

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

BIANCA MARQUES LONGO

**UBERIZAÇÃO, EMPREENDEDORISMO DE SI E SUBORDINAÇÃO À GESTÃO
ALGORÍTMICA: MOTORISTAS DE APLICATIVOS E A LUTA (INGLÓRIA) PELA
SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

**MARINGÁ-PR
2023**

BIANCA MARQUES LONGO

UBERIZAÇÃO, EMPREENDEDORISMO DE SI E SUBORDINAÇÃO À GESTÃO ALGORÍTMICA: MOTORISTAS DE APLICATIVOS E A LUTA (INGLÓRIA) PELA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Constituição do Sujeito e Historicidade.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

MARINGÁ-PR
2023

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

L856u

Longo, Bianca Marques

Uberização, empreendedorismo de si e subordinação à gestão algorítmica : motoristas de aplicativos e a luta (inglória) pela saúde mental no trabalho / Bianca Marques Longo. -- Maringá, PR, 2024.
184 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2024.

1. Motoristas de aplicativo . 2. Uberização do trabalho. 3. Saúde mental - Trabalhadores. 4. Saúde ocupacional. I. Silva, Guilherme Elias da, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDD 23.ed. 150

Márcia Regina Paiva - CRB-9/1267

BIANCA MARQUES LONGO

UBERIZAÇÃO, EMPREENDEDORISMO DE SI E SUBORDINAÇÃO À GESTÃO ALGORÍTMICA: MOTORISTAS DE APLICATIVOS E A LUTA (INGLÓRIA) PELA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

COMISSÃO JULGADORA


Prof. Dr. Guilhermé Elias da Silva
Presidente


Prof. Dr. Matheus Viana Braz
Primeiro(a) Examinador(a)


Prof. Dr. Matheus Fernandes de Castro
Segundo(a) Examinador(a)

Aprovado em: 10 de novembro de 2023.
Defesa realizada na sala de vídeo do Bloco 118.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, ao meu orientador, Guilherme Elias da Silva, o qual é uma grande inspiração profissional para mim. Agradeço pelas orientações, pelo apoio durante o processo acadêmico, pela confiança no meu trabalho e pelo acolhimento sempre que necessário. Agradeço pela oportunidade de trabalhar e aprender tanto contigo.

Aos docentes da pós-graduação que desdobram-se para abrilhantar os olhos dos acadêmicos em prol da docência em um país que desvaloriza as universidades públicas.

Em especial, aos participantes da pesquisa pela solicitude, pelo engajamento e pelo empenho em participar das entrevistas, bem como pelo tempo cedido para a pesquisa, mesmo com tantos empecilhos no cotidiano de trabalho.

Aos Profs. Drs. Matheus Viana Braz e Matheus Fernandes de Castro por aceitarem a composição da banca, pelos apontamentos riquíssimos e pelos ensinamentos na qualificação e defesa da dissertação.

Aos meus pais, Michele e Edevilson, que são tudo na minha vida. Sem vocês nada disso seria possível! Agradeço por sonharem os meus sonhos comigo, por todo o apoio durante a minha graduação e pós-graduação. Tenho muito orgulho em ser sua filha. Amo vocês!

À minhas irmãs, Camila e Júlia, que fizeram-se essenciais nesse processo. Vocês são minhas fontes de inspiração, parceria, cuidado e afeto. Agradeço pelos conselhos e pelos desabafos durante os percalços do mestrado.

À minha avó Marli e meus tios Marcele e Luiz Eduardo que sempre me ajudaram a acreditar nos meus sonhos, que sempre acreditaram em mim e continuam me apoiando nas minhas conquistas.

Ao meu companheiro Henrique que me apoiou durante a reta final do meu processo acadêmico, enchendo meus dias de carinho, cuidado, amor e inspiração. Sua dedicação é uma das suas qualidades que mais me encanta. Agradeço pela parceria nos momentos de estudos e pelo apoio nos momentos de insegurança. Te amo!

Às minhas amigas, Isabella e Camila, vocês foram essenciais nesse processo. Agradeço pelo apoio e pela amizade nesses anos, os desabafos foram essenciais para a retomada de fôlego para completar esse ciclo.

Aos membros do CESST - Centro de Estudos de Subjetividade, Saúde e Trabalho da Universidade Estadual de Maringá, os encontros foram fontes de inspiração, de reflexões e de

experiências para que a minha pesquisa pudesse ser desenvolvida. Agradeço pelos ensinamentos e pelas ansiedades compartilhadas em cada etapa do processo.



(Reprodução/Toni D'Agostinho)

UBERIZAÇÃO, EMPREENDEDORISMO DE SI E SUBORDINAÇÃO À GESTÃO ALGORÍTMICA: MOTORISTAS DE APLICATIVOS E A LUTA (INGLÓRIA) PELA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

RESUMO

Considerando as experiências pessoais vivenciadas pela pesquisadora e o levantamento bibliográfico acerca da expansão da uberização do trabalho, verificou-se que as condições laborais dos motoristas de aplicativo são consideravelmente degradantes, física e psicologicamente. Assim, questiona-se como estes sujeitos estão assimilando essas condições e quais as estratégias (inter)subjetivas desenvolvidas objetivando a promoção de saúde mental no cotidiano de trabalho? Visto que são permeados por uma lógica extremamente individualizante, competitiva e autogestionária, na qual são exaltadas as possibilidades de autonomia, flexibilidade, empreendedorismo de si, cujos aspectos são, na realidade, permeados por modelos de gestão cada vez mais controladores, obscuros, perturbadores e subordinativos. Essa conjuntura corrobora com a (hiper)precarização do trabalho, processo este que alcançou seu ápice por meio da utilização das Tecnologias da Informação e da Comunicação na organização do trabalho. Desse modo, a partir do referencial teórico e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, de entrevistas semiestruturadas e da Análise de Núcleos de Sentidos (ANS), estruturados em: Organização do trabalho, Subjetividade e Trabalho, Prazer/Sufrimento no trabalho e Estratégias defensivas no trabalho, buscou-se identificar o desenvolvimento destas estratégias e como elas estão relacionadas ao processo saúde/doença no trabalho de motoristas de aplicativos da região metropolitana de Maringá/PR.

PALAVRAS-CHAVE: Motoristas de Aplicativo. Psicodinâmica do Trabalho. Saúde Mental. Saúde do Trabalhador. Uberização do Trabalho.

**UBERIZATION, SELF ENTREPRENEURSHIP AND SUBORDINATION TO
ALGORITHMIC MANAGEMENT: APPLICATION DRIVERS AND THE
(INGLORIOUS) FIGHT FOR MENTAL HEALTH AT WORK**

ABSTRACT

Considering the personal experiences lived by the researcher and the bibliographic survey about the expansion of the uberization of work, it was found that the working conditions of app drivers are considerably degrading, physically and psychologically. Thus, the question arises as to how these subjects are assimilating these conditions and what are the (inter)subjective strategies developed with the aim of promoting mental health in their daily work routine? Since they are permeated by an extremely individualizing, competitive and self-managing logic, in which the possibilities of autonomy, flexibility and self-entrepreneurship are exalted, whose aspects are, in reality, permeated by management models that are increasingly controlling, obscure, disturbing and subordinates. This situation corroborates the (hyper) precariousness of work, a process that reached its peak through the use of Information and Communication Technologies in the organization of work. Thus, based on the theoretical and methodological framework of Psychodynamics of Work, semi-structured interviews and the Analysis of Core Senses (ANS), structured into: Organization of work, Subjectivity and Work, Pleasure/Suffering at work and Defensive strategies at work , we sought to identify the development of these strategies and how they are related to the health/illness process in the work of app drivers in the metropolitan region of Maringá/PR.

KEYWORDS: Application Drivers. Psychodynamics of Work. Mental health. Worker's health. Uberization of Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANS - Análise de Núcleos de Sentido

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COPEP - Comitê Permanente de Ética em Pesquisas com Seres Humanos

CRP - Conselho Regional de Psicologia

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

Prólogo	13
Introdução	22
1. A metamorfização o mundo do trabalho na contemporaneidade	25
1.1. As implicações da automação industrial na economia e no mercado de trabalho: desafios e oportunidades para os trabalhadores e as empresas.....	25
1.2. Os impactos da tecnologia e da globalização na reconfiguração das relações e organização do trabalho.....	29
1.3. A flexibilidade e a precarização do trabalho na contemporaneidade: a era digital e seus impactos à subjetividade dos trabalhadores.....	32
1.4. O processo de plataformização das empresas e do mundo do trabalho: reflexões atuais e perspectivas futuras.....	36
2. Uberização do trabalho: conceitos e reflexões sobre o processo de transformação do trabalho na contemporaneidade	40
2.1. As transformações do mundo do trabalho na era da uberização: impactos econômicos, sociais e trabalhistas.....	40
2.2. Tecnologia, precarização e novas formas de trabalho: reflexões sobre os impactos da uberização do trabalho na vida dos trabalhadores.....	43
2.3. A dinâmica do trabalho uberizado: aspectos psicossociais e econômicos na vida dos motoristas de aplicativo.....	48
3. Contribuições da psicodinâmica do trabalho para a compreensão dos processos psicológicos no ambiente de trabalho	52
3.1. Conceitos e fundamentos da psicodinâmica do trabalho.....	52
3.2. A compreensão da subjetividade e da relação sujeito-trabalho na psicodinâmica do trabalho.....	59
3.3. Campo metodológico da psicodinâmica do trabalho: análise de núcleo de sentido (ans).....	61
4. Aspectos metodológicos	63
4.1. Metodologia qualitativa.....	63
4.2. Procedimentos de coleta de dados.....	64
4.3. Procedimentos da análise de dados.....	66
4.4. Participantes da pesquisa.....	67
5. Resultados e análise	74
5.1. Organização do trabalho.....	74
5.1.1. Cotidiano comum de trabalho: “é dificuldade até para a gente escovar os dentes na rua mesmo, do jeito que dá... passa no posto ali, faz necessidade básica mesmo, lava as mãos e bora para frente.....	74
5.1.2. A inexistência de vínculo empregatício, flexibilidade e autonomia: “(...) O trabalho é escravo, você tá ali sem direito nenhum, se você se acidental... Lascou, se o carro bateu ou alguma coisa assim, você tá perdido, né? Então, é muita pressão, né?”.....	80

5.1.3. Especificidades da rotina em período de pandemia de covid-19: “povo tem saudade dessa época [antes da pandemia]”	85
5.2. Subjetividade e trabalho.....	88
5.2.1. Relações interpessoais no trabalho uberizado.....	88
5.2.1.1. Coletivos de trabalho: do “você sabe que tem alguém ali que qualquer coisa vai poder te ajudar” ao “eu não faço questão de participar, porque eu acho que tem muita gente que posta muita bobagem, muita coisa ruim”	89
5.2.1.2. Passageiros/usuários dos aplicativos: “(...) É uma relação boa, nunca tive nenhum estresse com nenhum não. Já deu vontade de dar uns tabefe na orelha, mas...”	94
5.2.1.3. Aplicativos: “e com o aplicativo a gente vive de alguma forma basicamente de escravidão, né? Porque a gente trabalha pro aplicativo, você não é valorizado, é explorado, como é uma multinacional, você é somente um número, você é totalmente descartável, então é isso que eu vejo, como uma servidão”	99
5.2.2. Conciliações entre a vida pessoal e profissional: “a gente às vezes é um pouco obrigado a fazer as coisas, né... a deixar de trabalhar e ir participar das coisas assim, mas a vontade da gente é trabalhar... Tem que trabalhar, né?”	105
5.2.3. Julgamentos sociais sobre ser motorista de aplicativo: “ah esse aí é o advogado que é uber”... Tipo assim, a pessoa que não conseguiu nada na vida, aí vai ser uber...”	111
5.3. Prazer-sofrimento no trabalho.....	117
5.3.1. Sentimentos relacionados ao ser motorista de aplicativo: “(...) Falar que é uber às vezes é sinônimo de fracasso”	118
5.3.2. Lucro como fonte de (des)valorização do trabalhador: “quando você chega no final e “botar” certinho assim, você vai ver tá pagando pra trabalhar... é essa impressão que às vezes eu tenho...”	124
5.3.3. Reconhecimento profissional pelas avaliações dos clientes: “(...) Quanto mais alta é a nota da pessoa, mais sapo ele fica aguentando né... ele se submete mais ainda né...”	129
5.3.4. Prejuízos e benefícios do trabalho uberizado à saúde mental.....	133
5.3.4.1. Prejuízos à saúde mental dos trabalhadores: “os prejuízos você vê, assim, que você trabalha, trabalha, trabalha e não consegue juntar nada, né? É só para você sobreviver. Você tá trabalhando para ficar vivo. E às vezes... Você sempre tá no prejuízo, né?”	134
5.3.4.2. Benefícios à saúde mental dos trabalhadores: “ah, o benefício é você saber que não vai passar fome, né, que você trabalhou ali e tá levando o pão para casa, isso é basicamente o que faz a gente voltar no outro dia, né?”	137
5.3.5. Reconhecimento no trabalho de motorista de aplicativo: “meu reconhecimento profissional é honrar minhas dívidas, levar as coisas pra casa, isso meio que já me satisfaz”	139
5.4. Estratégias defensivas no trabalho.....	146
5.4.1. As dificuldades no cotidiano do trabalho uberizado: “e não tem muitas dificuldades no trabalho, é um trabalho bem fácil que qualquer um faz, mas que tem riscos (...)”	146

5.4.2. Estratégias defensivas individuais e coletivas no trabalho: “você tem que estudar, como se fosse um inimigo, você estuda seu inimigo pra poder atacar no ponto certo, o aplicativo é a mesma coisa”.....	151
5.4.3. Sentimento de necessidade de abandono da categoria: “o meu sonho é sair disso aí, porque é muita humilhação, muito aborrecimento (...)”.....	158
5.4.4. Condições de suporte psicológico oferecido aos motoristas: “não existe um suporte, nem uma mensagem de incentivo, nada. Existe mais cobrança do que agradecimento (...)”.....	160
5.4.5. Melhorias necessárias aos trabalhadores de mobilidade urbana: “(...) Aumentar esses valores, pelo amor de deus!”.....	165
6. Considerações finais.....	170
Referências.....	173
Apêndice A - roteiro de entrevistas.....	180
Apêndice B - termo de consentimento livre e esclarecido (tcle).....	182

PRÓLOGO

A informalidade foi o meu primeiro modo de inserção no mundo do trabalho. Esteve presente durante todas as etapas da minha vida, seja direta ou indiretamente.

Na adolescência, desenvolvia os ditos “bicos”, a fim de possibilitar novas experiências de vida, as quais minha família não poderia custear, no entanto, não configurava-se enquanto uma necessidade essencial, já que a minha família nunca precisou de minha ajuda para complementar a nossa renda familiar.

Nessa época, não tinha a visão crítica que tenho nos dias de hoje. Pensava que era algo necessário, que todos iriam ter que passar por essa experiência para chegar a algum lugar no futuro. Entendia que era uma oportunidade de conseguir as coisas que almejava, com certa independência financeira. Contudo, anos mais tarde, quando adentrei o programa Jovem Aprendiz, o qual viabiliza o primeiro emprego para adolescentes e jovens no mercado de trabalho, comecei a perceber as mazelas da informalidade.

Nas minhas experiências informais, eu sempre era a mais nova, trabalhava com mães e pais de família, os quais dependiam exclusivamente desses “bicos”. No meu modo de ver, considerando que a remuneração não era para suprir necessidades essenciais, o que viesse era “lucro”. Trabalhava quando precisava, quando estava cansada não ia, mas hoje penso: “e para aquelas pessoas?”. Eles tinham escolha de quando ir ou não trabalhar? De quando repousar por cansaço ou não? Tinham um limite para dizer “hoje eu não preciso trabalhar”? Não! Esse foi o meu primeiro contato com os questionamentos frente a saúde do trabalhador informal.

A partir do programa Jovem Aprendiz pude apreender um pouco sobre o mercado de trabalho registrado, isto é, o qual conta com certas garantias de direitos trabalhistas e percebi o quanto a informalidade transfere os riscos aos próprios trabalhadores.

Durante a minha formação profissional não foi diferente. Recorri à informalidade novamente, como forma de auxílio financeiro às demandas da universidade, como, por exemplo, para custear xerox e livros, ter acesso a eventos e cursos acadêmicos, até mesmo para refeições ao longo do dia, tendo em vista que o Restaurante Universitário passou a funcionar somente após o 3º (terceiro) ano de graduação e o meu curso era em período integral.

