
**Prescrições da gestão do trabalho uberizado:
“debate de normas” entre formas de controle e de resistência¹**

Claudia Nociolini REBECHI²
Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, PR

Resumo

No Brasil e em outros países capitalistas, é possível perceber a emergência de um modelo de organização, gestão e controle do trabalho chamado “uberização”. Trata-se de um fenômeno em expansão conhecido por sua combinação entre o avanço tecnológico e a precarização do trabalho, que, dentre outros princípios, é guiado pela ideia de autonomia, flexibilização e consumo vigilante. A atividade humana de trabalho, dentro desse cenário, encontra-se em meio a um “debate de normas” (SCHWARTZ, 1997), constituído pela dialética entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Diante disso, o propósito deste artigo é discutir determinadas prescrições na gestão do trabalho uberizado, considerando os usos da comunicação e as relações de força que se estabelecem a partir de formas de controle e resistência entre os controladores do capital e os trabalhadores.

Palavras-chave: comunicação; uberização; debate de normas; trabalho prescrito, trabalho real.

Introdução

Pensar a comunicação a partir das transformações do mundo do trabalho exige um olhar atento aos fenômenos contemporâneos que orientam as diversas formas de trabalhar e as relações sociais que delas derivam.

Sabe-se que a comunicação, como atividade humana, é fundamental na constituição do trabalho. A atividade de trabalho depende da ação do homem e essa *práxis* humana é articulada pela atividade de comunicação. Ao mesmo tempo, pode-se admitir que a comunicação tem sido permanentemente admitida como elemento essencial da lógica organizativa dos processos produtivos em sociedades industriais e capitalistas.

Tendo isso em vista, o fenômeno da uberização tem nos mostrado que os usos da comunicação nas relações de trabalho podem ser entendidos, dentre outros sentidos, como estratégias empreendidas por aqueles que realizam a atividade de trabalho – trabalhadores

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional, XVIII Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 41º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professora do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade (PPGTE) e do Departamento Acadêmico de Linguagem e Comunicação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Doutora em Ciências da Comunicação pelo PPGCOM da ECA-USP. Líder do Grupo de Pesquisa Estudos em Comunicação Organizacional, Discursos e Processos Identitários (UTFPR/CNPq). Pesquisadora do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho da ECA-USP/CNPq. E-mail: claudiarebechi@utfpr.edu.br.

e trabalhadoras – e também por aqueles que procuram orientar e controlar a realização do trabalho que, neste caso, podem ser representados por organizações empresariais conhecidas como empresas da Economia do Compartilhamento.

A uberização tem sido apresentada por cientistas políticos e sociais (Abílio, 2017; Pochmann, 2016;) como um modelo de organização, gestão e controle do trabalho ainda em emergência, que integra um processo histórico de reestruturação produtiva ocorrida durante todo o século XX e que se estende até os dias de hoje.

A flexibilização e a terceirização do trabalho admitidas como elementos centrais ao desenvolvimento do conhecido padrão toyotista são características que também fundamentam a uberização. Somado a isso, nesse novo modelo de trabalho, a empresa se coloca como uma simples mediadora das relações entre trabalhadores e consumidores, isentando-se de possíveis responsabilidades que possam gerar algum vínculo empregatício.

Além disso, no modelo de uberização, a empresa procura convencer os cidadãos, inclusive aqueles que compõem a classe que trabalha para o seu negócio, de que o consumidor é quem decide sobre as regras balizadoras da qualidade do trabalho realizado. Nesse sentido, deseja-se que o trabalhador acredite que não existe subordinação de seu trabalho em relação ao comando da empresa. Autonomia e liberdade são dois outros princípios disseminados pelos ditames desse novo modelo de gestão e organização do trabalho.

Trabalhadores e trabalhadoras, entretanto, reconhecem as contradições entre esses princípios difundidos pela uberização e a realização efetiva de seu trabalho, criando formas de resistir à tentativa de controle das empresas e dos consumidores sobre o desenvolvimento de seu trabalho.

Diante disso, percebe-se a existência de um “debate de normas” (Schwartz, 1997) no modelo de trabalho uberizado. Ou seja, a gestão do trabalho é constituída de prescrições, valores instituídos pelas organizações empresariais e os controladores do capital, mas também de prescrições e valores constituídos pelos próprios indivíduos que pensam e executam o seu trabalho cotidianamente.

O propósito deste artigo, portanto, é discutir prescrições constitutivas da gestão do trabalho uberizado sob a perspectiva de ambos os agentes – empresas e trabalhadores –, revelando formas de controle e de resistência a partir de determinados usos da comunicação.

