguma situação nessa atividade.
- A sua percepção com a entrada do UBER, em BH; se sua renda caiu; se pensou em mudar de profissão, se chegou a ficar parado.
- Com a chegada do UBER qual foi o sentimento quando viu o motorista do UBER pegando passageiro.
- A respeito das condições de trabalho da COOPERTÁXI.
- A sua expectativa em relação ao futuro nessa atividade.
- As suas expectativas profissionais; se você tem outras possibilidades.
- A sua situação anterior e a sua situação atual, como motorista da COOPERTÁXI-BH.
- O seu sentimento ou algo mais a considerar sobre o seu trabalho com a COOPERTÁXI-BH.
- O seu pensamento sobre a possibilidade de o trabalho acabar e se você acredita no fim do trabalho.