Ao final da graduação, me deparei com novas demandas financeiras, como, por exemplo, a minha inscrição no Conselho Regional de Psicologia (CRP), que me permitiria atuar enquanto psicóloga devidamente regulamentada, bem como, as requisições do mestrado

(cursos e exame de proficiência de língua estrangeira, outros eventos e cursos acadêmicos, entre outros) e possíveis custos com inscrições em concursos públicos.

Essas novas demandas não caberiam à minha rotina de trabalho informal estabelecida ao longo da graduação, tendo em vista que eram esporádicas, de acordo com a demanda de gastos. Agora, seria necessário uma renda contínua de modo a dar conta dos gastos que seriam mais recorrentes do que o normal.

Pensava que seria extremamente difícil encontrar um emprego que me permitisse horários flexíveis para conciliar as atividades de trabalho e do mestrado, diante disso, em uma conversa com o meu pai, que é motorista de aplicativo há cerca de 4 anos, pensei: “pronto, essa é a saída para os meus problemas!”. Vou me tornar motorista de aplicativo também.

No começo, pensava que era uma saída extraordinária. Trabalhar com horários flexíveis, que me permitiriam participar dos compromissos do mestrado; ter uma renda baseada no meu próprio trabalho, tendo em vista que é definida conforme o número de corridas realizadas; ter a disponibilidade de um carro, já que ia ter que alugar um para poder trabalhar, o que me permitiria a locomoção entre meus compromissos, não depender de transporte público; por exemplo. Imaginava que seria um trabalho fácil: o dia todo sentada, no ar-condicionado, escutando músicas, em um carro confortável, conhecendo pessoas, conseguindo pagar de modo mais fácil as minhas contas e, o melhor de tudo, com horários flexíveis para decidir minha rotina de trabalho, porém, a realidade foi totalmente contrária.

Passar o dia todo sentada é uma tortura. As pernas e costas doem. As articulações vão travando, o corpo enrijece-se como um todo, de modo com que não há energia corporal para fazer outra coisa a não ser descansar ao final de uma jornada de trabalho. Lembro-me de um dia em que havia trabalhado quase 14 horas sem pausas recorrentes, no qual meus calcanhares doíam como se tivessem a formação de bolhas, devido às trocas constantes de marchas, dores semelhantes à feridas expostas. Não conseguia sair do carro normalmente e tive dificuldade para andar até em casa. O corpo e os músculos não se recuperam, pois não há tempo hábil de descanso e no outro dia, começa-se um novo ciclo de jornadas torturantes.

O ar-condicionado, para mim, é o mínimo (do mínimo mesmo) de qualidade de vida no trabalho dos motoristas de aplicativo, sendo que uma grande maioria priva-se como forma de reduzir gastos e aumentar os lucros obtidos. As músicas, que sempre me fizeram tão bem ao longo da minha história de vida, nesse período tornaram-se motivo de maior cansaço. A cabeça não para, está todo o tempo funcionando para desenvolver um bom serviço de transporte, para ser melhor avaliado, assim como pensando nas dificuldades do dia a dia, isso quando não está trabalhando de modo a desenvolver conversas com os passageiros.

Diante disso, as músicas foram tornando-se cansativas, pois após um dia estressante no trânsito, o que almejamos ao final do dia é silêncio e calma.

Carro confortável? Creio que não há nenhum carro no mundo que seja confortável o suficiente para o trabalho por aplicativo. O carro era em si confortável, considerando que carros alugados são semi-novos, no entanto, era o adequado para uma viagem de lazer (se tivesse sido possível), por exemplo, mas não para uma jornada de 14 horas de trabalho. Sobre o carro, uma consideração interessante era o quanto as pessoas vinham comentar sobre eu estar trabalhando com um carro semi-novo, bonito, no entanto, eu sempre pensei: “quem dera se essa pessoa soubesse o quanto é custoso manter um carro desse estilo para trabalhar” ou “quem dera eu pudesse ter a condição financeira para realmente possuir um carro desse”.

Durante esta experiência enquanto motorista de aplicativo, eu realmente conheci muitas pessoas. Alguns passageiros tornaram-se conhecidos, aos quais tenho contato até hoje. Alguns motoristas também. Aprendi muito com as conversas informais durante uma corrida e outra, mas temos que nos atentar para o outro lado das relações nesse âmbito. Assim como há o lado positivo, há também o lado negativo. Penso que a relação com os passageiros, bem como com os outros motoristas configuram-se enquanto uma ferramenta de reconhecimento e de prazer no trabalho. E uma das formas com que esse reconhecimento ocorre é por meio das avaliações ao final de cada corrida.

Os motoristas fazem de tudo para manter essas avaliações positivas, considerando que há um boicote do aplicativo quando as avaliações negativas são recorrentes, bem como penso que pelo próprio prazer no trabalho.

As reações que advinham de cada avaliação eram diferentes a cada passageiro. Contudo, vejo diariamente nos grupos de whatsapp motoristas desabafando acerca de avaliações negativas, em que percebo o quanto essas mobilizam subjetivamente o trabalhador. Lembro do meu primeiro dia de trabalho em que estava me habituando com o aplicativo, e com o carro, pois estava há pouco tempo na posse deste, em que ao chegar ao destino da passageira parei um pouco à frente do local indicado, tendo em vista que esse local era proibido e passível de infração de trânsito. O resultado veio logo em seguida: avaliação de 1 estrela (a mais baixa possível), mesmo explicando a situação de modo amigável à passageira em questão. Me senti desanimada, como se não tivesse prestado um bom serviço e como se não fosse conseguir conquistar os meus objetivos almejados.

Por muito tempo me questioneei se deveria obedecer os desejos dos passageiros a qualquer custo, tendo em vista que eram eles que controlavam o meu trabalho. Aprendi a ponderar, a fazer aquilo que estava ao meu alcance. Porém, me peguei em muitos momentos

com ações que contradiziam os meus princípios enquanto motorista, estacionando em locais proibidos, pensando “é rapidinho”. Nunca aconteceu nenhuma infração comigo, mas o quanto isso não ressoou no meu psicológico, pensando nas consequências para ambos os lados.

As estratégias para agradar os passageiros são inúmeras. Vão desde o oferecimento de balas, até a disponibilização de carregadores de celular, internet durante a corrida (custeada pelo próprio motorista, até água mineral, já ouvi por aí. Hoje mesmo vi carros com decorações natalinas no trânsito, gorros de papai noel nos encostos dos bancos, luzes de natal e até mesmo ouvi dizer de motorista que colocou um boneco vestido de papai noel sentado no banco da frente (devido à pandemia de COVID-19 os aplicativos proibiram o transporte de passageiros no banco da frente e essa é uma forma de validar esta recomendação). Tudo que está ao alcance é válido para cativar os passageiros e conquistar notas mais altas, avaliações e comentários positivos, na esperança de manter-se na plataforma e que a mesma ofereça um maior número de corridas em retribuição.

Algo que também me chamou a atenção foi a remuneração. Desde que me tornei motorista de aplicativo, estipulei que as minhas metas seriam referentes somente àquilo que eu almejava, se a meta diária fosse alcançada, isso significaria que teria mais tempo para me dedicar nas outras atividades, como do mestrado, por exemplo. No entanto, ao longo dessa vivência, percebi que as metas nunca eram alcançadas. Antes, pensava que com um cálculo simples teria uma base do quanto de lucro deveria obter em um dia para custear os gastos e obter o lucro necessário naquele momento, contudo, os ganhos diários nunca eram previsíveis, sempre vivia na incerteza, tendo em vista que nunca tem-se a certeza de quanto a plataforma irá descontar de seus ganhos em cada corrida. Isso faz com que você não consiga prever como será a sua rotina de trabalho. Você sai de casa pensando que uma jornada de 8 horas diárias será o suficiente, mas volta 14 horas depois preocupada com a não obtenção da meta.

Antes de ser motorista de aplicativo, via a rotina de trabalho do meu pai e pensava “Porque ele trabalha tanto?”, “Porque está sempre com pressa?”. Agora eu entendo. O aplicativo não tem relógio de ponto que marca o encerramento do dia de trabalho. Toda hora é hora. Se quiser (e aguentar), poderá trabalhar 24/7. Não há final de semana, feriado, dia de chuva, todo dia é dia para trabalhar.

No feriado do natal atrasado, vi meu pai trabalhando tanto na véspera, quanto no dia e perguntei: “Mas pai, se você é autônomo, porque não aproveita o feriado e depois compensa o dia de descanso?” E ele me respondeu “Porque ninguém sabe como vai ser o dia de amanhã, é melhor aproveitar enquanto há trabalho”.

O problema é que sempre vai ter trabalho, alguns dias mais, outros menos, mas sempre terá, pois os aplicativos manipulam a rotina do trabalhador por meio de bonificações, bem como de boicotes de corridas, em que o trabalhador fica esperando chamadas em tempo de não trabalho, o qual não é remunerado – aspecto esse que contribui para que a jornada se torne cada vez mais extensa e a remuneração cada vez mais incerta.

Desse modo, como é possível ter horários flexíveis? Não há horário, em uma jornada de 14 horas de trabalho, o horário que sobra é para descanso. Você pode estar se questionando, “mas onde está a flexibilidade tão divulgada pelas empresas-aplicativo?”. Em minha opinião, nas transferências de riscos aos trabalhadores, simplesmente. O trabalho por aplicativo é vendido enquanto uma complementação de renda, no entanto, as pesquisas mostram cada vez mais o quanto essa é a principal fonte de renda dos trabalhadores, visto que não há como ter outra jornada de trabalho que some-se as de 14 horas *online* nos aplicativos.

As transferências de riscos ocorrem sempre em detrimento do motorista, já que as empresas/aplicativo colocam-se somente enquanto mediadoras entre esses e os passageiros, em que retira-se a porcentagem dos lucros referente a essa mediação, cabendo aos motoristas os restantes das responsabilidades. E isso, muitas vezes, recai sob os motoristas como uma culpabilização pela obtenção ou não de sua meta.

Quantas vezes não questionei o meu modo de trabalhar, pensando no que estava errado e os motivos de eu não conseguir alcançar as minhas metas e, muito menos, de não conseguir avançar nos meus desejos. Ouvi muitos motoristas dizerem que você precisa dar tudo de si, que deve fazer o que for preciso, senão não adianta nem sair de casa. Mas, ao mesmo tempo, dei tudo de mim e vi muitos motoristas também dando sangue e suor nos aplicativos e não conseguindo sentir-se satisfeitos. Porquê disso? Porque quanto mais a gente trabalha nos aplicativos, mais nos sentimos longe dos nossos objetivos? Porque a informalidade, a uberização e, logo, o trabalho como motorista de aplicativo são permeados pela incerteza.

Incerteza de remuneração, de demanda, de manutenção na plataforma (medo pelos desligamentos não justificados), de qualidade de vida no trabalho, incertezas e mais incertezas. É o não saber do cotidiano. É a desproteção do trabalhador. É a vulnerabilidade. Isso tudo gera angústias e o modo como cada motorista lida com essa angústia é subjetivo, mobilizam aspectos da saúde mental no trabalho.

Vi meu pai que era uma pessoa extremamente engraçada e bem-humorada tornar-se inacreditavelmente angustiado, deprimido, estressado, sem vontade e tempo para nada. Assim como percebi mudanças no meu comportamento, mesmo que tenha trabalhado somente por 5

meses. Fui me tornando uma pessoa ansiosa, com aquela sensação que lá no fundo te diz “você está perdendo tempo, deveria estar trabalhando”. Não há tempo para aproveitar o aniversário de uma pessoa querida, por exemplo, pois a todo momento a sua cabeça fica te alertando o quanto poderia estar fazendo corridas e estar mais próxima de seus sonhos. Isso é desgastante, não há como viver a vida com esses sentimentos a todo momento.

Tempos depois, veio a pandemia de COVID-19, e o que era ruim, se tornou ainda pior. Vi o desespero dos colegas frente ao isolamento social que era necessário naquele momento. Comércio, escolas, empresas fechadas, e, portanto, a cidade vazia. Vi o caos da saúde mental dos motoristas que compartilhavam de suas angústias nos grupos de whatsapp.

Naquele momento, eu tive a oportunidade de parar. Devolvi o carro que era alugado e pude me isolar com a minha família, uma vez que as contas que tinha eram superficiais, isto é, não relacionadas à sobrevivência essencial, visto que continuava a morar com a minha família e não precisava me preocupar com as contas básicas, mas muitos de meus colegas não. A família era mantida com o trabalho como motorista de aplicativo e com a baixa demanda frente ao isolamento, como iriam bater as metas? Juntamente, houve o aumento de demissões em massa, o que ocasionou no aumento do número de cadastro de novos motoristas, dividindo ainda mais a baixa demanda que tinha nos aplicativos. Certamente, foi um período muito complicado para muita gente e não consigo imaginar o reflexo dessa conjuntura no psicológico de meus colegas.

Contudo, houve mobilizações sociais frente à necessidade dos motoristas de aplicativo, vi muitas pessoas pedindo corridas sem passageiros, sem um motivo real, simplesmente para contribuir para o trabalho desses motoristas que continuavam a trabalhar mesmo com a exposição ao risco de contágio pela COVID-19. Vi também ações dos próprios motoristas em prol dos trabalhadores da saúde, realizando corridas e viagens gratuitas ou a preços mais baixos por fora dos aplicativos, como uma forma de facilitar a chegada aos hospitais e clínicas, visto que o transporte urbano municipal havia diminuído horários e que as pessoas se viam amedrontadas de frequentar espaços fechados com outras pessoas.

Apesar desses episódios, que nos fazem ter razões para acreditar na humanidade, na bondade e na empatia das pessoas, há necessidade de refletirmos sobre a responsabilidade dos aplicativos nessas benfeitorias. As ajudas oferecidas aos motoristas, referiram-se à reposição de custos com máscaras de proteção e álcool em gel para a higienização dos veículos e pessoas, além da redução da quantidade de pessoas permitidas nas viagens, não permitindo pessoas sentando no banco ao lado do motorista e pela reafirmação aos passageiros da necessidade de respeitar e acatar tais recomendações de saúde. No entanto, penso que os

aplicativos poderiam ter apoiado de forma mais assídua os motoristas, pois era comum ouvir relatos de trabalhadores reclamando sobre a negação do reembolso de materiais de higienização, ou que havia um valor máximo a ser reembolsado, bem como pela continuidade de lucro na margem de valor nas corridas, visto que poderiam ter diminuído os descontos, entendendo o contexto complicado que estávamos vivendo. Enfim, lucro pra quem, não é mesmo?

Após a necessidade de quarentena, a sociedade foi voltando ao normal. As lojas foram reabrindo, as empresas voltando na medida do possível e o movimento foi retornando aos poucos. Há quem diga ainda que até mesmo agora em 2023 (3 anos após a quarentena) o movimento não é o mesmo de antes. O aumento dos gastos básicos com o veículo, aumento de preço de combustível, aumento das margens de lucro dos aplicativos sob os valores das corridas, juntamente com o aumento de motoristas cadastrados, são aspectos comumente elencados pelos colegas sobre a defasagem do lucro comparativo no período pré e pós-pandêmico.

Retornei ao aluguel de carro e ao trabalho como motorista após a quarentena. Ainda com medo da possibilidade de contágio do COVID-19, mas tomando os devidos cuidados e recomendações de saúde. Consegui realizar muitas trocas com os passageiros nesse momento. Percebi que o movimento fora retomando, visto que muitas empresas estavam custeando o transporte por aplicativo para seus funcionários como forma de prevenir afastamentos, o que ajudou uma retomada significativa do movimento, além disso, os motoristas foram fechando parcerias particulares com essas empresas.

Pouco tempo depois resolvi encerrar minha atuação como motorista. Observei que haviam se passado meses desde o meu início e meus objetivos continuavam parados. O tempo para as atividades do mestrado, que era meu objetivo principal, não estava sendo suficiente. Me vi cada vez mais nas ruas, abdicando das minhas tarefas acadêmicas em prol do lucro. E esse lucro, aos poucos foi caindo a realidade de que não havia lucro. Para ter o tempo que precisava para estudar, eu precisava pagar pra trabalhar, ou seja, retirando o aluguel do carro, a manutenção, o combustível diário, não restava uma quantia que fosse suficiente para me manter naquela situação. Percebi que se encontrasse um estágio de pós-graduação estaria em maior vantagem, conseguiria a mesma quantia que estava tirando de lucro, estaria em aprendizado na minha área de conhecimento e, certamente, não precisaria trabalhar mais do que 6 horas diárias. Isso foi uma possibilidade, mas quantas pessoas não têm essa oportunidade? Se eu tivesse um lar e uma família para sustentar, com certeza essa não teria sido uma opção. Privilégios que muitos não têm acesso.