A discussão desenvolvida neste artigo apoia-se em pesquisa bibliográfica, essencialmente relacionada aos campos da Comunicação, da Sociologia do Trabalho e também de uma disciplina francesa das ciências humanas chamada Ergologia. Em complemento a esse método de investigação, nos apoiaremos na identificação e discussão de prescrições de empresas e de trabalhadores que vivenciam o trabalho uberizado.

Três momentos, neste artigo, serão apresentados para dar conta, mesmo que parcialmente, desse propósito. Primeiramente, faremos uma breve contextualização do modelo de uberização do trabalho, indicando características sociais, econômicas e políticas que fundamentam esse fenômeno na atualidade. Em segundo lugar, trataremos sobre a gestão do trabalho uberizado, considerando que ele é constituído por um “debate de normas” entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Por último, discutiremos determinadas prescrições constitutivas do trabalho uberizado, mobilizadas por empresas e trabalhadores por meio de usos da comunicação, procurando refletir sobre o "debate de normas" existente neste cenário.

A Uberização do trabalho

Há poucos anos, novos negócios apoiados no uso da internet e na criação de plataformas digitais surgiram com a promessa inicial de conectar pessoas que pudessem realizar trocas informais de serviços e ajudar economicamente uns aos outros, dependendo cada vez menos de grandes corporações e criando comunidades próprias para suprir as necessidades de uma vida mais fácil e melhor para todos.

Conhecida como “Economia do Compartilhamento”, estamos falando de negócios hoje bem difundidos e baseados em serviços de alugueis de imóveis de curta temporada, de transporte de passageiros por meio de viagens de carro, de tarefas domésticas, dentre outros.

Fundamentada em um discurso de que a internet é a grande saída para muitos dos problemas sociais e econômicos enfrentados por sociedades capitalistas, a Economia do Compartilhamento, conforme explica Tom Slee:

(...) promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tonar controle de suas vidas tornando-os microempresários. Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo modelo flexível de trabalho, montando nosso próprio negócio na internet; podemos nos tornar anfitriões da Airbnb, motoristas do Lyft, um trabalhador manual para a Handy ou um investidor altruísta emprestando dinheiro no Lending Club. O movimento parece ameaçar aqueles que detêm o

poder, como grandes cadeias de hotel, redes de *fast-food* e bancos. É uma visão igualitária construída mais em relações de troca de igual-para-igual do que em organizações hierárquicas e garantida pela habilidade virtual que a internet tem de conectar pessoas (...) (Slee, 2017, p. 22).

Além disso, o autor lembra que a Economia de Compartilhamento também quer nos convencer de que ela é uma alternativa sustentável contra o consumismo. Por exemplo: por que comprar um carro se eu posso usar os serviços da empresa Uber?

No entanto, o próprio Tom Slee (2017) nos alerta que tais promessas não estão se concretizando, conforme foram preconizadas. O que se vê atualmente são “empresas-plataforma” que estão se enriquecendo muito com uma mão-de-obra explorada de milhões de homens e mulheres ao redor do mundo, contribuindo para o aprofundamento da precarização do trabalho e incentivando ainda mais formas de consumismo, de competitividade e, conseqüentemente, a falta de solidariedade entre os indivíduos.

No Brasil, a Economia do Compartilhamento é mais conhecida como “uberização” em alusão à empresa Uber, considerada uma das maiores e mais poderosas empresas-plataforma mundiais que entrou no país em 2014, e trouxe consigo um modelo de gestão e controle do trabalho baseado em princípios e práticas que, de certa forma, já estavam sendo admitidos em nossa sociedade. O que a Uber fez, e continua fazendo, é se aproveitar de um Estado facilitador à acumulação capitalista e de um cenário de grande desemprego e de perda de direitos sociais.

Ludmila Abílio (2017), nesse sentido, afirma que a uberização, como parte de um processo de reestruturação produtiva, não nasce necessariamente com o universo da economia digital. Embora esse modelo de organização do trabalho esteja se materializando e ganhando projeção a partir de grandes empresas como a própria Uber e a Airbnb, criadas como um tipo de empresa *startup*³, as bases da uberização já vêm se constituindo há algum tempo no mundo do trabalho.