Fiquei meses realizando um estágio de pós-graduação na área de Assistência Social junto à prefeitura de um município próximo à Maringá/PR e atualmente atuo como Psicóloga Infantil em uma empresa de convênio de saúde aqui em Maringá/PR. Minha atuação é voltada para o atendimento domiciliar, cujo transporte entre a clínica e a residência do beneficiário é realizado por meio dos aplicativos de transportes. Isto é, passo o dia inteiro em contato com os motoristas de aplicativo e hoje dependo da prestação de serviços deles para a realização do meu trabalho. É interessante essa mudança de posição, passei de motorista para passageira. E vejo o quanto isso reflete no meu posicionamento como passageira, pois já experienciei pelo menos 1% do que eles enfrentam diariamente e percebo que isso faz com que eu tente constantemente ser um passageira “perfeita”, em prol da facilidade do serviço, isto é, que não cause, ainda mais, dificuldades aos motoristas, que seja compreensivo com as adversidades, etc. Constantemente, vejo que meus colegas de profissão reclamam dos motoristas sem ter a mínima ideia da realidade que os envolve todos os dias, do quão penoso é o cotidiano de um motorista de aplicativo.

E aí entra o meu propósito com a escolha do meu tema do mestrado. A minha dedicação em tentar mostrar essa realidade, imperceptível, pela sociedade apareceu há anos com o meu pai, depois reafirmou-se comigo ao adentrar o mundo dos aplicativos de mobilidade urbana e está constantemente sendo reafirmada a cada corrida que realizo como passageira no meu trabalho atual.

A cada motorista que tenho contato consigo realizar trocas informais sobre o dia a dia, sobre suas percepções sobre o trabalho, bem como em relação à qualidade de vida e sobre as condições de saúde mental desses motoristas. Sempre que tenho oportunidade, exponho o meu objetivo na pós-graduação, compartilho meu contato para poder divulgar meus resultados de pesquisa para quando essa dissertação estiver finalizada, bem como para o compartilhamento de redes de apoio psicológico quando necessário.

Futuramente, acredito que as reflexões resultantes dessa dissertação irão culminar no compartilhamento das dificuldades encontradas pelos motoristas de aplicativo. A pretensão é que eu consiga profissionalmente atuar ao encontro da amenização de alguns desses empecilhos por meio do que eu trabalho atualmente, isto é, como Psicóloga, com terapia acessível e particular aos motoristas de aplicativo. Entendo que operacionalmente seria ideal que os aplicativos voltassem esse olhar mais próximo e humanizado aos seus motoristas cadastrados, que as políticas públicas se voltassem aos mesmos, contudo, o que está em minhas mãos é a oportunidade de compartilhar as discussões e dados realizados nessa dissertação nos meios acadêmicos e sociais por meio de palestras e conversas, bem como por

meio de parcerias com os coletivos de trabalho que vêm se tornando comuns dentre a categoria profissional dos motoristas de aplicativo, compreendendo que sozinha, provavelmente, eu não irei conseguir “mudar o mundo”, mas que posso exercer influência positiva sobre o mundo de alguém, e isso no meu ponto de vista é muita coisa, visto que atualmente os motoristas de aplicativo já não contam com ninguém, a não ser por eles mesmos.

INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho configura-se como um processo de precarização, o qual se efetiva por meio de estratégias de flexibilização do trabalho, e encontra-se em grande expansão na contemporaneidade, tendo em vista o contexto “pós”-pandêmico em que nos encontramos, devido à crise sanitária ocasionada pela propagação do COVID-19, sendo que tal conjuntura impulsionou esta expansão do trabalho uberizado, entendendo que o processo de plataformação do trabalho, anteriormente, já encontrava-se em considerável crescimento econômico.

Considerando o avanço da precarização do trabalho na contemporaneidade, vê-se a necessidade de investigar os impactos da lógica da uberização do trabalho sob os motoristas de aplicativo, visto que essa tem se tornado uma alternativa de trabalho informal a uma grande parcela da população mundial. Nosso objetivo é ir na antemão do processo saúde/doença, ou seja, partindo das estratégias (inter)subjetivas desenvolvidas para a promoção de saúde mental ou prevenção ao adoecimento para compreender como este contexto (cotidiano laboral enquanto motorista de aplicativo) atua subjetivamente nos trabalhadores.

A partir da realização de leituras sobre o tema e de vivências informais experienciadas pela pesquisadora, fora perceptível o impacto (inter)subjetivo da lógica do empreendedorismo de si, extremamente difundida pela uberização do trabalho, que recai sob os trabalhadores enquanto uma forma de responsabilização de seu trabalho, compreendendo todos os aspectos que o envolvem.

Deste modo, fez-se necessário um olhar direcionado às estratégias adotadas pelos motoristas de aplicativo, público-alvo desta pesquisa, em prol da promoção de saúde mental no trabalho, tendo em vista as dificuldades em estabelecer ações protetivas em meio à um ambiente altamente competitivo e individualizante.

Portanto, esta pesquisa voltou-se ao objetivo geral de compreender o desenvolvimento das estratégias (inter)subjetivas adotadas pelos motoristas de aplicativo, em prol da promoção de saúde mental no trabalho uberizado, entendendo os impactos psicológicos promovidos pela lógica individualizante do empreendedorismo de si, pela (hiper)precarização do trabalho, bem

como pela desproteção do trabalhador, visto a quase total ausência de direitos trabalhistas. Nesse sentido, os objetivos específicos voltam-se à contextualização das transformações do mundo do trabalho, incluindo os processos de flexibilização e precarização que culminaram no surgimento do processo de uberização do trabalho; a conceitualização do trabalho uberizado, compreendendo os impactos subjetivos aos trabalhadores; a elucidação de como os motoristas de aplicativo estão atribuindo significado e sentido para a sua atividade e os efeitos dessas assimilações à construção de identidade; a compreensão do desenvolvimento de estratégias individuais e (inter)subjetivas em prol da promoção de saúde mental no contexto da uberização do trabalho, de modo a entender como os motoristas de aplicativo sintetizam ações em prol da saúde mental, e, por fim, a análise de como o modelo de trabalho uberizado está criando condições para uma construção (inter)subjetiva favorecedora à saúde mental dos trabalhadores.

Para isso, a base teórico-metodológica pautou-se na Psicodinâmica do Trabalho, compreendendo entrevistas semi-estruturadas, que ocorreram de modo online e individual. Tais entrevistas abordaram aspectos relacionados à história de vida do motorista, o início do exercício laboral nesta modalidade, questões referentes à saúde mental no cotidiano de trabalho uberizado, e a elucidação de ações singulares, que compreendem a forma estabelecida por cada sujeito para lidar com o sofrimento laboral; bem como ações (inter)subjetivas, que concerne aos atravessamentos coletivos que vão ao encontro de ações protetivas à saúde mental; entendendo a importância do entrelaçamento entre ambas estratégias, visto que as ações são individuais, porém o sofrimento é coletivo.

Com os resultados obtidos por esta pesquisa, compreendendo a análise dos relatos oriundos das entrevistas, obtivemos um breve um panorama geral da condição de saúde mental desses trabalhadores, que poderão servir aos profissionais que atuam na área da saúde do trabalhador, pois possibilitam pensar em novas formas de gestão e organização do trabalho, visando a saúde biopsicossocial dos motoristas de aplicativo. Assim como poderão culminar no desenvolvimento de estratégias em âmbitos das políticas públicas em saúde do trabalhador em níveis municipais, estaduais e federal, favorecendo processos de organização

coletiva-político-sindical; dados e análises que fomentem diálogos ou “revoltas”/movimentos de “categoria” (como o “Breque dos apps¹”) visando negociar direitos trabalhistas etc.

¹ O Breque dos Apps foi uma mobilização grevista organizada por entregadores de aplicativos, principalmente aplicativos de alimentação, como do *iFood*, *Loggi*, *UberEats* e *Rappi*. A mobilização chegou ao auge nas paralisações nacionais dos dias 01/07/2020 à 25/07/2020.

1. A METAMORFIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Hodiernamente, observa-se que o mundo do trabalho tem sido marcado por inúmeras transformações de maneira acelerada e contínua. A Revolução Industrial, a Revolução Tecnológica, a Globalização e, concomitantemente, a crescente flexibilização dos mercados empresariais, geraram alterações nas relações e nas organizações de trabalho, assim como na qualidade de vida dos trabalhadores.

Neste contexto, torna-se imprescindível a compreensão dessas transformações laborais sob a ótica do convívio e do bem-estar social, a fim de refletirmos sobre estratégias que promovem a justiça social e a proteção de direitos trabalhistas. Assim, este capítulo visa explorar os processos de automação industrial, os impactos da tecnologia sob o processo produtivo, a flexibilização e precarização do mundo do trabalho, além do processo de plataformização das empresas.

1.1. AS IMPLICAÇÕES DA AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL NA ECONOMIA E NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA OS TRABALHADORES E AS EMPRESAS

De acordo com Franco e Ferraz (2018), o processo de evolução tecnológica industrial, proveniente da Revolução Digital, resulta da incorporação da microeletrônica e da conectividade no sistema produtivo. Essa inserção da tecnologia na produção industrial gerou a alteração da composição capitalística das empresas, as quais passaram a reduzir a força produtiva humana, o que implica no menor investimento de capital variável e, por sua vez, aumentaram os investimentos em aparatos tecnológicos, que traduz-se em maior aplicação em capital constante. Entende-se que conjuntamente a este processo de investimento em tecnologia industrial, houve o rebaixamento do valor da força produtiva humana, o que favoreceu os processos de desregulamentação das garantias trabalhistas, bem como aumento das terceirizações de serviços.²

² Por motivos teóricos específicos, nossas reflexões serão contextualizadas a partir da década de 1970, do processo de automação industrial, produto das Revoluções Industrial e Tecnológica. Vide o livro “As origens do trabalho nas sociedades pré-industriais” (1982) de Timothy Earle e Kristian Kristiansen, cuja referência oferece uma visão geral dos sistemas de trabalho em sociedades pré-industriais e discute como a transição para a

Essas mutações no mundo do trabalho tiveram como influência a crise do paradigma fordista de 1970, na qual dois aspectos obtiveram como resultado a exaltação do conhecimento como mercadoria capitalista, sendo a transição de tecnologias tayloristas-fordistas, que eram mais rígidas e repetitivas; para as tecnologias linguístico-digitais, que são mais fluidas, dinâmicas e comunicativas; bem como as modificações na organização do trabalho, resultado das transformações tecnológicas, partindo da verticalidade para a horizontalidade (FUMAGALLI, 2017). Desse modo, tais transições culminaram em novas formas de produzir e, portanto, de acumulação de capital, assim como em novos modelos de relações e práticas culturais, isto é, houve uma mudança de mundo e com esta veio novas formas de se relacionar, marcadas pela rapidez dos afazeres do cotidiano e pela descartabilidade e consumismo (SANCHES-JUSTO, 2010).

Sumariamente, o toyotismo e, conseqüentemente, a noção de acumulação flexível não implicam na ruptura do modelo capitalista, uma vez que volta-se ao crescimento, apoia-se na exploração do trabalho vivo e que possui uma dinâmica própria, tecnológica e organizacionalmente. Além disso, compreende-se que o toyotismo surge como uma resposta ao excedente do trabalho, como um novo regime de exploração, buscando soluções ao conflito capital e trabalho, entendendo também que ao mesmo passo que supera os elementos taylor-fordistas, acaba conservando aspectos da organização do trabalho ao não atingir integralmente a classe trabalhadora, retendo o trabalho qualificado a uma pequena parcela de trabalhadores (NETO, 2004).

Para Antunes (2009), o sistema de metabolismo social do capital é produto da divisão social que regulou a subordinação estrutural do trabalho ao capital, isto é, constituiu-se como uma construção histórica na qual os seres sociais realizam mediações combinadas com uma totalidade social estruturada por meio de um sistema de intercâmbio pré-definido. Esse sistema de mediações constitui-se de primeira e segunda ordem. O primeiro diz respeito ao suprimento das funções vitais de reprodução individual e social, entendendo que o seres são parte da natureza, que dependem de um intercâmbio com a mesma para suprir suas necessidades e que não conseguem manter essa relação sem mediação, como fazem os animais, por exemplo. As funções de mediação primária ou de primeira ordem incluem: a automação industrial afetou o trabalho e as relações de trabalho em diferentes partes do mundo.

regulação da atividade biológica reprodutiva, a regulação de processos de trabalho, o estabelecimento de modos de trocas, a organização e o controle das atividades, assim como a alocação racional de recursos disponíveis e a regulamentação social para designar o papel dos seres envolvidos (MÉSZÁROS, 2002).

Dessa forma, com a introdução de elementos fetichizantes e alienantes no controle social do capital, as funções de mediações tornarem-se de segunda ordem, entendendo que a finalidade é “expandir constantemente o valor de troca, ao qual todos os demais – desde as mais básicas e mais íntimas necessidades dos indivíduos até as mais variadas atividades de produção, materiais e culturais, – devem estar estritamente subordinados” (MÉSZÁROS, 2002, p. 14). Ou seja, a subordinação das necessidades dos seres à reprodução do valor de troca constitui-se como a questão mais notável do capitalismo desde o início. Assim, institui-se a organização hierárquica como forma de ampliação dos valores de troca, submetendo o trabalho ao capital, tendo como elementos: a alienação do trabalho e o processo produtivo, a imposição de condições alienantes aos trabalhadores (segmentando o poder de mando sob estes), a personificação do capital, bem como a personificação do operário como trabalho, em uma relação estritamente dependente e submissa (ANTUNES, 2009).

Complementarmente, Fumagalli (2017) aponta a crise financeira do capitalismo cognitivo³ e a abertura ao capitalismo biocognitivo⁴, isto é, aquele no qual a acumulação de capital ultrapassa o trabalho produtivo em si, identificando-se com a exploração da vida em sua essência, sendo que o valor do trabalho abre maior espaço para o valor da vida. Isso culmina em um processo extensivo, cuja singularidade em sua integral existência passa a ser objeto de exploração; e intensivo, já que são processos acompanhados por novas técnicas e modalidades organizacionais. Como expõe:

A re/produção social, desde sempre operante na história da humanidade, torna-se diretamente produtiva, mas apenas parcialmente assalariada [*salarizzata*]; a gênese

3 Segundo Corsiani (2003) e Vercellone e Negri (2007), o capitalismo cognitivo refere-se ao momento em que há as relações entre conhecimento científico e inovação, tornando-se aspectos fundamentais para as práticas sociais, incluindo a organização do mundo do trabalho.

4 O capitalismo biocognitivo leva em consideração o capitalismo cognitivo somado às noções de bioeconomia e biocapitalismo, isto é, refere-se à mescla dos tempos de trabalho e de lazer, tornando obscuras as fronteiras entre atividade produtiva e improdutiva, nas quais o ócio, o lazer, o jogo e a brincadeiras vão convergindo para novas formas de trabalho (FUMAGALLI, 2003).

da vida (a procriação) transforma-se em *business*; o tempo livre é encaixotado, assim como as relações de amizade e dispositivos que, graças às tecnologias algorítmicas, permitem a extração de mais-valia (valor de rede); os processos de aprendizagem e de formação são inseridos nas estratégias de marketing e de valorização do capital; o corpo humano, nos seus componentes físicos assim como cerebrais, torna-se a matéria-prima para a produção e a programação da saúde e do prolongamento da vida, graças às novas técnicas biomédicas (FUMAGALLI, 2017, p. 9-10).

Além disso, verifica-se a relação do capitalismo biocognitivo com a aceleração tecnológica, visto que essa permite a progressão da hibridação do sujeito e máquina, que combina ambos aspectos em um só, ou seja, “(...) o devir-humano da máquina se conjuga com o devir-maquínico do humano” (FUMAGALLI, 2017, p. 10).

Dito isso, o desenvolvimento da automação industrial vivenciava uma espécie de desejo futurista acerca do processo de avanço tecnológico, visto que visavam tornar o trabalho menos penoso, permeado por robôs e máquinas de inteligência artificial que promoveriam maiores momentos de ócio e lazer para a sociedade. Pelo contrário, observou-se o aumento das jornadas e das intensidades das atividades laborais, causando aos trabalhadores novas doenças mentais vinculadas à processos conhecidos atualmente pela Síndrome de Burnout⁵. Do mesmo modo, o descanso e o lazer tornaram-se adendos da razão instrumental do mundo capitalista, “Portanto, o mundo que se consolidou nas últimas décadas está mais próximo da servidão que da emancipação do trabalho” (FESTI, 2020, p. 112-113). Isto é, esse contexto também tem levado a uma maior desigualdade social, à medida que trabalhadores com habilidades menos especializadas ou com funções que podem ser automatizadas perdem seus empregos ou têm seus salários reduzidos. Isso pode levar a uma maior concentração de renda e riqueza nas mãos de proprietários de empresas e investidores, contribuindo para a desigualdade social.

Em resumo, a automação industrial tem um impacto significativo nas noções capitalistas, tanto em termos de eficiência econômica quanto de desigualdade social e mudanças nas relações de trabalho. Para maximizar os benefícios da automação e minimizar seus impactos negativos, é importante desenvolver políticas públicas e estratégias

⁵ Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa desta síndrome é justamente o excesso de trabalho.

empresariais que promovam a inclusão e o desenvolvimento de habilidades para os trabalhadores, bem como o respeito aos direitos trabalhistas e a busca por uma sociedade mais justa e igualitária (FREY; OSBORNE, 2017).

1.2. OS IMPACTOS DA TECNOLOGIA E DA GLOBALIZAÇÃO NA RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A partir desta conjuntura, deu-se origem à novas formas de composição social do trabalho, compreendendo existências de formas de trabalhos não pagos, de formas de “semiescavidão”, de envolvimento emocionais, de trabalhos autônomos de terceira geração, bem como, novas formas de autorrealização e autoempreendedorismo, dificultando a composição técnica e política do trabalho, caracterizando uma crise do trabalho assalariado. No entanto, vê-se que esta crise não pressupõe a superação das condições laborais, pelo contrário, tornou-as fragmentadas ao extremo, entendendo que a remuneração, neste caso, torna-se caracterizada pelo simbólico, relacional e imaterial. Neste sentido, a fonte de capital passa a ser o conhecimento, já que este é uma mercadoria que pode assumir diversos papéis conforme sua definição, a atual divisão cognitiva do trabalho passa a ser dividida em 3 níveis de conhecimento: a informação quantitativa e mecânica, o saber operacional (*know-how*) e o conhecimento sistêmico (*know-that*) (FUMAGALLI, 2017).

Sucintamente, compreende-se que há uma interdependência desses níveis de conhecimento, sendo o sistêmico um nível superior, visto que refere-se à capacidade de abstração culminando em uma visão generalizada sistêmica propriamente dita e não codificável em procedimentos padronizados. Isto é, dito como conhecimento tácito, cujo é aquele apropriado a partir de processos de aprendizagem e de aculturação pessoal e social, sendo indissociável de seu detentor. Por sua vez, o saber é entendido como uma especialidade, ou seja, um intermediário entre a aprendizagem operacional (transmitida via linguagem) e o desenvolvimento de noções comportamentais imitativas. Enfim, a informação é designada àquilo que não tem valor em si próprio, mas que é utilizado como um meio de alcançar um saber codificado.

Diante disso, as novas formas de exploração no capitalismo biocognitivo são representadas pelas economias de aprendizagem (*learning economies*) e economias de rede (*network economies*), sendo a primeira geradora de cumulatividade e a segunda difusora do conteúdo acumulado. Contudo, observa-se neste ponto a contradição do capitalismo cognitivo, visto que, apesar do conhecimento ser uma mercadoria abundante, pois quanto mais se troca, mais se difunde, é também limitante pelo fator direitos intelectuais que delimitam sua difusão para que possa extrair mais valia para seus produtores e, que quanto mais limitada for, menor sua capacidade de gerar novos conhecimentos a partir do mesmo. Assim, o capitalismo biocognitivo compreende aquele tipo de mercadoria que estende-se para o tempo de vida, não somente limitado ao tempo de trabalho (FUMAGALLI, 2017).

Assim, vê-se a passagem para nova subsunção do trabalho ao capital, passando a fundir a subsunção formal, que é quando a jornada de trabalho não pode ser mensurada em dias e horas, já que a vida torna-se força de trabalho, e a subsunção real, que é definida quando a vida também se torna trabalho com a fusão de cérebro e máquina, compreendendo assim a subsunção vital, que é produto dessa fusão e corresponde à necessidade de um novo sistema de regulação social e governança política. De acordo com Deleuze⁶, com o conceito de sociedade de controle, e de Foucault⁷, com o termo controle disciplinar, as duas principais arquitraves que permitem a operação da subsunção vital no capitalismo biocognitivo são a dívida e a precariedade. Primeiramente, a dívida no sentido de governar comportamentos individuais em sociedade, e precariedade que significa o controle social no aspecto da evolução das relações contratuais de trabalho (FUMAGALLI, 2017).

Ainda a respeito das transições de subsunção formal e real do trabalho para a subsunção vital, podemos ressaltar que ocorre a chamada “Revolução Digital”, que segundo Schwab (2017, p. 13), “(...) está na cabeça da revolução atual, combinando diversas

6 Gilles Deleuze (1925-1995), filósofo francês, que atualizou ideais relacionadas ao devir humano, bem como acontecimentos e singularidades, compreendendo o termo de “Sociedade de Controle”, entendendo a como uma forma de rastreamento da padronização comportamental da sociedade por meio de instrumentos tecnológicos que permitem o registro das ações sociais e pessoais.

7 Michel Foucault (1926-1984), filósofo francês, que desenvolveu o conceito de “Sociedade Disciplinar” a partir da convivência social em dispositivos de confinamento coletivo, em que a sociedade transloca-se de um local fechado a outro, sendo marcado pela disciplina, cujo objetivo, de acordo com Negri (2003, p. 42), “era instaurar padrões de comportamento para a coletividade, fazendo com que os indivíduos passassem a construir sua visão de mundo dentro das normas e saberes que lhe eram impostos através das instituições de que fizessem parte”.

tecnologias, levando a uma transformação de paradigma sem precedentes no domínio econômico e social, no mundo dos negócios, mas também no plano individual”⁸. Isto é, a criação de plataformas digitais de trabalho estão relacionadas com o que se tem de “novo” na contemporaneidade da Revolução Digital, as quais tem relação com a criação de novas formas de sociabilidade, visto que se concretizam enquanto um meio que permite a comunicação entre aquele que demanda um serviço e aquele que está apto a realizá-lo.

Neste sentido, fez-se necessária a criação de novas formas de produção e de estruturação operacional desta, sendo intitulada por Antunes (2016, p. 21) como “planta enxuta” e, concomitantemente, de “empresa enxuta”, ou seja, uma forma de acumulação flexível gerando modos de trabalho e de vida pautados sob os preceitos da flexibilização e da precarização do trabalho (PINHEIRO *et al.*, 2018). Além disso surge a necessidade de um trabalhador polivalente, isto é, aquele capaz de realizar inúmeras funções e operar inúmeras máquinas, além de refletir sobre o processo produtivo e contribuir com ideias acerca da flexibilização da produção sob demanda. Desse modo, o modelo de produção flexível atua de forma a transformar subjetivamente a classe trabalhadora, por meio da mudança do binômio taylor-fordista pautado no homem relacionado à máquina para o binômio flexível no qual o homem está associado à diversas máquinas e saberes (NETO, 2004; ANTUNES, 2000; BIHR, 1998).

Para além disto, a flexibilidade gira em torno do processo de contratação, de manutenção, de remuneração e de alocação dos trabalhadores, entendendo que daí surgem as novas formas flexíveis de contratação, como as terceirizações e o trabalho temporário. Essas permitem a redução de custos no processo produtivo, ajustando o quadro colaborativo conforme a demanda do momento, bem como a flexibilidade na remuneração que permite adequá-la de acordo com a ascensão e recessão dos negócios produtivos, de modo a transferir os riscos do capital para a parcela trabalhadora (NETO, 2004).

Frente a isso, a flexibilidade torna-se um dos principais atrativos das novas estruturas contratuais de trabalho, contudo passa a ser uma realidade flexível somente em

⁸ Salientamos que esta referência foi utilizada a fins explicativos, conforme o contexto da dissertação em que está inserido, contudo, excluimos a concordância com o posicionamento do autor citado sobre o uso de tecnologias no mundo do trabalho. Desse modo, a referência foi utilizada de modo isolado dos pensamentos deste autor.

termos capitais, ignorando, assim, os riscos do trabalho. Assim, as novas formas de ocupações mediadas pela tecnologia geram subempregos, isto é, com falta de garantias trabalhistas e baixos salários. Contudo, o marketing realizado acerca da flexibilidade digital alega falsamente que os trabalhadores tornam-se autônomos e independentes, o que torna um atrativo em potencial para os empresários que veem uma brecha para a transferência de riscos aos trabalhadores.

No entanto, observa-se que esta só é uma modalidade inovadora em relação à essa transferência alheia à empresa (WOODCOCK, 2017), uma vez que o avanço tecnológico atualizou uma precarização já iniciada há tempos e que atualmente está sendo largamente difundida pela lógica da empresa *Uber*⁹, cuja permitiu a visibilidade de novas formas de organização e controle do trabalho e, portanto, determinou a designação deste processo como “uberização do trabalho” (ABÍLIO, 2017) – fenômeno que será abordado no capítulo em seguida.

1.3. A FLEXIBILIDADE E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: A ERA DIGITAL E SEUS IMPACTOS À SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES

A flexibilidade e a precarização do trabalho são características cada vez mais presentes na contemporaneidade, resultados de uma série de mudanças econômicas, tecnológicas e sociais que têm impactado o mundo do trabalho. Essas mudanças têm levado a uma reorganização do trabalho em muitas áreas, com consequências significativas para os trabalhadores e suas condições de trabalho.

O contexto da flexibilidade no trabalho advém do toyotismo e suas características que resumem-se em produção dependente da demanda, esta dependente do fluxo de consumo, redução de tempo de atividades secundárias, redução de estoques, trabalhadores polivalentes, trabalho em equipe, equipamentos tecnológicos e flexíveis, terceirização de mão de obra e

9 A Uber é um aplicativo de transporte via carro particular, táxi e mototáxi fundado em 2009 nos Estados Unidos por Travis Kalanick e Garrett Camp. (...) Em março de 2018, foi sancionada a Lei N° 13.640, que regulamentou o serviço no Brasil. Em 2022, a página Fatos e Dados da Uber revela que há mais de 1 milhão de motoristas parceiros cadastrados, 30 milhões de usuários cadastrados, estando presente em mais de 500 cidades no Brasil (UBER, 2022).

desverticalização parcial das unidades de produção. Isto é, como afirma Neto (2004, p. 4): “Todas as características referentes aos processos de produção na acumulação flexível e no toyotismo podem ser, grosso modo, resumidas numa única palavra: flexibilidade”.

Concomitantemente, com o auge da flexibilidade do trabalho, cresce a gama de trabalhadores “*just-in-time*” (ABÍLIO, 2017, p. 21), isto é, aqueles que estão disponíveis ao trabalho sob a demanda do capital variante. Isso significa que o trabalhador disponibiliza todo seu tempo de trabalho à demanda, mas não recebe integralmente por sua dedicação e que agora precisa lidar com o autogerenciamento de sua disponibilização ao capital instável. Além disso, o trabalhador depara-se também com novas formas de controle, como as avaliações de serviço realizada pelos consumidores, executado na esfera do consumo, entendendo que o controle e relações de subordinação tornam-se intangíveis, uma vez que a empresa é um aplicativo, contudo o trabalhador não é empregado, mas considerado um “parceiro”, bem como os clientes que passam a ter integralmente o controle avaliativo sobre o trabalho executado (ABÍLIO, 2017). Concomitantemente, tem-se o fenômeno do “*downsizing*”, cujo significa a diminuição de postos de trabalho visando a redução de custos à produção (PINHEIRO *et al.*, 2018).

Relacionado à realidade brasileira, vê-se que o aprofundamento da política neoliberal, instaurada a partir da década de 90 e vista até os dias atuais, que expressa-se por meio de alterações nas relações de trabalho, alterando a dinâmica do Estado frente à classe trabalhadora brasileira. Antunes (2017) infere que há um processo de destroçamento da legislação social do trabalho, visto que os direitos trabalhistas, conquistados a partir de muita luta social e democrática frente à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, vem desmoronando à medida em que acontece o aumento das terceirizações.

É um retorno à escravidão. Trabalhadores e trabalhadoras poderão ser contratados de modo intermitente. (...) Se tem trabalho são chamados, se não tem não recebem. Este é o verdadeiro quadro que se pretende instaurar no Brasil. Em síntese, em uma era digital, informacional e computacional, o governo Temer quer legitimar a nova escravidão, também digital, no Brasil, e só as lutas sociais poderão impedi-la e evitar que esse desmoronamento se consolide. (ANTUNES, 2017, p. 29)

Ainda, Krein (2017) expõe que a Reforma Trabalhista (2017) não contribui para a nação brasileira, pelo contrário, transfere ainda mais os riscos aos trabalhadores. Considerando a finalidade de redução de gastos e de flexibilidade laboral apresentada pelo Governo Federal em sua proposta, tal reforma, quando analisada piamente, identifica a retirada de direitos ao invés da criação de empregos. “É uma flexibilidade para baixo, para retirar direitos. É uma inversão nas hierarquias das regras em que o particular (empresa ou categoria) se sobreponha ao geral (a sociedade)” (KREIN, 2017, p. 33).

Dessa forma, a economia de plataforma¹⁰ configura-se enquanto aquele mercado que se apropria de tecnologias de plataformas para se promover e funcionar no âmbito econômico e, que devido a isso, promove mudança nas relações produtivas e sociais. Assim, o que se consolida é uma economia que resulta na ampliação da organização e do controle sob o trabalho, conseqüentemente, na extração de maior lucro produtivo. As plataformas são consideradas enquanto um ponto de produção distinto e digital, pois direcionam as relações sociais envolvidas no trabalho, convertendo-as em relações produtivas, uma vez que não há local físico de trabalho pré-estabelecido, mas uma plataforma que pode ser acessada a qualquer hora e local. Desse modo, os trabalhadores ficam condicionados ao sujeito externo que determina a demanda e a produção adequada (MORAES, 2019). De acordo com Standing (2016), 1/3 das relações laborais serão mediadas pelas plataformas digitais até 2025, o que demonstra a grande projeção de crescimento deste modelo laborativo nos próximos anos.

Assim, o trabalho na contemporaneidade vai perdendo o sentido à vida e retornando (de modo ainda mais árduo) o sentido de labor, de tarefa, de algo pesado e penoso. Tanto que as próprias ocupações são vistas esvaziadas de significado – como no caso dos motoristas de aplicativo, que se vêem desprovidos de até mesmo uma categoria profissional. Este esvaziamento pode ser refletido a partir de dados referentes à flexibilização e à terceirização no trabalho, uma vez que o trabalho terceirizado apresenta menores salários, apesar de jornadas mais extensas, condições precárias de trabalho, limitação de carreira e

10 Segundo Moraes *et al.* (2019, p. 651), é “um setor amplo em pleno crescimento também intitulado dentre muitos termos e algumas particularidades, entre eles, de economia compartilhada (SUNDARARAJAN, 2016; MAIR; REISCHAUER, 2017), economia peer-to-peer (de pessoa para pessoa) (ZERVAS; PROSERPIO; BYERS, 2016), economia colaborativa (BOTSMAN; ROGERS, 2010), capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017), economia gig (FRIEDMAN, 2014; GANDINI, 2018), além de outros”.

desenvolvimento profissional, bem como expectativas de aposentadoria, já que, geralmente, a contribuição previdenciária fica à parte do trabalhador que se vê impossibilitado de contribuir frente à essas condições laborais, o que também implica na fragilidade das contas públicas, comprometendo as fontes de seguros sociais. Esses fatores refletem na falha das fiscalizações, uma vez que não há um ambiente centralizado onde ocorrem as atividades, tanto que os dados expostos por Krein (2017) afirmam que 80% de casos inspecionados entre 2013 e 2016 constataram trabalhos análogos à escravidão. Além disso, reflete-se a desorganização histórica do mercado de trabalho, considerando as altas informalidades, os salários baixos, a desigualdade social e a alta rotatividade.

Nesse sentido, a flexibilidade do trabalho é um conceito que se refere à capacidade de adaptar o trabalho às demandas do mercado, dos empregadores ou dos clientes. Isso pode incluir flexibilidade de horários, de tarefas ou de local de trabalho, entre outras coisas. Embora possa trazer vantagens para algumas pessoas, como a possibilidade de conciliar trabalho e vida pessoal, a flexibilidade também pode levar à precarização do trabalho, uma vez que muitos trabalhadores ficam sem contratos formais e sem proteção trabalhista.

A precarização do trabalho, por sua vez, envolve a perda de direitos trabalhistas e a instabilidade do emprego, como a falta de contratos formais, salários baixos, jornadas de trabalho excessivas e condições de trabalho insalubres. A precarização é uma realidade cada vez mais comum em muitas áreas do mercado de trabalho, em especial nas áreas mais vulneráveis, como os trabalhadores informais, terceirizados e em trabalhos temporários.