A flexibilização e a terceirização, por exemplo, não são fatores desconhecidos do mundo do trabalho brasileiro. Não é de hoje que o trabalhador precisa se submeter a empregos precários, de tempo parcial, que renumeram muito pouco, mas que exigem grande comprometimento e disponibilidade de sua parte ao empregador. Também, não é novidade para o trabalhador brasileiro ter que “se virar” com “bicos” para conseguir

³ Pode-se considerar a *startup* como uma empresa que detém negócios estruturados e gerenciados a partir de softwares e plataformas digitais.

algum dinheiro e conseguir sobreviver. Ou, ainda, que ele precise acumular mais de um tipo de trabalho, seja ele formal ou informal.

A uberização é um fenômeno pouco estudado. Porém, estudiosos sobre as transformações do mundo do trabalho, tais como Ludmila Abílio (2017) e Marcio Pochmann (2016), indicam que a inovação do modelo de uberização está na possibilidade de exploração do trabalho a partir do desenvolvimento e da administração de plataformas digitais e aplicativos que são criados para reunir os trabalhadores dos "bicos" em único espaço, mediado pelas relações de trabalho, e, inclusive, direcionando o consumo dos serviços prestados por esses trabalhadores.

Tendo isso em vista, se focalizássemos a nossa discussão na administração das plataformas digitais e dos aplicativos, o uso da comunicação como aparato tecnológico na gestão do trabalho uberizado poderia ganhar protagonismo. No entanto, nossa proposta aqui é outra: propomos uma discussão, mesmo que inicial, sobre a comunicação no contexto da uberização do trabalho não a partir do uso da comunicação como aparato tecnológico, mas, sim, considerando a comunicação como uma atividade essencialmente humana e, ao mesmo tempo, imprescindível para a realização do trabalho, que se constituiu em meio a um "debate de normas", de valores, de prescrições do qual a gestão do trabalho não consegue se desprender.

Vale esclarecer que ao falarmos de "gestão do trabalho", não estamos nos referindo ao sentido que as teorias da administração e a filosofia do *management* acionam para tratar sobre a questão. Ou seja, não compartilhamos do pressuposto, por exemplo, que o desenvolvimento do trabalho requer uma divisão entre aqueles que o planejam e outros que o executam. Esse princípio de racionalização do trabalho busca ocultar o saber-fazer e a subjetividade de trabalhadoras e trabalhadores.

Em nossa proposta de discussão, ao nos referimos à "gestão do trabalho", consideramos que existe uma tensão entre a gestão do trabalho do homem por ele próprio e a gestão do trabalho do homem por outros. Isso significa que consideramos o "debate de normas" constituinte da gestão do trabalho, conforme nos explica o filósofo Yves Schwartz (1997, 2004).

A partir desse entendimento sobre gestão do trabalho apresentado pelo estudioso, em meio aos ensinamentos da Ergologia (disciplina da área das Ciências Humanas francesa que estuda a atividade humana de trabalho), discutiremos a gestão do trabalho uberizado. Diante disso, procuraremos refletir sobre a dialética que se desenvolve entre

as tentativas de controle da atividade humana de trabalho pelo comando de empresas e as tentativas de resistência de trabalhadoras e trabalhadores a esse controle de seu trabalho.

A gestão do trabalho uberizado na dialética entre controle e resistência

As corporações ou companhias que assumem a "uberização", como um modelo de gestão do trabalho mais adequado aos seus interesses mercantis, argumentam que elas são uma simples mediadora entre o trabalhador (realizador do serviço) e o consumidor.

Neste caso, o trabalhador não tem vínculo empregatício com tais organizações. Ele é considerado um trabalhador autônomo que se utiliza, por exemplo, dos aplicativos da empresa para realizar um determinado serviço e conseguir alguma remuneração com isso. Entende-se, desse modo, que esse indivíduo não precisa se submeter às ordens de um patrão, tendo liberdade para desenvolver a sua atividade de trabalho, conforme as suas próprias necessidades e seus desejos.

Não à toa, as empresas, ao tratarem sobre as vantagens que o trabalhador terá ao tornar-se um "parceiro" delas, procuram reforçar valores tais como: prazer, alegria, felicidade, auto sustento, autonomia e empreendedorismo. Trata-se de promessas do discurso neoliberal inerente ao modelo de uberização do trabalho que seduzem, em certa medida, os trabalhadores, mesmo eles vivenciando as condições precárias à concretização de sua atividade de trabalho. Danièle Linhart (2017, s/p), socióloga e estudiosa sobre a modernização das empresas no mundo do trabalho, resume bem esta questão ao dizer que as organizações: "esforçam-se para desenvolver competências dos indivíduos 'que lhes permitam assumir a si próprios', a enfrentar por conta própria os riscos, sem deixar de prendê-los com imposições suficientemente fortes para garantir o lucro".