Essas mudanças referentes à flexibilização e à precarização do trabalho, têm gerado preocupações sobre os efeitos negativos na vida dos trabalhadores e suas famílias, como o aumento da pobreza e da desigualdade social, a diminuição da qualidade de vida e a intensificação do trabalho. Diante desse cenário, são necessárias políticas públicas e estratégias empresariais que promovam a inclusão, a valorização do trabalho e o respeito aos direitos trabalhistas, a fim de buscar uma sociedade mais justa e igualitária.

Desse modo, compreende-se que a terceirização e a Reforma Trabalhista contribuem para a precarização, transferindo riscos aos trabalhadores e reduzindo direitos, uma vez que essas medidas promovem uma flexibilidade que retira direitos e enfraquece a proteção social. Assim, o trabalho contemporâneo vai perdendo sentido e se tornando ainda mais árduo,

esvaziado de significado e com ocupações que não são reconhecidas como categorias profissionais. Em suma, a flexibilização e a precarização do trabalho refletem-se na desvalorização dos trabalhadores, salários baixos, condições precárias de trabalho, desigualdade social e alta rotatividade. A falta de contratos formais e a ausência de proteção trabalhista são características dessa realidade. Essas mudanças trazem efeitos negativos na vida dos trabalhadores, como o aumento da pobreza e da desigualdade social, além da intensificação do trabalho.

1.4. O PROCESSO DE PLATAFORMIZAÇÃO DAS EMPRESAS E DO MUNDO DO TRABALHO: REFLEXÕES ATUAIS E PERSPECTIVAS FUTURAS

O processo de plataformação das empresas e do mundo do trabalho refere-se à crescente utilização de plataformas digitais para a realização de negócios e para a organização do trabalho. Essas plataformas permitem a conexão direta entre empresas e trabalhadores, muitas vezes sem a necessidade de intermediários ou de contratos formais de trabalho. Essa nova configuração de trabalho tem sido amplamente utilizada em diversos setores, como, por exemplo, no transporte (*Uber*, 99), na hospedagem (*Airbnb*), na alimentação (*Ifood*, *UberEats*) e nos serviços gerais (*TaskRabbit*, *Handy*); assim como tem sido caracterizada por ser uma flexibilização extrema do trabalho, em que os trabalhadores são geralmente considerados autônomos ou *freelancers*, sendo que, desse modo, não têm os direitos trabalhistas garantidos por lei. Dessa forma, os trabalhadores nas plataformas digitais geralmente trabalham por demanda, recebendo pagamentos por tarefa realizada ou por período trabalhado. Esses trabalhadores não têm garantias de estabilidade, benefícios trabalhistas, férias, aposentadoria ou mesmo um salário mínimo, o que torna o trabalho altamente precário e vulnerável (SANT'ANNA; BARRETO; GOMES, 2021).

Embora a plataformação tenha sido apresentada como uma forma de inovação e modernização do mundo do trabalho, muitos críticos argumentam que ela representa um retorno aos modelos de trabalho do século XIX, em que os trabalhadores eram altamente explorados e vulneráveis. Surgindo, então, um possível alerta para a necessidade de

regulamentação dessas novas formas de trabalho, para garantir a proteção dos trabalhadores e evitar o aumento da desigualdade social e da exclusão econômica.

Diferentemente da noção de solidariedade e emancipação trabalhista, as plataformas e o trabalho terceirizado constituem-se enquanto dispositivos individualizantes e isoladoras de trabalhadores, expressando um capitalismo precário, que, no entanto, propaga-se enquanto um meio falacioso de autonomia e liberdade (FESTI, 2020; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Devido a isso, outro ponto a ser considerado é a questão do distanciamento coletivo, isto é, a fragilização da capacidade de organização coletiva, pois há a recolocação do trabalhador em uma categoria cindida de ações sindicais, sem regulamentações propriamente ditas, ou muitas vezes fragmentando os trabalhadores em divergentes e pequenos movimentos sindicais, perdendo a força total, porém o principal é a instalação do medo recorrente de ser substituído pela empresa em si. Ou seja, a terceirização torna o trabalhador ainda mais vulnerável, o que pode gerar impactos prejudiciais à saúde psicossocial destes (KREIN, 2017).

Como é crescente a ausência de emprego, há, especialmente nos jovens, a tendência de avançar o desalento. Ao mesmo tempo, avança-se na lógica de inculcar nos trabalhadores a visão de empreendedorismo e empregabilidade como saída para um mercado de trabalho hostil e escasso, o que constitui um grande problema para construção de identidade coletiva. Ou seja, as características do capitalismo contemporâneo são absolutamente desfavoráveis ao trabalho e à ação coletiva (KREIN, 2017, p. 36).

Desse modo, a chamada “Gig Economy”¹¹, ou “economia dos bicos ou biscates”, compreende essas novas formas de trabalho, caracterizadas pela terceirização da mão-de-obra, propagandeando a ideia de flexibilidade e autonomia laboral enquanto a ideologia do mercado econômico, como forma de transferência dos riscos e das responsabilidades sob o trabalho ao(à) trabalhador(a). Como expõe Woodcock (2017, p.16),

Essa terceirização é feita mediante classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais

¹¹ É necessário ressaltarmos que o termo “Gig Economy” torna-se limitado ao referirmos à realidade brasileira, visto que, na literatura do Norte Global, é comum a utilização deste conceito para se referir ao surgimento e crescimento do trabalho pago por peça, fora das fronteiras da formalização e comumente plataformizado. Tal noção, todavia, não corresponde à realidade brasileira, pois o trabalho informal e a viração representam historicamente a norma e não a exceção da divisão social do trabalho em nosso país. Vide a discussão no artigo: ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021.

atraentes para os investidores potenciais, pois mantém os trabalhadores fora dos livros da empresa e permite que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores, ao invés de arcar com esse risco. Não é inovador, exceto no sentido de encontrar uma nova forma de lucrar com mão de obra e trabalho alheios.

Neste contexto, as plataformas digitais surgem enquanto uma ferramenta de trabalho, a qual (em tese) permite o trabalho flexível e autônomo, no entanto, acaba ocasionando a expansão do subemprego, das perdas de garantias trabalhistas e de salários mais baixos. Entende-se que tais plataformas configuram-se como resultado das mutações no mercado de trabalho, as quais materializam um novo estágio deste processo (ABÍLIO, 2020).

De acordo com Grohmann (2019), considerando que a plataformização do trabalho compreende a conexão entre prestadores de serviços e clientes por meio do uso de plataformas digitais e que essas vêm ganhando maior relevância o cenário atual, faz-se necessário refletirmos sobre os impactos desses processos na vida dos trabalhadores, entendendo a intersecção entre a plataformização do trabalho, a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal.

A dataficação do trabalho por plataforma refere-se à coleta e à análise de grandes volumes de dados gerados pelos trabalhadores durante o desempenho de suas tarefas nas plataformas, cujos dados são utilizados pelas plataformas para aprimorar seus serviços, tomar decisões de alocação de recursos e, muitas vezes, monitorar o desempenho dos trabalhadores. Isto é, os algoritmos, que são produzidos pelas empresas de tecnologia e pelas interações das pessoas com eles, assim como os dados obtidos, são parte da chamada “dataficação da sociedade”¹², ou seja, um processo que envolve a centralidade dos dados na vida humana cotidiana, além da relevância no cenário capitalista, tanto na produção, quanto na circulação, uma vez que configura-se enquanto expressão da infraestrutura digital, interações midiáticas e capital financeiro (GROHMANN, 2019).

Assim, através da plataformização, o trabalho é designado como um ativo financeiro, passível de ser negociado e especulado, ocorrendo por meio de mecanismos como a precificação algorítmica, que determina o valor do trabalho com base em fatores como demanda, oferta e avaliações dos clientes. Essa lógica financeira pode contribuir para a

¹² Conceito desenvolvido por Couldry e Hepp (2017). Vide a referência: COULDRY, N.; HEPP, A. **The Mediated Construction of Reality**. London: Polity Press, 2017.

instabilidade e a insegurança do trabalho, já que os trabalhadores estão sujeitos a flutuações nos preços e na demanda. Desse modo, a dataficação pode levar à intensificação do trabalho, à vigilância e à precarização das condições de trabalho, já que a racionalidade liberal enfatiza a maximização do lucro e a flexibilização das relações de trabalho, privilegiando a competição e o individualismo. Infere-se que as plataformas digitais são vistas como soluções eficientes para o mercado de trabalho, mas que, muitas vezes, ignoram questões como direitos trabalhistas, proteção social e desigualdades.

Em resumo, o processo de plataformização das empresas e do mundo trabalhista tem gerado impactos significativos no mercado de trabalho e nas relações entre empregadores e trabalhadores. Para garantir a justiça social e a proteção dos trabalhadores, é necessário repensar as formas de regulação e de organização do trabalho nas plataformas digitais. Diante disso, considerando o aumento da informalidade e do trabalho terceirizado, é necessário questionarmos: o processo de tecnologização do trabalho configura-se enquanto oportunidade de empreender na contemporaneidade ou como um processo de precarização das relações laborais? É a salvação mágica do trabalhador subordinado ou é a condenação dele? Eis as questões que discutiremos no capítulo a seguir.

2. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONCEITOS E REFLEXÕES SOBRE O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

A crescente utilização da tecnologia no mundo do trabalho, assim como das plataformas digitais para a organização e produção do trabalho, tem resultado em impactos significativos ao mercado de trabalho, bem como nas relações entre trabalhadores e empresas. Diante desta conjuntura, é perceptível que a uberização do trabalho vem tornando-se um fenômeno cada vez mais difuso e discutido na contemporaneidade, sendo um termo utilizado preferencialmente para a utilização de plataformas digitais na conexão entre prestadores de serviços em demandas específicas, sendo caracterizada pela flexibilização extrema. Desse modo, este capítulo tem o objetivo de explicar conceitos relacionados ao processo de uberização do trabalho, os impactos à vida dos trabalhadores, bem como a especificidade dos aspectos psicossociais aos motoristas de aplicativo.

2.1. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DA UBERIZAÇÃO: IMPACTOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E TRABALHISTAS

De acordo com Moraes *et al.* (2019), as economias de plataformas e a uberização do trabalho vem difundindo-se em âmbito mundial como uma alternativa superadora da *crise de acumulação* (HARVEY, 2004), isto é,

Ocorre, nesse sentido, um movimento pendular no qual a força de trabalho oscila ora empurrado para um reduzido e declinante rol de trabalho perene, em ritmo intensificado e destituído de direitos, ora para uma superfluidez crescente, impulsionadora de trabalhos informais e precários (MORAES et al, 2019, p. 649).

Nesse sentido, a uberização do trabalho define-se enquanto o termo utilizado pelo trabalho projetado pelas empresas de economias de plataformas, que podem ser denominadas de “*crowd employment*” e “*crowdworking*”, difundindo-os enquanto uma nova forma de organização, gerenciamento e controle laborativo, na qual os trabalhadores são marcados pela disponibilidade e pela descartabilidade, que como denomina Abílio (2019), são os ditos trabalhadores “*just in time*”.

Nesse momento, faz-se necessário um recorte para explicitar os primeiros estudos sobre uberização do trabalho que foram publicados no Brasil. Estes, referem-se à tese de doutorado de Ludmila Costhek Abílio¹³, cujo tema centralizou-se no trabalho de revendedoras de cosméticos Natura. Este recorte faz-se interessante, pois tal estudo mostra que a uberização do trabalho é um fenômeno anterior e mais amplo do que o momento da plataformização do trabalho, sendo assim, a uberização do trabalho no Brasil é um resultado de um processo histórico de informalização de renda e retirada de direitos sociais e proteções trabalhistas que emergem a partir de 1990.

Diante disso, há de se reconhecer a utilização do termo “uberização do Trabalho” ligado ao sucesso da empresa *Uber*, contudo teve sua primeira aparição nos estudos de Hill (2015), cujo trabalho discute a precarização do trabalho nos Estados Unidos a partir do avanço das empresas-plataforma. Devido a isso, a empresa Uber concedeu maior visibilidade às novas formas de organização, de controle, de gerenciamento e de subordinação do trabalho, em que estão relacionadas as imbricações do consumo no trabalho, bem como a interface entre a vigilância, coleta de dados, exploração do trabalho, promovendo a obscuridade da relação entre as inovações tecnológicas e a precarização do trabalho (ABÍLIO, 2017).

A partir de então, as empresas digitais tornaram-se mediadoras entre consumidores e prestadores de serviços, designando-se: “oferecedores de serviços”, de modo a desvincularem-se dos vínculos empregatícios, das garantias de direitos trabalhistas e quaisquer outras questões relacionadas ao trabalho. Esse processo torna ainda mais obscura as relações de exploração do(a) trabalhador(a), promovendo a (hiper)precarização laboral. Contudo, percebe-se que, mesmo que haja a desvinculação do compromisso empregatício, há o controle e o gerenciamento do trabalho do mesmo modo, na verdade, amplificado, por meio da ideologia do(a) trabalhador(a) enquanto ‘nanoempreendedor(a) de si próprio(a)’ (ABÍLIO, 2017).

O empreendedorismo de si atinge ao(a)s trabalhore(a)s não somente enquanto um discurso organizacional, mas alcança as formas tão almejadas pela flexibilização laboral, isto

¹³ Vide a referência da tese citada: ABÍLIO, L. C. O make up do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. Campinas, SP: 2011.

é, transforma o sujeito em um(a) trabalhador(a) *just-in-time*, conforme exposto anteriormente, estando disponível de acordo com a demanda do capital. Desse modo, o trabalhador torna-se dependente da disponibilidade de trabalho, contudo, não é pago o que é justo pelo mesmo, ou seja, pelos tempos de não-trabalho. É o(a) próprio(a) trabalhador(a) que tem que lidar com esse processo cambiante e variável do capital. Devido a isso, podemos compreender que o autogerenciamento e o empreendedorismo de si vão ao encontro do cotidiano de trabalho uberizado (ABÍLIO, 2020).

Além disso, considerando que a esfera do consumo está interligada ao capital, o gerenciamento também é transferido aos(à)s consumidore(a)s, sendo esta multidão responsável pela avaliação dos serviços prestados (ABÍLIO, 2020). Assim, o(a) trabalhador(a) encontra-se gerenciado tanto pelo(a)s consumidore(a)s, quanto pelas próprias plataformas digitais que ditam as “regras do jogo”, isto é, as formas como deve ser realizado o trabalho, caso contrário, a empresa adota medidas restritivas e punitivas, que, muitas vezes, são desconhecidas pelo(a)s próprio(a)s trabalhadore(a)s, assim como expõe Abílio (2017, p. 23),

(...) a intangibilidade deste controle e da relação de subordinação é desafiadora: a empresa é um aplicativo, o trabalhador é um parceiro, o gerenciamento é programado por um software, o gerente é uma multidão (ABÍLIO, 2017, p. 23).

De acordo com Abílio (2020), subentende-se que, por meio desse gerenciamento algorítmico, as empresas-aplicativos são mais do que simplesmente mediadoras de serviços, tendo em vista que, apesar das práticas de controle e de subordinação serem invisibilizadas, reconhece-se tais questões no que se refere ao fato de que é a plataforma que define o(a) consumidor(a), os valores dos serviços prestados, os valores recebidos pelo(a) prestador(a) do serviço, e que distribui as demandas de trabalho.

Faz-se necessário refletirmos acerca da concretude de ser trabalho, que é desmantelado com a uberização do trabalho, visto que essas novas formas laborais não são regulamentadas, ou reguladas e estabelecidas socialmente, desconferindo uma identidade profissional ao(à)s trabalhadores. Isso culmina na ideia de que esse tipo de exercício laboral é direcionado para a complementação de renda, enquanto “bicos” propriamente ditos, no entanto, as pesquisas mostram que crescem exorbitantemente o número de sujeitos que

sobrevivem única e exclusivamente com o trabalho por meio de plataformas digitais¹⁴. Como expõe Abílio (2019, p. 4).

O motorista da *Uber*, por exemplo, não tem uma identidade profissional como a do taxista, que passou por certificações públicas que lhe conferem o estatuto de taxista. O motorista da *Uber* é um trabalhador amador que aderiu a uma atividade informal, sem regulamentações, à qual praticamente qualquer um pode aderir; não há licenças limitadas, não há determinação sobre o tamanho do contingente de trabalhadores (ABILIO, 2019, p. 4).

Assim, compreendendo que o controle da qualidade deste trabalho, desenvolvido por meio das plataformas digitais provêm das avaliações recebidas por meio dos clientes, entende-se que o reconhecimento profissional, isto é, os processos que conferem a identidade profissional ao sujeito, são atribuídos informalmente e dependem do período de permanência nesta atividade e de suas avaliações ao longo desse tempo, que vão conferindo um estágio de ranqueamento frente às médias de avaliações recebidas. Os processos de reconhecimento são extremamente importantes à qualidade de saúde e bem-estar do sujeito, impactando diretamente à vida dos trabalhadores, sendo aspectos que serão discutidos posteriormente nesta dissertação.

2.2. TECNOLOGIA, PRECARIZAÇÃO E NOVAS FORMAS DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA VIDA DOS TRABALHADORES

Antunes (2018) expõe que a uberização do trabalho configura-se enquanto o tripé da terceirização, da informalidade e da flexibilidade, visto que são permeados por processos de subcontratação, incentiva o culto ao empreendedorismo e a produção em massa de nano-empresendedores, como afirma: “uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 34). De acordo com Abílio (2019), há uma relação entre terceirização e uberização do trabalho, visto que esta é produto da radicalização da primeira, entretanto, observa-se que a uberização concorre e substitui as terceirizações tradicionais em

14 ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. da; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS (ALIANÇA BIKE). **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos**. 2019.

alguns setores, como, por exemplo, o caso dos motoboys em 2000, que contribuíram para o aumento das terceirizações nesta categoria.

Concomitantemente, verifica-se que com a entrada de aplicativos terceirizantes de serviços, como o *Ifood* e o *Rappi*, no mercado, há uma focalização na terceirização massiva desses serviços, entendendo que a tendência ao estabelecimentos de preços por oligopólios faz com que empresas de motoboys entrem em falência e com que a única opção disponível a esses trabalhadores sejam as atuais empresas-aplicativos. Desse modo, compreende-se que a plataformização do trabalho atua como força propulsora nesse contexto, atuando na tendência de formação de oligopólios da uberização do trabalho. A questão subjetiva nesse processo volta-se à preservação da identidade profissional conferida à categoria desses trabalhadores¹⁵, que na terceirização tradicional, de certa forma, era passível de ser mantida, ao menos parcialmente, mas que não se faz na realidade da uberização do trabalho, aspecto impactante que será discutido ao longo desta dissertação.

Sucintamente, o uso das tecnologias atua precarizando as relações de trabalho através da falácia da liberdade autônoma, da flexibilidade total, devido à não ter um padrão pré-definido, alguém a se reportar ou regular seu modo de trabalhar, como nas empresas tradicionais. Contrariamente, vê-se o livramento do vínculo empregatício, conjuntamente com um trabalho que age de forma direta sobre o gerenciamento, o controle e a fiscalização sobre os modos de trabalho, cujo processo consolidou o trabalhador em um “nanoempreendedor de si próprio” (ABÍLIO, 2017).

Sendo assim, o processo de uberização do trabalho está diretamente relacionada ao aumento de influência da esfera do consumo na esfera do trabalho, obscurecendo as relações entre tecnologia e precarização do trabalho, uma vez que envolve reconfigurações do papel do Estado frente às eliminações de direitos trabalhistas, de barreiras de fluxos capitais, bem como refere-se às altas taxas de desemprego e novas modalidades de trabalho, como também sob a subjetividade do trabalhador. Resumidamente, torna claro os fenômenos de “viração”, os quais referem-se ao trânsito entre trabalhos formais e informais que vai costurando a vida dos

¹⁵ Acerca da dimensão de identidade profissional dos trabalhadores motoboys indica-se o livro “Os motoboys de São Paulo e a produção de táticas e estratégias na realização das práticas cotidianas” de Matheus Fernandes de Castro, cujo professor foi um dos primeiros a estudar tal tema no Brasil nos anos 2007 a 2010.

trabalhadores em meio a trabalhos mal reconhecidos como tais, processo bem conhecido nos países globalizados, marcados pelos “bicos”, pelo trabalho informal e amador, cujo fenômeno adotou-se o nome de “Gig Economy”¹⁶ (ABÍLIO, 2017).

Referente à eliminação do vínculo empregatício, compreende-se que a uberização do trabalho pretende apresentar as empresas enquanto parceiras dos trabalhadores, ao invés de empregadoras dos mesmos, abolindo qualquer tipo de contrato formal (até mesmo de prestações de serviços), sendo utilizado somente um termo de aceite das condições das plataformas digitais. É o auge da “Sociedade da Terceirização”, termo designado por Antunes (2015), na qual a empresa é uma facilitadora do serviço prestado, mediando as relações entre os trabalhadores que prestam o serviço e os consumidores. Reconhece-se que há tempos o trabalhador vem perdendo direitos ao ser intitulado como “colaborador” do processo produtivo, porém enquanto “parceiro” percebe-se um maior refinamento da obscuridade da precarização do trabalho contemporâneo (ABÍLIO, 2017).

Outro ponto a ser considerado refere-se aos reflexos da uberização do trabalho na concretude laboral, já que ela gera uma tendência a que o trabalho perca as formas e regulações tradicionais do que entende-se por trabalho propriamente dito, que recai sob o entendimento de trabalho amador, como aquele que é trabalho, é produtivo, mas não confere identidade profissional, uma vez que não tem as regras pré-estabelecidas, e, portanto, indica um caráter maleável do trabalho, permitindo que na prática haja maior exploração do trabalhador, por exemplo “(...) O motorista de táxi é um motorista profissional, já o motorista Uber tem uma identidade flexível” (ABÍLIO, 2017, p. 23).

Destarte, o trabalho amador ao não ser regulado socialmente, vai tornando-se maleável, desprotegido, tendo em vista a falta de um estatuto de trabalho bem descrito, sendo que essa maleabilidade confere maior grau de exploração do(a)s trabalhadore(a)s, uma vez que não há parâmetro do que é ou não permitido nesses trabalhos. Isso tudo recai sob o trabalhador, ocasionando impactos (inter)subjetivos, compreendendo a necessidade de criação

¹⁶ Termo que, segundo MURER apud MENA (2016), é considerado uma confluência de fatores econômicos, políticos e sociais que aparece na literatura a partir do surgimento do trabalho por meio de plataformas digitais sob demanda, isto é, “Gyg Economy” estrutura-se enquanto um mercado de trabalho que compreende trabalhadores temporários e sem vínculos empregatícios, como, por exemplo, os trabalhadores das empresas UBER e AMAZON que prestam serviços às mesmas, porém sem regulamentações trabalhistas formais.

de estratégias de enfrentamento deste contexto, que constitui-se enquanto um tipo de sofrimento no trabalho. De acordo com Krein (2017, p. 33),

o trabalho na era da terceirização esvazia-se ainda mais de sentido à medida que prevalece a noção de labor, termo que designa um trabalho árduo e pesado, à de opus, mais relacionado à criação de algo socialmente e culturalmente relevante.

Tendo em vista que os estudos mostram que o trabalho terceirizado é provido de condições precárias de trabalho, baixos salários, jornadas maiores, trajetórias profissionais mais limitadas, bem como de expectativas mais baixas para as contribuições de tempo para a aposentadoria (KREIN, 2017). Esses aspectos influenciam no mercado de trabalho, promovendo maiores rotatividades e maiores taxas de informalidade, o que fragiliza as relações de trabalho e ações coletivas, uma vez que o processo de expansão da terceirização retira o(a)s trabalhadore(a)s de categorias profissionais regulamentadas e os inserem em locais sem tradição sindical, sendo que quando o há, os categorizam em diferentes sindicatos, tornando os indivíduos mais vulneráveis, inseguros, afetados negativamente em relação às condições de saúde e de vida.

Diante disso, entende-se que a incerteza é um sentimento vivenciado cotidianamente pelo(a)s trabalhadore(a)s uberizado(a)s, de modo com que essa incorpora-se à lógica do gerenciamento e empreendedorismo de si, que traduz-se em divergentes estratégias para a garantia da própria remuneração (ABÍLIO, 2019). E não só dela. Torna-se necessário o desenvolvimento de estratégias para o enfrentamento da concorrência, o que envolve inúmeras práticas, como, por exemplo, dispor de maiores custos para adotar medidas mais atrativas ao(à)s consumidore(a)s. Conforme afirma Abílio (2019, p. 7),

O autogerenciamento do trabalhador envolve a determinação de metas econômicas para si. Ou seja, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas quanto precisa ganhar por dia. Entretanto, a distribuição do trabalho está nas mãos da empresa; ele não só não tem garantias como não há previsibilidade sobre sua carga de trabalho. A definição da meta para si envolverá lidar permanentemente com a incerteza e estabelecer estratégias subordinadas às dinâmicas gerenciadas pela empresa-aplicativo (ABÍLIO, 2019, p. 7).

Nesse sentido, vê-se que, na contemporaneidade, o mundo do trabalho encontra-se permeado de crescentes ocupações que não permitem a assimilação do sentido à vida, tendo em vista o aumento do desemprego e a tendência dos jovens ao desalento, que tornam o empreendedorismo e autogerenciamento enquanto medidas laborais acessíveis (possíveis), ainda que hostis e precárias. Essas questões conferem uma problemática frente à construção identitária do(a) trabalhador(a), tendo em vista que as condições de trabalho uberizado são desfavoráveis à ação coletiva, por exemplo. Assim como afirmam Filgueiras e Antunes (2020, p. 30),

A mesma tecnologia que torna a regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabiliza a proteção. E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações, as instituições públicas, além de se constituir em um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 30).

De acordo com Krein (2019), há algumas alternativas aos empecilhos promovidos pelo capitalismo que desfavorecem a coletividade, sendo, por exemplo, a resistência contra a desmantelamento de direitos sociais, propostas reformistas de ampliação da proteção social, defesas referentes à redução das jornadas de trabalho, contando com a garantia de uma renda mínima para assegurar as condições de vida; entendendo a necessidade de viver à vida em todos os seus âmbitos; fomentando ações coletivas, de modo a organizar e fortalecer movimentos coletivos e organizações sociais.

Contudo, pensemos: E no caso do(a)s motoristas de aplicativo? Essa é uma realidade cabível? Possivelmente a longo prazo, visto que na cotidianidade esse(a)s precisam organizar-se individual e coletivamente, desenvolvendo estratégias em prol da promoção de saúde mental e qualidade de vida no trabalho. Visto que, como afirma Azevedo (2020, p. 8),

A uberização do trabalho é o novo estágio da exploração do trabalho, sua atuação traz mudanças que consolidam a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si que está disponível de maneira permanente; retira-lhe as garantias inerentes aos empregados, ao tempo que mantém a subordinação (ABÍLIO, 2017). A precarização do trabalho se tornou estrutural (AZEVEDO, 2020, p. 8).

Desse modo, compreende-se que estamos presenciando a expansão de um novo proletariado, designado ‘proletariado da era digital’, os quais foram impulsionados a partir das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) que os conectam às suas modalidades de trabalho. Segundo Antunes (2018, p. 30), “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital”.

Lembremos Abílio (2017, p. 20): “O que é fundamental para a compreensão da uberização, é tirar um olho da inovação tecnológica para olhar o que há de mais precário e socialmente invisível no mundo do trabalho”. Nesse momento, devemos retornar aos questionamentos realizados outrora: partindo do pressuposto de que o empreendedorismo está diretamente relacionado à flexibilidade, como recai sob o trabalhador essa relação? O trabalho está sendo produtor de reconhecimento? Há engajamento e motivação produtiva para além das ameaças da sobrevivência e do desemprego? Eis o norte que buscamos seguir.

2.3. A DINÂMICA DO TRABALHO UBERIZADO: ASPECTOS PSICOSSOCIAIS E ECONÔMICOS NA VIDA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

O trabalho com mobilidade, ou seja, os motoristas de aplicativo, é um exemplo de como a tecnologia está mudando as relações de trabalho. Com a popularização dos aplicativos de transporte, como *Uber*, *99* e *Cabify*, muitas pessoas encontraram uma oportunidade de ganhar dinheiro dirigindo seus próprios carros. Esse modelo de trabalho é caracterizado por uma grande flexibilidade, em que os motoristas podem escolher quando e por quanto tempo querem trabalhar. No entanto, eles não têm garantias trabalhistas como férias, décimo terceiro salário e benefícios previdenciários. Além disso, muitas vezes, eles precisam arcar com todos os custos do veículo, como manutenção, combustível e seguro.

Sucintamente, um dos principais aplicativos de mobilidade plataformizado, a Uber, surgiu em 2009 quando Travis Kalanick e Garret Camp viajaram à França, precisaram pegar um táxi e não encontraram, surgindo, então, a ideia de um serviço por plataforma que permitisse a conexão do usuário ao motorista pelo intermédio de um aplicativo de mobilidade (SLEE, 2017). Desde então, os aplicativos de mobilidade vêm crescendo anualmente, no

Brasil, de acordo com a matéria do site da *Uber* intitulada “Fatos e dados sobre a Uber”, há mais de 1 milhão de motoristas parceiros cadastrados, 30 milhões de usuários cadastrados, estando presente em mais de 500 cidades no país (UBER, 2022).

Nesse sentido, entende-se que a empresa *Uber* derivou uma nova categoria trabalhista pautada nos motoristas de aplicativo, como aqueles que utilizam o aplicativo de mobilidade como fonte primária, ou não, de renda particular. Devido a isso, esse novo modelo de trabalho tem gerado impactos no setor de transportes urbanos, levando questões relacionados a sua regulação profissional, visto a semelhança com a atividade desenvolvida pelos taxistas particulares, assim como pela incerta natureza do trabalho desenvolvida pela categoria dos motoristas de aplicativo, que considerando sua indefinição, leva a um quadro de desamparo jurídico, gerando ainda mais processos de precarização no trabalho, visto que permite explorações ilimitadas, violações de direitos fundamentais, como, por exemplo, à dignidade do trabalhador (MARTINS; ALMEIDA, 2017).

Com isso, o trabalho com mobilidade também é marcado pela incerteza, já que os motoristas não têm garantias de um fluxo constante de passageiros. Isso pode levar a uma concorrência acirrada entre os motoristas e uma pressão para trabalhar mais horas, a fim de garantir uma renda suficiente. Essa nova forma de trabalho tem gerado debates sobre a regulação e a proteção dos trabalhadores. Muitos defendem a necessidade de garantir direitos trabalhistas básicos para os motoristas de aplicativo, enquanto outros argumentam que essa flexibilidade é justamente o que torna o trabalho atrativo para muitos trabalhadores.

Juridicamente, entende-se que os motoristas de aplicativo estão permeados de uma subordinação estrutural, visto que estão à mercê da plataforma das empresas-aplicativo de mobilidade sem as quais o trabalho não pode ser exercido, visto ainda a possibilidade de “demissão”, ou melhor, desligamento da plataforma, como uma política de controle de qualidade e prestação de serviços da empresa. Sobre os riscos do desempenho das atividades, os motoristas devem assumir os valores com manutenção e combustíveis, sendo um dos pontos analisados sobre a relação jurídica entre os motoristas e as empresas-aplicativos, entendendo as reflexões acerca da autonomia e da subordinação presentes nas relações de prestações de serviços.

Diante disso, cabe discutirmos conceitos relacionados à parassubordinação e à hipossuficiência dos motoristas de aplicativos frente às lógicas empresas de plataformas. No que concerne à hipossuficiência, entende-se na área do Direito que a proteção jurídica do hipossuficiente refere-se à proteção trabalhista do empregado, isto é, da parte que não é detentora do capital, dos meios de produção, ou melhor, da parte que não é o empregador, que no nosso caso infere-se aos aplicativos de transporte. Nesse sentido, o objetivo é buscar uma equiparação jurídica, garantida pelo princípio de isonomia, não relacionada à igualdade material, ou seja “A igualdade de que fala o texto constitucional é real, substancial, significando que o juiz deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades” (JÚNIOR, 2007, p. 384).

Já em relação à parassubordinação, compreende-se que esta é uma terceira categoria de trabalho, que configura-se como um meio termo entre a autonomia e a subordinação, visto que não se enquadra em ambas as categorias já existentes, uma vez que é crescente o número de trabalhadores não empregados, como no caso dos motoristas de aplicativos que trabalham para as plataformas, mas que não são empregados juridicamente, encontrando-se em um limbo comumente denominado de “parceiro” dos aplicativos ou “prestadores de serviços (ASSIS, 2021).

Cassar (2014, p. 276) identifica que uma relação de trabalho autônoma pauta-se no “exercício de ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio”, isto é, defende a autonomia do trabalhador sob a existência de certa subordinação, mitigada, exemplificada pelo caso dos representantes comerciais. Já Delgado (2007), não correlaciona o trabalhador autônomo, prestador de serviços, com a subordinação, entendendo que a primeira implica na ausência da segunda, como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo. No caso dos motoristas de aplicativo, entende-se que a dita autonomia refere-se à liberdade de planejamento da jornada de trabalho e na possibilidade de recusa da prestação de serviços, por exemplo. Contudo, observa-se a transferência de riscos aos motoristas de aplicativos por parte das empresas-aplicativos, o que para Cassar (2014) implica na afirmação de que se há risco de negócio ao trabalhador, não há como cogitar relação de emprego, mas a caracterização desses trabalhadores na “zona *grise*”, ou seja, uma área marcada pela indefinição jurídica.