O trabalhador uberizado, de certo modo, tem controle sobre determinadas condições necessárias para a realização de sua atividade de trabalho, até mesmo porque a empresa, ao isentar-se de uma série de obrigações que teria se fosse sua empregadora, transfere as responsabilidades e os riscos ao trabalhador no gerenciamento de seu próprio trabalho. Horário a ser cumprido, tempo disponível para o trabalho e o quanto pretende receber financeiramente, por exemplo, agora seriam questões decididas pelo trabalhador.

Por outro lado, pode-se dizer que se trata de um gerenciamento do trabalho subordinado a critérios e normas também impostos pelas empresas, que estabelecem os preços a serem cobrados pelos serviços prestados e, inclusive, as formas de avaliação das

atividades realizadas pelos trabalhadores. Embora seja o consumidor/cliente quem faz a avaliação, num primeiro momento, da qualidade do serviço prestado, a empresa dita regras e maneiras de como os trabalhadores serão avaliados sem consultar sua opinião. Além disso, a organização utiliza os resultados dessa avaliação dada pelo consumidor para selecionar quem merece continuar sendo um "parceiro" ou não da empresa. É difícil ignorarmos, portanto, que a autonomia do trabalhador, no gerenciamento de seu trabalho, é também controlada pela empresa. O padrão continua, de algum modo, presente na vida desses trabalhadores.

Segundo Linhart (2017, s/p.) trata-se de um tipo de gestão do trabalho que: "consiste, sobretudo, em transferir aos trabalhadores uma série de encargos e responsabilidades que antes recaíam sobre os empregadores, sem, no entanto, afrouxar as limitações impostas pela subordinação".

Para compreendermos a gestão uberizada do trabalho, portanto, é preciso considerarmos que existe uma tentativa permanente de controle da atividade humana de trabalho, ou seja, do trabalho realizado concretamente por trabalhadores e trabalhadoras. Estamos falando de um tipo de controle pensado e praticado pelo comando das organizações empresariais - os controladores do capital - com seus interesses prioritariamente mercantis, a partir da exploração e da alienação do trabalho dos indivíduos. Por outro lado, compartilhamos também da perspectiva de que o trabalhador não é um "objeto a ser descrito" (Schwartz; Durrive, 2010, p. 197), ele sempre se livra, mesmo que não completamente, do enquadramento imposto pelos ditames externos a ele. Ao realizar escolhas nas situações de realização do trabalho, homens e mulheres mobilizam seus corpos, biologicamente, fisicamente e intelectualmente no sentido de ter controle sobre o seu próprio trabalho, renormalizando prescrições impostas a eles. Os estudiosos da Ergologia chamam isso de "uso de si" no trabalho, considerando que quem faz a gestão do "uso de si" no trabalho é o sujeito que realiza a atividade de trabalho.

Schwartz e Durrive (2010) também explicam que, se por um lado, todo trabalho é planejado, antecipado à sua concretização, de outro lado, também, traz na sua (re)composição algo de inédito, que ultrapassa aquilo que foi pensado antes do trabalho real. O ser humano engaja-se fisicamente e intelectualmente para atender à demanda de tarefas, de ordens, de instruções e objetivos a serem colocados em prática em sua atividade de trabalho e, desse modo, faz "uso de si" para torná-los concretos. Trabalhar é uma atividade bastante complexa e inédita, singular, pois o "uso de si", inerente à

atividade humana, é único de cada pessoa, de cada trabalhador, e faz do trabalho algo que é sempre diferente daquilo que foi planejado.

A distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real mostra que o trabalhador continuamente faz opções em situações de desenvolvimento de sua atividade. Por mais que homens e mulheres estejam permanentemente passíveis de sucumbirem às pressões e às normas do trabalho impostas pelos controladores do capital e pelas empresas, e muitas vezes assim fazem para que se possa viver em sociedade, eles - trabalhadoras e trabalhadores - também agem sobre esse universo, resistindo à tentativa de controle de sua atividade de trabalho. No caso da gestão do trabalho uberizado isso também acontece e pode ser observado no que tange às resistências dos trabalhadores ao aprofundamento da precarização das condições para a realização concreta de seu trabalho, assim como também às resistências deles no que diz respeito à tentativa de mobilização de sua subjetividade pelos controladores do capital e pelas empresas.

Vejamos, a seguir, como possíveis exemplos de resistências aparecem em meio aos usos da comunicação no contexto da uberização do trabalho.