Em resumo, o trabalho com mobilidade, ou motoristas de aplicativo, é um exemplo de como a tecnologia está transformando o mercado de trabalho e as relações entre empregadores e trabalhadores. Para garantir a proteção dos trabalhadores e a justiça social, é necessário repensar as formas de regulação e de organização do trabalho nessas plataformas digitais – aspectos que serão abordados posteriormente nas análises qualitativas de dados. Além disso, apesar de observarmos o aumento de pesquisas relacionadas à uberização do trabalho e do trabalho por aplicativos, verifica-se a dificuldade em encontrar estudos teóricos acerca do trabalho de motoristas de aplicativo pelo viés da saúde mental desses trabalhadores, compreendendo os aspectos psicossociais e econômicos desses sujeitos. Há pesquisas relacionadas à ergonomia da atividade em si, sobre a lógica da uberização do trabalho que permeia as relações de trabalho por aplicativo, isto é, há reflexões acerca do tema geral, contudo, carece de maiores estudos pautados especificamente sobre a saúde mental e a vivência cotidiana desta categoria. Aqui salientamos a necessidade do desenvolvimento de pesquisas qualitativas para refletirmos acerca das condições de saúde mental desses trabalhadores, como, por exemplo, indo ao encontro do objetivo desta dissertação.

3. CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO PARA A COMPREENSÃO DOS PROCESSOS PSICOLÓGICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho surge como uma área de estudo que visa à compreensão das relações entre o trabalho e subjetividade, entendendo aspectos relacionados aos afetos, às emoções, às motivações, à identidade e à subjetividade. Neste sentido, a Psicodinâmica do Trabalho contribui para a compreensão dos processos psicológicos que ocorrem no ambiente laboral, bem como para a análise das condições de trabalho e das práticas organizacionais que exercem impactos à saúde dos trabalhadores. Sendo assim, este capítulo irá abordar as principais contribuições desta abordagem para as dinâmicas psicossociais no trabalho, entendendo seus principais conceitos teóricos, a relação sujeito-trabalho, bem como a Análise de Núcleos de Sentido (ANS) que constituiu-se como uma metodologia de análise dados (ou seja, da concretude do trabalho representada pela linguagem dos trabalhadores) que têm sido utilizada em pesquisas-intervenções em Psicodinâmica do Trabalho.

3.1. CONCEITOS E FUNDAMENTOS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica que estuda as relações entre o trabalho e a subjetividade dos trabalhadores, com foco na análise das dimensões psicológicas e sociais envolvidas no processo de trabalho. Essa abordagem foi desenvolvida na França, em meados de 1970 e 1980 por Christophe Dejours, Yves Clot e Marcelle Stroobands, cujos estudiosos buscavam compreender a relação entre trabalho e saúde mental, questionando se este poderia ser responsável pelos males psicológicos acometidos aos trabalhadores. Contudo, ao contrário, desenvolveram a Psicodinâmica do Trabalho como forma de refletir sobre o trabalho enquanto fonte de realização, desejo e satisfação pessoal, desde que em consonância de condições favoráveis que permitam que o trabalhador atue sob a organização do processo produtivo (MENDES, 2014).

Diante disso, faz-se necessário refletirmos sobre algumas conceituações e visões da Psicodinâmica do Trabalho, como, por exemplo: as noções de trabalho, de subjetividade, de sofrimento no trabalho (criativo ou patogênico), assim como sob a organização do trabalho, o

reconhecimento no trabalho (de utilidade e de beleza), as condições e relações laborais, relações de poder e as estratégias defensivas. Sucintamente, o trabalho para esta abordagem diz respeito àquela atividade que possibilita o contato e a interação do sujeito com o mundo e com os outros sujeitos, permitindo a construção de identidade e trajetória pessoal, desvinculando a noção de trabalho com a redução de atividade que visa à remuneração (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007).

No contexto da Psicodinâmica do Trabalho, a subjetividade refere-se às experiências, percepções, significados e interpretações psicológicas e subjetivas que o indivíduo desenvolve em relação ao seu trabalho. Abrange emoções, motivações, crenças, valores e a forma como o indivíduo dá sentido às suas experiências de trabalho. Assim, esta abordagem psicológica reconhece que a subjetividade é moldada por aspectos objetivos e subjetivos do trabalho. Os aspectos objetivos incluem o ambiente de trabalho, tarefas, relacionamentos e fatores organizacionais, enquanto os aspectos subjetivos abrangem as emoções, desejos, aspirações e história pessoal do indivíduo. Esses fatores interagem e se influenciam mutuamente, moldando a experiência de trabalho do indivíduo e seu bem-estar geral (GAULEJAC, 2007).

A Subjetividade enfatiza a importância de compreender como os indivíduos vivenciam e dão sentido ao seu trabalho. Reconhece que o trabalho não é apenas uma atividade técnica ou econômica, mas também uma atividade profundamente pessoal e psicológica. A maneira como os indivíduos percebem e interpretam suas experiências de trabalho pode ter um impacto significativo em sua motivação, satisfação no trabalho e saúde mental geral. Ao compreender e abordar as experiências subjetivas dos trabalhadores, é possível promover ambientes de trabalho mais saudáveis e gratificantes que apoiem o bem-estar e a produtividade dos indivíduos (DEJOURS, 2011).

Por sua vez, a organização do trabalho é um conceito central na Psicodinâmica do Trabalho, visto que refere-se à forma como as tarefas, os processos e as relações são estruturados dentro de um ambiente de trabalho, englobando aspectos como a divisão do trabalho, as tecnologias utilizadas, as hierarquias e formas de controle, as condições físicas e emocionais do trabalho, entre outros. Desse modo, a organização do trabalho pode influenciar significativamente a experiência dos trabalhadores e a sua saúde mental, por exemplo, uma organização do trabalho que valoriza a autonomia, o reconhecimento, o desenvolvimento de

habilidades e a participação dos trabalhadores tende a promover uma maior satisfação, engajamento e bem-estar psicológico; por outro lado, uma organização do trabalho que impõe ritmos excessivos, metas inalcançáveis, controle excessivo, falta de participação dos trabalhadores e relações hierárquicas opressivas pode levar a problemas de saúde mental, como o estresse ocupacional, a ansiedade e a depressão (LIMA; FISCHER, 2011).

A Psicodinâmica do Trabalho defende a importância de uma organização do trabalho saudável e humanizada, que leve em consideração as necessidades, habilidades e subjetividade dos trabalhadores, enfatizado a importância de promover relações de trabalho baseadas na confiança, no respeito, no reconhecimento e na participação dos trabalhadores nas decisões que afetam seu trabalho. Em resumo, a organização do trabalho desempenha um papel fundamental na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, sendo importante considerar aspectos como autonomia, reconhecimento, participação e condições adequadas de trabalho para promover um ambiente saudável e satisfatório (MENDES, 2007).

Dito isso, as condições de trabalho referem-se aos aspectos objetivos do ambiente de trabalho, como a organização do trabalho, a carga horária, a remuneração, o ambiente físico, as tecnologias utilizadas, entre outros. Considerando que a Psicodinâmica do Trabalho enfatiza a importância de condições adequadas de trabalho para o bem-estar dos trabalhadores, uma carga horária excessiva, um ambiente físico insalubre ou a falta de recursos adequados podem contribuir para o surgimento de estresse, esgotamento e outros problemas de saúde mental, por exemplo.

Além disso, as relações de trabalho são consideradas pela Psicodinâmica do Trabalho como um fator crucial para a saúde mental. As relações entre colegas de trabalho, superiores hierárquicos e subordinados podem impactar significativamente a experiência dos trabalhadores. Relações de trabalho baseadas em cooperação, respeito, apoio mútuo e reconhecimento tendem a promover um ambiente saudável, enquanto relações marcadas por conflitos, assédio moral ou falta de reconhecimento podem levar ao sofrimento psíquico e ao adoecimento (SALIM; BORGES, 2017).

Diante disso, considerando tais fatores, o sofrimento no trabalho está relacionado com o sentimento de desvalorização, de exploração e de estresse, que configuram-se enquanto possíveis indicadores de condições precárias de trabalho, entendendo também que a

organização do trabalho, isto é, a forma como o trabalho é organizado e gerenciado afeta a relação saúde-trabalho do sujeito, envolvendo questões que concernem à motivação, à satisfação e à produtividade laboral; ao mesmo passo as condições laborais, ou seja, aspectos de remuneração, jornada de trabalho, segurança e saúde no trabalho que constituem um impacto relevante à relação do trabalhador e seu ambiente laboral (DEJOURS, 1993; ANTUNES, 2009; SANTOS; CUBAS, 2016).

Especificamente, na Psicodinâmica do Trabalho, existem dois conceitos-chave relacionados ao sofrimento no contexto laboral: sofrimento criativo e sofrimento patogênico. Em primeiro, o sofrimento criativo refere-se ao aspecto inevitável do sofrimento que surge como parte intrínseca do trabalho, isto é, está relacionado aos desafios, dificuldades e tensões que fazem parte da atividade profissional. É considerado "criativo" porque, em certa medida, pode ser produtivo e contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo. Por exemplo, o enfrentamento de obstáculos e a superação de desafios podem levar ao crescimento, à aprendizagem e à ampliação das capacidades do trabalhador. Por sua vez, o sofrimento patogênico diz respeito ao sofrimento que ultrapassa os limites saudáveis e que se torna prejudicial à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Esse tipo de sofrimento está associado às condições de trabalho adversas, como excesso de demandas, falta de autonomia, falta de reconhecimento, relações abusivas ou opressivas, falta de recursos adequados, entre outros fatores. O sofrimento patogênico pode levar a problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão, burnout e outras formas de adoecimento (LIMA; FISCHER, 2011).

Assim, o intuito da Psicodinâmica do Trabalho busca compreender a dinâmica entre o sofrimento criativo e o sofrimento patogênico, analisando como esses dois tipos de sofrimento interagem e influenciam a saúde mental dos trabalhadores, destacando a importância de promover condições de trabalho saudáveis e humanizadas, que valorizem o potencial criativo do trabalhador, ao mesmo tempo em que minimizem o sofrimento patogênico causado por condições laborais desfavoráveis.

Outro ponto a ser considerado refere-se às relações de poder no trabalho que, para a Psicodinâmica do Trabalho, permeiam os ambientes laborais, manifestando-se em hierarquias e dinâmicas de poder das organizações, afetando, positiva ou negativamente, o bem-estar psicológico dos trabalhadores, influenciando em resultados de efetividade e produtividade no

trabalho (SATO; LIPPMANN, 2012). Considerando as relações com os colegas, o reconhecimento no trabalho é outro conceito fundamental que se refere à valorização e validação do trabalhador pelo seu desempenho e contribuição no ambiente laboral, uma vez que está relacionado à percepção de que o trabalho realizado pelo indivíduo é importante, útil e significativo, e que suas habilidades e esforços são reconhecidos e apreciados.

O reconhecimento no trabalho desempenha um papel crucial no bem-estar psicológico dos trabalhadores, está ligado à construção da identidade profissional, autoestima, motivação, engajamento e satisfação no trabalho. Ou seja, quando os trabalhadores se sentem reconhecidos e valorizados, isso contribui para um senso de pertencimento, segurança psicológica e desenvolvimento pessoal. Por outro lado, a ausência de reconhecimento ou o reconhecimento inadequado pode levar ao desgaste psicológico, insatisfação no trabalho, desmotivação e outros problemas de saúde mental. Assim, a falta de reconhecimento pode gerar sentimentos de invisibilidade, desvalorização e frustração, afetando negativamente a qualidade de vida e o desempenho no trabalho (DEJOURS, 1992).

Diante disso, o reconhecimento no trabalho pode ser diferenciado em: reconhecimento de utilidade e de beleza, relacionados à valorização do trabalho e à experiência subjetiva do trabalhador. O reconhecimento de utilidade refere-se à percepção de que o trabalho realizado pelo indivíduo é útil, que sua contribuição tem um propósito e um impacto significativo no contexto organizacional ou na sociedade em geral. Esse tipo de reconhecimento está relacionado à sensação de que o trabalho desempenhado é relevante, faz diferença e tem valor para os outros, devido a isso, tende a fortalecer a autoestima, a motivação e o senso de propósito do trabalhador (MENDES, 2007).

Já o reconhecimento de beleza concerne à valorização estética do trabalho realizado pelo indivíduo, envolvendo a apreciação da qualidade, criatividade, originalidade ou harmonia presente no resultado do trabalho. Desta forma, o reconhecimento de beleza reconhece não apenas a utilidade prática do trabalho, mas também sua dimensão estética e emocional. Esse tipo de reconhecimento pode proporcionar satisfação, orgulho e realização pessoal ao trabalhador, além de estimular a expressão criativa e inovadora.

A Psicodinâmica do Trabalho destaca a importância desses dois tipos de reconhecimento para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. O reconhecimento de

utilidade e de beleza contribui para a construção da identidade profissional, a valorização das habilidades e competências individuais, o engajamento no trabalho e a sensação de pertencimento. É relevante ressaltar que o reconhecimento de utilidade e de beleza no trabalho vai além da avaliação externa ou da aprovação de outras pessoas. Ele envolve a percepção interna do trabalhador sobre o significado e o valor de suas atividades laborais. Portanto, o reconhecimento pode ser influenciado tanto por fatores externos (como o feedback dos colegas e superiores) quanto por fatores internos (como a autoavaliação e o autoconhecimento) (DEJOURS, 2011).

Além disso, a Psicodinâmica do Trabalho pode ser conceitualmente dividida em três etapas que marcaram os desenvolvimentos teóricos de cada momento da abordagem em busca da reflexão dos processos de prazer-saúde no trabalho. A primeira fase da Psicodinâmica do Trabalho é chamada de "análise da atividade". Nessa fase, o objetivo é analisar as condições concretas do trabalho, tais como as tarefas realizadas, as relações entre os trabalhadores, as ferramentas utilizadas, entre outros aspectos. A análise da atividade permite compreender como os trabalhadores lidam com as demandas do trabalho e como se adaptam às condições de trabalho (MENDES, 2015).

Já a segunda fase é a "análise das representações". Nessa etapa, o foco é nas representações que os trabalhadores têm sobre o trabalho e sobre si próprios no contexto do trabalho. Essas representações podem influenciar a forma como os trabalhadores lidam com as demandas do trabalho e como se relacionam com seus colegas. A análise das representações ajuda a compreender as emoções, os valores e as crenças dos trabalhadores em relação ao trabalho. Por sua vez, a terceira fase é a "análise das estratégias defensivas". Nessa fase, o objetivo é analisar as estratégias que os trabalhadores desenvolvem para lidar com as dificuldades e os conflitos que surgem no contexto do trabalho. Essas estratégias podem ser saudáveis ou patológicas e afetam a saúde mental e física dos trabalhadores. A análise das estratégias defensivas ajuda a compreender como os trabalhadores enfrentam as dificuldades do trabalho e a identificar possíveis problemas de saúde ocupacional (LANCMAN, 2005).

Sucintamente, na Psicodinâmica do Trabalho, as estratégias de defesa relacionam-se a mecanismos psicológicos utilizados pelos trabalhadores para lidar com situações estressantes, desafiadoras ou ameaçadoras no ambiente de trabalho. Essas estratégias visam proteger o

indivíduo do sofrimento e preservar sua integridade psíquica diante das demandas laborais. Algumas das estratégias de defesa comumente observadas na Psicodinâmica do Trabalho incluem a dissociação, a idealização, a desvalorização, a racionalização e a sublimação (PEREIRA; MENDES, 2011).

Na dissociação, o trabalhador consegue separar sua vida pessoal da vida profissional, mantendo uma divisão rígida entre essas esferas. Isso pode ajudar a preservar sua saúde mental, evitando que o estresse e as dificuldades do trabalho afetem negativamente sua vida pessoal. Já no mecanismo defensivo da idealização, o trabalhador atribui qualidades positivas excessivas ao trabalho, idealizando-o como fonte de satisfação, reconhecimento ou propósito. Essa estratégia pode servir como um mecanismo de defesa contra as frustrações e insatisfações no trabalho. Por sua vez, a desvalorização relaciona-se à minimização da importância ou do significado emocional do trabalho pelo sujeito, diminuindo sua relevância para sua vida e identidade. Essa estratégia pode ajudar a lidar com a falta de reconhecimento ou com condições de trabalho adversas.