Prescrições e renormalizações do trabalho uberizado

Sabe-se que os motoristas de aplicativo têm criado várias formas de se relacionar entre si com o propósito de discutir questões sobre a realização de sua atividade de trabalho. Nesse sentido, os meios de comunicação digital parecem ser uma opção privilegiada para a interlocução entre esses trabalhadores. Grupos no WhatsApp, páginas no Facebook e canais no Youtube, por exemplo, são alguns desses meios escolhidos pelos motoristas.

É possível que existam muitos grupos criados no WhatsApp, considerando a estimativa de 500 mil pessoas realizando esse tipo de trabalho no Brasil atualmente. Mas, não temos e nunca tivemos acesso a nenhum deles, já que são espaços reservados às pessoas que se apresentam e são aceitas pelos pares como motoristas de aplicativo.

Já as páginas no Facebook e os canais criados no Youtube são de acesso público e possíveis de serem observados. Não tivemos a intenção, para a produção deste artigo, de fazer um levantamento amplo desses meios de comunicação e analisá-los quanto aos seus propósitos e suas características. Consideramos, no entanto, que alguns deles poderiam nos apresentar elementos representativos de possíveis resistências de

trabalhadores que vivenciam a gestão do trabalho uberizado. Resistências essas, conforme já explicamos antes, entendidas como a renormalização, por parte dos trabalhadores, de determinadas prescrições estabelecidas pelas empresas na tentativa de controlar a sua atividade de trabalho concreta.

Ao mesmo tempo, as chamadas "empresas plataforma", tais como as que oferecem o serviço de transporte de passageiros por meio de aplicativos, também se valem de canais de comunicação digital como meios privilegiados para estabelecer uma relação com os motoristas que realizam o serviço oferecido por tais organizações. Diante disso, pode-se identificar blogs, páginas no Facebook, sites e canais no Youtube desenvolvidos e mantidos pelas empresas plataforma para apresentar normas e orientações, ou seja, prescrições a serem seguidas pelos trabalhadores motoristas na tentativa de administrar a realização de seu trabalho. Isto é, trata-se de um material interessante para, também, fazer parte de nossa discussão sobre um possível "debate de normas" constituído na dialética entre formas de controle e de resistência na gestão do trabalho uberizado.

Uma das prescrições que, recentemente⁴, está sendo alvo de debate entre os motoristas refere-se ao estabelecimento, pela empresa Uber, de uma nova forma de cobrar as taxas das corridas realizadas por eles. Até pouco tempo atrás, a Uber cobrava taxas fixas que variavam entre 20% (Uber Black) e 25% (outras categorias). Mas, isso foi alterado e a empresa passou a utilizar um sistema que leva em conta o tempo e a distância percorrida em cada viagem para, então, se calcular o quanto será cobrado do motorista. Para o passageiro, por enquanto, nada mudou quanto ao valor que eles têm pago pelas tarifas impostas pela Uber. Porém, parece que os motoristas não estão satisfeitos com a alteração na cobrança de taxas. A alegação principal é de que, com esse sistema variável de cobrança por corrida, os trabalhadores estão tendo um ganho líquido menor. Ou seja, as taxas estão sendo estabelecidas acima dos 25% antes cobrados como porcentagem máxima.

O motorista e youtuber Ricardo Bruxão, em seu "Canal do Bruxão", produziu e divulgou um vídeo, chamado "Uber: cálculo das novas taxas!!! Sem mi, mi, mi...meteram a mão no nosso bolso?", para argumentar que o novo sistema de cobrança está sendo desvantajoso aos motoristas, diminuindo seu rendimento. Ele apresenta uma comparação

⁴ Vale ressaltar que este artigo foi submetido para apresentação no Congresso da Intercom no dia 10 de julho de 2018.

entre corridas feitas por ele próprio antes e depois da implementação das novas taxas e afirma o seguinte:

A Uber arranhou, sim, um método, um modo de meter um pouco mais a mão no nosso bolso (...) Poxa, que sistema justo é este? Não é justo. A gente tem aumento de combustível, a gente tem manutenção dos veículos que os serviços sobem e a gente não tem mudanças nas tarifas. Não adianta vir pra mim e falar que é preço justo, é tarifa justa, é modo justo de pagamento. Seria até modo justo de pagamento se as tarifas fossem maiores, tá? (...) Não adianta nós motoristas ficarmos com raiva dos passageiros. A gente percebe que os passageiros continuam pagando a mesma coisa" (Canal do Bruxão, 2018).

Embora o motorista de aplicativo saiba que, no modelo de trabalho uberizado, é a empresa plataforma quem determina as regras de pagamento pelo seu serviço, ele sente-se injustiçado. Isto é, ele percebe o aprofundamento da exploração de seu trabalho pelo controlador do capital. Ao mesmo tempo, o referido trabalhador motorista anuncia sua recusa em aceitar possíveis argumentos a serem apresentados pela Uber, a fim de convencê-lo de que o novo sistema variável de cobrança de taxa é uma norma que beneficiará os seus "parceiros".

A empresa anunciou a mudança como algo muito positivo para os seus "parceiros", atendendo, segundo ela, a uma demanda antiga dos próprios motoristas brasileiros que reclamavam bastante sobre a taxa fixa de cobrança que não levava em conta o trânsito (Negrão, 2018, s/p.). No seu canal do Youtube, a Uber divulgou um vídeo em que apresenta seus argumentos para convencer o trabalhador motorista de que tal mudança foi instituída especialmente para beneficiá-lo. O vídeo, no entanto, não aceita comentários dos internautas.

É interessante também notar um anseio de motoristas de aplicativo que mantem seus canais no Youtube em apresentar aos usuários as dificuldades e os percalços enfrentados pelos indivíduos que realizam esse trabalho. É o caso, por exemplo, do motorista e youtuber Thiago, responsável pelo canal "O motorista oficial", com quase 25.000 inscritos. São vários os vídeos divulgados por ele que tratam sobre o assunto, mas um vídeo em especial nos chamou a atenção. Intitulado "A realidade do motorista Uber, 99POP, Cabify" e publicado no dia 09 de junho, esse vídeo já teve quase 8.000 visualizações, com centenas de comentários e traz várias recomendações ao trabalhador que deseja ser motorista de aplicativo e àqueles que já atuam nesta função.

Pode-se observar, nesse vídeo, orientações sobre: como ampliar os rendimentos com a escolha de horários e locais mais apropriados para se conseguir um maior número de corridas; alertas para o motorista se atentar quanto à preservação de sua saúde física durante a realização de sua atividade de trabalho; recomendações sobre o melhor uso do carro, dentre outras prescrições para os trabalhadores motoristas. Resumidamente, o youtuber e motorista de aplicativo, Thiago, diz o seguinte: "Quer entrar nesse mundo? Cuidado! Muitas informações por aí não são a realidade...A realidade é: você vai trabalhar muito, seu carro vai ser desgastado, seu corpo vai se desgastar, seu faturamento, cada dia que passa, é mais difícil" (Motorista oficial, 2018).

Observa-se que o referido motorista de aplicativo entende que ele deve arcar sozinho com os custos e riscos de sua atividade de trabalho.

Ao mesmo tempo, as empresas plataforma procuram convencer mais e mais pessoas a tornarem-se motoristas, enunciando em seus discursos institucionais uma ideia de que, ao se tornarem seus "parceiros", os trabalhadores vão conseguir ganhar um bom dinheiro e serem "empreendedores de si".

Além disso, valores como liberdade e autonomia são exaltados como outras vantagens aos potenciais motoristas, os quais poderão escolher seu horário de trabalho, sem precisar estar subordinado a um patrão.

Vale notar que esse entendimento de que o motorista de aplicativo não tem um chefe e que não é subordinado a alguém parece ser uma prescrição difundida pelos discursos da empresa e, inclusive, assumida pelos próprios trabalhadores. Trata-se de um modo de pensar que constitui a própria identidade do trabalhador motorista de aplicativo.

A ideia de que não há um patrão a quem se deve obedecer aparece, por exemplo, de modo contundente na "live" que foi apresentada pela página do facebook "Uber da depressão" no dia 03 de julho deste ano. Reunindo três figuras representativas dos motoristas de aplicativo na web - Thiago do canal "Motorista oficial", Ricardo do "Canal do Bruxão" e o próprio idealizador da página "Uber da Depressão" -, a referida "live" foi realizada com o propósito de responder perguntas de motoristas interessados nas opiniões dessas pessoas.

Na ocasião, um internauta perguntou a opinião deles sobre a suposta greve dos motoristas de aplicativo a ser deflagrada no dia 01 de agosto deste ano e Ricardo ("Canal do Bruxão") responde: "Não é uma greve porque a gente não trabalha (...) a Uber não é

nossa chefia. A gente não trabalha para a Uber. A gente trabalha com a Uber" (Uber da Depressão, 2018).

A pergunta refere-se a uma paralisação organizada por um outro motorista chamado Cleiton Freitas ou conhecido como "professor Cleiton". O cartaz da suposta greve ou paralisação tem circulado na web e tem como título "Uber off dia 01 de agosto", trazendo os seguintes dizeres: "Motorista, a Uber não funciona sem você, abra mão de um dia por esta causa. Juntos somos mais fortes". Também, a carta apresenta uma série de reivindicações a favor dos motoristas, como, por exemplo: direito de escolher a forma de pagamento, diminuição da taxa do App para 15% de cada corrida e direito de defesa do motorista antes de ser excluído do aplicativo pela empresa.

E, durante a "live", Ricardo (Canal do Bruxão) rechaça esse movimento que incita a paralisação dos motoristas, afirmando que: "fazer paralisação em um aplicativo e favorecer outro, tô fora. Eu sou a favor da causa dos motoristas, não da causa do Aplicativo 99, do aplicativo Uber, do aplicativo Cabify. Então, não adianta falar pra que eu haja dessa forma: 'Ah! Desligue o Uber e ligue o 99' (...) não! Não desligue o Uber, não desligue o 99. Se for desligar, desligue tudo" (Uber da Depressão, 2018).

Outro internauta pergunta, ainda durante a "live", o que seria necessário para que houvesse uma paralisação geral e os motoristas/youtubers respondem de forma uníssona: "sem união a gente não consegue nada".

Thiago, do Canal "Motorista oficial" explica seu ponto de vista ao dizer o seguinte: "o que acontece é o seguinte: tendo união, você vai ter um link de comunicação entre as pessoas e essas pessoas vão deter a organização de uma paralisação nacional e, assim, as pessoas que estão abaixo deste link também vão ter a informação". E Ricardo (Canal do Bruxão) complementa a ideia:

(...) entendam isso como um guarda-chuva; o guarda-chuva simboliza a união (...) um exemplo, tá? (...) a gente vai distribuir informações e aí todo mundo que tiver sob esse guarda-chuva, que é a união, vai receber essas informações e aí vai sair uma ação (...) como é que vou dizer (...) uma ação coerente e coletiva" (Uber da Depressão, 2018).

Novas formas de resistência e de organização dos trabalhadores já aparecem em meio ao "debate de normas" entre as prescrições do trabalho uberizado impostas pelas empresas e as renormalizações que os trabalhadores fazem dessas prescrições. Em determinados momentos, nos quais os trabalhadores sentem-se muito prejudicados, eles

organizam-se para pressionar as empresas em prol de seus interesses. Isso aconteceu, por exemplo, no caso da paralisação dos trabalhadores ligados à empresa de entrega de *fastfood* Deliveroo, na Inglaterra, em 2016. Na ocasião, um grande número deles desligou o aplicativo da empresa durante algumas horas em um certo dia. A empresa, então, cancelou uma modificação que havia implantando no sistema de remuneração do serviço prestado pelos entregadores.

Também, já se sabe que ocorreram outras paralisações e greves de motoristas de aplicativos em vários países. Embora eles sejam milhares de indivíduos atuando, hoje, como trabalhadores dentro do modelo de uberização, dispersos em locais e horários diferenciados, eles conseguem, de algum modo, se organizar e lutar por seus interesses comuns. Os trabalhadores mobilizam-se por meio de encontros pessoais e, especialmente, por meio dos grupos no WhatsApp e das mídias sociais.

Por outro lado, um elemento considerado como um entrave ao avanço da organização e da mobilização desses trabalhadores, segundo estudiosos a exemplo de Marcio Pochmann (2016), refere-se ao fato de eles, na verdade, terem dificuldade de se reconhecerem como classe trabalhadora:

No fordismo e até mesmo no toyotismo havia uma concepção de classe trabalhadora, a consciência de que, quer seja eu um médico, um operário, um jornalista ou um professor, sou antes de tudo um trabalhador. O que nós passamos a ter na verdade é uma transição para esta ideia não mais de trabalhador, mas de empreendedor. (...) se você não admite ser um trabalhador, as lutas dos trabalhadores vão se perdendo (...) (Pochmann, 2016, p.702)

Esse não reconhecimento do motorista de aplicativo, por ele próprio, como alguém que presta um serviço às empresas é vantajoso aos controladores do capital, pois enfraquecem as reivindicações por direitos dos trabalhadores. As empresas aproveitam a insatisfação de muitos trabalhadores, devido à falta de democracia nas organizações e à rotina rígida controlada por horários previamente estabelecidos pelas chefias, para envolvê-los com a ideia bastante sedutora de que, agora, eles são donos de sua atividade de trabalho; são empreendedores de si mesmos.

Nesse sentido, a socióloga Danièle Linhart (2017) alerta que a gestão do trabalho uberizado focaliza, cada vez mais, a dimensão íntima do trabalhador em detrimento de sua dimensão profissional. Isto é, o foco está muito mais nas habilidades interpessoais (inclusive comunicativas) do que no conhecimento e no ofício do trabalhador. Trata-se,

portanto, de uma subordinação individualizada e personalizada (que lida com as emoções, com os afetos na relação com o trabalhador), colocando de lado a dimensão coletiva do trabalho que se dá a partir do reconhecimento de uma identidade profissional. Neste caso, pode-se perguntar: qual é a identidade do motorista Uber? Parece que o motorista de táxi tem o reconhecimento de uma identidade profissional, mas o motorista de aplicativo não tem.

Linhart (2017) indica que essa falta de identidade profissional do trabalhador no contexto da uberização é um aspecto que ajuda as empresas a manter a subordinação desse indivíduo. Ele se percebe sozinho, dentro de um cenário competitivo em que cada um tenta sobreviver por si só.

Considerações finais

Sabe-se que as empresas de plataformas ligadas ao serviço de transporte de pessoas procuram ter controle sob a atividade de trabalho dos motoristas por meio de uma série de normas e orientações postas como obrigatórias aos trabalhadores. São as empresas que estabelecem os preços a serem cobrados pelo serviço prestado e, também, determinam a porcentagem do valor de cada corrida realizada a ser destinada ao trabalhador. Além disso, tais organizações instituem regras que administram o limite de quantidade de corridas possíveis de serem recusadas pelos motoristas, punindo aqueles que não atenderem a essa obrigação.

O trabalhador, com a uberização do trabalho, transformou-se em um empreendedor de si próprio, sendo obrigado a administrar de modo mais amplo a sua atividade de trabalho, assumindo todos os riscos disso. Por outro lado, pode-se dizer que se trata de um gerenciamento que não libertou os trabalhadores da subordinação aos controladores do capital. As relações de subordinação continuam existindo, mas sob outras formas. Os motoristas de aplicativos, por exemplo, são avaliados por sistemas impostos pelas empresas, cujos critérios são pouco claros.

As empresas, por outro lado, não admitem que prescrevem o trabalho dos indivíduos que ajudam a desenvolver o seu negócio. O discurso dessas organizações insiste na ideia de que o trabalhador, no contexto da uberização, é um "parceiro" e um "empreendedor de si mesmo", mas não seu funcionário ou empregado. Nesse sentido, as empresas não assumem vínculos empregatícios. Isso não significa, no entanto, que a

empresa deixe de se relacionar com os motoristas na tentativa de mobilizar a sua subjetividade em prol do bom funcionamento do negócio da organização. As empresas procuram fazer isso a partir de usos e estratégias de comunicação, sobretudo aqueles ligados ao contexto digital.

No entanto, ao considerarmos que existe um "debate de normas" entre o prescrito e o real, os trabalhadores resistem, em parte, às regras e orientações impostas pelas empresas, criando novas prescrições para a realização de seu próprio trabalho. E, neste cenário, diversos usos da comunicação também são mobilizados pelos trabalhadores.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra, 19 fev. 2017. Disponível em <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

CANAL DO BRUXÃO. **UBER: CÁLCULO DAS NOVAS TAXAS!!! SEM MI, MI, MI...METERAM A MÃO NO NOSSO BOLSO?** 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1kN7SXB8HiA>> . Acesso em: 08 jul. 2018.

LINHART, Danièle. A uberização do trabalho não é inevitável. Um assalariado sem submissão é possível. São Paulo, **Le Monde Diplomatique Brasil**, n.120, 2017. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/um-assalariado-sem-submissao-e-possivel>>. Acesso em: 09 jul. 2018

MOTORISTA OFICIAL. **A realidade do motorista Uber, 99POP, Cabify**. 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=5oR07GsvPu4>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

NEGRÃO, Heloísa. **Uber extingue taxa fixa cobrada de motoristas**. São Paulo, Folha de S.Paulo, 2 jul. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/uber-extingue-taxa-fixa-cobrada-de-motoristas.shtml>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

SCHWARTZ, Yves. Travail et ergologie. In: _____ (Dir.). **Reconnaisances du travail**. Pour une approche ergologique. Paris: PUF, 1997. p. 1-37.

SCHWARTZ, Yves. Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. **Revista Trabalho, Educação, Saúde**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 33-55, 2004.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e Ergologia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Eduff, 2010.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres; notas de edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo : Editora Elefante, 2017.

UBER DA DEPRESSÃO. **Live**. 2018. Disponível em: <<https://www.facebook.com/uberdepressivo/>>. Acesso em: 08 jul.2018.