Em seguida, na racionalização o trabalhador busca explicar ou justificar as situações estressantes ou insatisfatórias no trabalho por meio de argumentos lógicos ou racionais. Essa estratégia ajuda a reduzir a ansiedade e a encontrar sentido ou significado nas experiências laborais negativas. E, por fim, na sublimação, o trabalhador canaliza sua energia e emoções negativas para atividades ou interesses externos ao trabalho, como hobbies, atividades sociais ou projetos pessoais, permitindo que o indivíduo encontre satisfação e prazer em outras áreas de sua vida, compensando as dificuldades no trabalho (PEREIRA; MENDES, 2011).

É importante ressaltar que essas estratégias de defesa podem ser adaptativas em determinadas situações, ajudando os trabalhadores a enfrentar desafios e preservar sua saúde mental. No entanto, em alguns casos, elas também podem ser limitantes ou contribuir para a manutenção de condições laborais insatisfatórias.

Em resumo, as fases da Psicodinâmica do Trabalho são: análise da atividade, análise das representações e análise das estratégias defensivas. Essas fases permitem uma compreensão mais aprofundada das relações entre o trabalho e a subjetividade dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e intervenção nos ambientes de trabalho.

Enfim, a Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica e prática que tem contribuído significativamente para a compreensão dos processos psicológicos envolvidos no contexto laboral. Ao longo deste capítulo, exploramos os principais conceitos e temas abordados pela Psicodinâmica do Trabalho, como a constituição do sujeito a partir do trabalho, as condições e relações laborais, o reconhecimento no trabalho e as estratégias de defesa. Essa perspectiva nos permitiu analisar de forma mais ampla e complexa os impactos psicossociais do trabalho, destacando a importância de considerar a subjetividade dos trabalhadores, as dinâmicas organizacionais e as dimensões emocionais e afetivas presentes no ambiente laboral. Compreender e intervir nesses aspectos é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável, que valorize o bem-estar dos trabalhadores e potencialize seu desenvolvimento pessoal e profissional. Ao finalizar este capítulo, reconhecemos a relevância contínua da Psicodinâmica do Trabalho como um campo de estudo e intervenção que busca promover uma relação mais equilibrada, satisfatória e saudável entre os indivíduos e seu trabalho, visando a construção de ambientes laborais mais humanizados e produtivos.

3.2. A COMPREENSÃO DA SUBJETIVIDADE E DA RELAÇÃO SUJEITO-TRABALHO NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho tem uma visão de sujeito que se diferencia da visão tradicional de sujeito individual e autônomo, em que se pressupõe uma separação entre sujeito e mundo exterior. Nessa abordagem, o sujeito é visto como um ser social que está inserido em um contexto histórico, cultural e social e que é influenciado pelas condições objetivas e subjetivas do trabalho (DEJOURS, 1992).

A subjetividade, por sua vez, é entendida como a capacidade do sujeito de dar sentido às suas experiências e de construir significados a partir das relações que estabelece com o mundo exterior. A subjetividade é influenciada pelos aspectos objetivos do trabalho, como as condições de trabalho e as relações sociais, bem como pelos aspectos subjetivos, como as emoções, valores e crenças dos trabalhadores (MENDES, 2007; GAULEJAC, 2007).

Dessa forma, a Psicodinâmica do Trabalho estuda a relação entre o trabalho e a subjetividade dos trabalhadores, levando em conta as dimensões psicológicas e sociais

envolvidas no processo de trabalho. A abordagem busca compreender como as condições de trabalho afetam a subjetividade dos trabalhadores e como a subjetividade influencia a forma como os trabalhadores lidam com as demandas do trabalho e se relacionam com seus colegas (DEJOURS, 1999).

A relação entre o labor e a subjetividade é complexa e pode ter efeitos positivos ou negativos na saúde mental e física dos trabalhadores. A Psicodinâmica do Trabalho procura identificar as condições objetivas e subjetivas que favorecem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como as estratégias defensivas que podem surgir em resposta a situações de trabalho estressantes e desafiadoras. A abordagem busca desenvolver estratégias de intervenção que possam contribuir para a promoção da saúde ocupacional e para a prevenção de problemas de saúde relacionados ao trabalho.

A constituição do sujeito a partir do trabalho é um tema abordado pela Psicodinâmica do Trabalho que se relaciona com a forma como as experiências de trabalho influenciam a construção da subjetividade dos trabalhadores. Segundo a abordagem, o trabalho é uma das principais atividades humanas e é fundamental para a construção da identidade e da subjetividade dos indivíduos. Através do trabalho, os trabalhadores estabelecem relações sociais, adquirem conhecimentos e habilidades, desenvolvem valores e crenças e constroem uma visão de mundo (MERLO; PAIVA, 2015).

Dessa forma, a experiência de trabalho pode ter um impacto significativo na construção da subjetividade dos trabalhadores. Condições de trabalho precárias, como excesso de exigências, falta de reconhecimento, assédio moral, entre outras, podem gerar sofrimento psicológico e contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Por outro lado, um ambiente de trabalho saudável e favorável pode contribuir para o desenvolvimento de uma identidade profissional positiva e para a construção de relações sociais satisfatórias. Isso pode ter um efeito positivo na saúde mental e física dos trabalhadores.

Em suma, a Psicodinâmica do Trabalho considera que a experiência de trabalho é fundamental para a constituição do sujeito e da subjetividade dos indivíduos. Nesse sentido, é importante compreender as relações entre o trabalho e a subjetividade para promover ambientes de trabalho saudáveis e prevenir problemas de saúde relacionados a ele.

3.3. CAMPO METODOLÓGICO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ANÁLISE DE NÚCLEO DE SENTIDO (ANS)

De acordo com Silva (2015), a entrevista é uma ferramenta basal do método clínico, assim como, concomitantemente, da investigação científica em Psicologia. Este instrumento pode estar estruturado de diversas maneiras, sendo que em nosso caso optamos por uma semi-estruturação da pesquisa de campo, compreendendo um roteiro de entrevistas para nortear a mesma, no entanto, e, a partir desse, tornando possível o diálogo entre a pesquisadora e o(a) motorista de aplicativo voluntariado à participação nesta pesquisa. Visto que, segundo Mendes (2007) apresentada por Silva (2015, p. 32),

é importante a concentração e o envolvimento emocional, não colocando o sujeito da pesquisa na condição de objeto. Desse modo, o pesquisador assume uma atitude clínica. Tal atitude implica priorizar a lógica do entrevistado, centrando-se na relação subjetiva dele com o objeto do discurso (MENDES, 2007; SILVA, 2015, p. 32).

Desse modo, entende-se que ao longo da entrevista, o papel do(a) entrevistador(a) será o de identificar e apreender os conteúdos latentes das falas do(a)s entrevistado(a)s, que vão além daqueles manifestos, revelados por meio das verbalizações; tendo em vista que a ausência de espaços de escuta, pode ocasionar em um comprometimento da interpretação integral dos resultados desta pesquisa. Isso significa que a investigação científica em Psicologia compreende a diferenciação do discurso oficial, uma vez que este contribui com a manutenção da lógica que está sendo investigada pela pesquisa; assim como contribui para a “formatação do pensamento do trabalhador, estando, assim, impregnado de mediações que precisam ser elucidadas para apreensão mais fiel do trabalho e dos processos intersubjetivos a ele articulados” (SILVA, 2015, p. 33).

Dito isso, foi realizada a análise com base na Psicodinâmica do Trabalho, a partir dos dados obtidos por meio das entrevistas, buscando compreender o desenvolvimento de estratégias (inter)subjetivas em prol da promoção de saúde mental no cotidiano de trabalho do(a)s motoristas de aplicativo. Essa interpretação irá decorrer por meio da Análise de Núcleo de Sentido (ANS), cuja técnica consiste na identificação e na explicação de aspectos reais e simbólicos que permeiam a relação do indivíduo e seu trabalho (MENDES *et al.*, 2007).

Objetivamente, a Análise de Núcleo de Sentido (ANS) constitui-se enquanto uma técnica de análise qualitativa desenvolvida por pesquisadores brasileiros, cujo objetivo visa a identificação de núcleos de significação presentes em um discurso, possibilitando, assim, compreender adequadamente as representações, os valores e as crenças presentes em determinado contexto qualitativo. De acordo com Mendes *et al.* (2007), a ANS pauta seu instrumento de análise sob a categorização da fala do(a) entrevistado(a) em unidades, ou melhor, em ‘núcleos de sentidos’, os quais são agrupados conforme a sobressaliência de temas específicos no discurso oficial, desse modo, o intuito é agrupar tais conteúdos manifestos e latentes nos núcleos de sentidos de modo a oferecer melhor embasamento às interpretações (GARCIA, 2016).

Tal método analítico pauta-se em cinco etapas, sendo: a pré-análise, a organização do material, a classificação de núcleos de sentido, a interpretação e a validação destes. Primeiramente, na pré-análise é realizada a leitura do material a ser utilizado, isto é, os textos e discursos coletados anteriormente, visando a identificação de elementos que serão interessantes à análise em questão. Em seguida, segue-se para a etapa de organização do material, entendendo a segmentação do discurso em unidades de sentido, sendo possível a organização em frases, parágrafos ou trechos interessantes. Posteriormente, na classificação de núcleos de sentido, tais unidades de sentido serão agrupadas em núcleos correspondentes, de acordo com suas relevâncias e frequências diante o discurso como um todo.

Após é realizada a interpretação desses núcleos de sentidos, buscando analisar e refletir sob os mesmos, relacionando-os concomitantemente ao contexto em que foram emitidos. Ao final, é dada a continuidade com a validação dos dados, na qual o pesquisador verifica as interpretações elaboradas e as considerações finais subsequentes aos passos anteriores, correlacionando-os com os objetivos iniciais da investigação analítica. Diante disso, observa-se que a Análise de Núcleos de Sentidos vem sendo utilizada por diversas áreas do conhecimento, como as Ciências Sociais, Administração, Psicologia, Saúde e Educação, como forma de análise pragmática e crítica dos dados coletada nas pesquisas acadêmicas (FRANCO; RODRIGUES; SANTOS, 2012).

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão abordados os aspectos referentes à metodologia utilizada nesta dissertação, que deram origem à pesquisa de campo, isto é, às entrevistas com motoristas de aplicativos da região de Maringá/PR. Em geral, a metodologia constitui-se como um fator fundamental para a realização de uma pesquisa científica, visto que possibilita que o pesquisador desenvolva um processo sistemático e rigoroso de investigação, pautado em procedimentos de análise teórica aceitos cientificamente. Neste capítulo, então, serão descritas as etapas de procedimentos adotadas nesta pesquisa, como o processo de coleta e análise de dados, do mesmo modo em que serão apresentadas as principais estratégias utilizadas para assegurar a qualidade dos resultados obtidos.

4.1. METODOLOGIA QUALITATIVA

Referencialmente, a metodologia qualitativa é utilizada em pesquisas sociais e comportamentais, isto é, que envolvem sujeitos e contextos referenciais, com o objetivo de compreender determinado fenômeno complexo e subjetivo, o que vem ao encontro do objetivo desta pesquisa. Dessa forma, uma das principais técnicas utilizadas na metodologia qualitativa configura-se nas entrevistas a campo, ou seja, na conversa entre o pesquisador e o entrevistado, sujeito da pesquisa, visando a coleta de dados e informações primordiais ao tema investigado (MINAYO, 2010).

Para isso, faz-se necessário alguns passos que envolvem o processo de entrevista à campo, como a seleção dos participantes, com critérios previamente estabelecidos e em consonância com o objetivo da investigação; a definição de local e horário de entrevistas, a elaboração de um roteiro de entrevista e a condução das mesmas. Esses são fundamentais para a metodologia qualitativa, visto que conferem a validade e a confiabilidade dos dados obtidos.

A partir de então, são realizados os procedimentos de análise dos dados coletados, cujos possibilitam a interpretação das informações obtidas, tornando possível identificar padrões e tendências das respostas dos participantes, bem como, elaborar considerações e

reflexões sob as mesmas. Esse processo envolve a transcrição das entrevistas, a categorização dos dados, a identificação de temas e subtemas, para, enfim, a análise dos dados em si.

Sendo assim, faz-se necessário o esclarecimento de que a metodologia qualitativa não visa a generalização das informações e resultados observados, pelo contrário, busca a interpretação aprofundada dos fenômenos em questão, considerando a subjetividade e a complexidade dos processos sociais e comportamentais verificados neste processo (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

4.2. PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Diante disso, como metodologia para esta pesquisa de cunho qualitativo, foram realizadas entrevistas de modo remoto, por meio de vídeo chamadas com áudio gravado através da plataforma Google Meet¹⁷. Tal entrevista seguiu-se de forma semi-estruturada, isto é, contendo algumas perguntas disparadoras do diálogo, formalizadas por meio de um roteiro de entrevistas (APÊNDICE 1), mas que permitissem o acréscimo de outras, dependendo da necessidade de investigação.

As perguntas referiram-se a questões relacionadas, de modo geral, à saúde mental do(a)s motoristas de aplicativo, como perguntas direcionadas sobre a história de vida desse(a)s motoristas, entendendo questões relacionadas ao início do exercício laboral nesta modalidade, assim como, abordou especificidades do cotidiano no trabalho uberizado, de modo a identificar aspectos referentes à saúde mental e possíveis estratégias singulares ou coletivas desenvolvidas pelo(a)s motoristas para lidar com o sofrimento laboral.

Assim, a população desta pesquisa referiu-se ao(à)s motoristas de aplicativo que exercem tal atividade laboral há pelo menos 6 (seis) meses na região metropolitana de Maringá/PR. A princípio, considerou-se adequada uma amostra de pelo menos 8 (oito) deste(a)s profissionais, que poderiam abreviar-se conforme o grau de saturação das respostas para a consecução dos objetivos da pesquisa.

¹⁷ Foi apresentado o projeto ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COPEP) da Universidade Estadual de Maringá, sob o Protocolo CAAE de nº 44464821.7.0000.0104, aprovado em 26/03/2021.

Inicialmente, a seleção desse(a)s motoristas foi realizada por meio da divulgação desta pesquisa em grupos e coletivos de motoristas de aplicativo nas redes sociais, espaços esses já adentrados pela pesquisadora, visto a experiência prévia enquanto motorista de aplicativo. Diante disso, considerando que há familiaridade da mesma nesses espaços de troca coletiva, reconhece-se a possibilidade da pesquisadora apresentar os objetivos de sua pesquisa, de modo a alcançar voluntário(a)s para a participarem nesta, compreendendo o respaldo por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE 2). Posteriormente, o(a)s voluntário(a)s foram convidados a responderem um formulário online, pelo qual coletamos informações básicas que nos permitiram selecionar aquele(a)s motoristas que encaixaram-se nos critérios estabelecidos, para em diante serem marcadas as entrevistas propriamente ditas.

Conseqüentemente, visto que essa forma de busca somente havia alcançado metade do público-participante previsto, decidimos aplicar um modo mais direto e ativo para alcançarmos pelo menos o número mínimo do objetivo inicial. Deste modo, a pesquisadora desenvolveu uma mensagem clara e direta para ser enviada de modo privado para os integrantes de um grupo virtual de um coletivo de motoristas de aplicativos, cuja estratégia surtiu efeito, conseguindo atingir a meta com ainda mais um participante do previsto.

Assim, as entrevistas foram marcadas individualmente, conforme o dia e horário de melhor disposição ao entrevistado e à pesquisadora, sendo a conversa de modo online por meio da plataforma *Google Meet*. As entrevistas variaram de 40 minutos à 2 horas e 30 minutos de duração, explorando conforme a abertura ao diálogo e a disponibilidade do participante em questão. De início, ocorreu a apresentação de ambas as partes, pesquisadora e entrevistado, seguindo-se às explicações éticas referentes ao TCLE.

Além do TCLE, foram mantidos todos os encaminhamentos relacionados à ética e ao sigilo das informações constantes nas entrevistas, sendo que ao(a) entrevistado(a) concordar em participar, foi realizada a gravação das falas (somente áudio) para facilitar o levantamento das vivências percebidas em suas falas e o elencamento daquelas que se mostrem como categorias/sentido comuns ao(à)s motoristas de aplicativo. Foi explicado ao(às) participantes que assim que foram transcritas as gravações, os áudios foram excluídos permanentemente do gravador utilizado. Destarte, entendendo que as entrevistas ocorreram de modo online, foram

respeitadas as orientações do COPEP (Comitê Permanente de Ética em Pesquisas com Seres Humanos) acerca da condução de pesquisas e atividades em tempos de pandemia de COVID-19.

Por fim, reitero que os questionamentos das entrevistas estavam em consonância com os objetivos geral e específicos propostos por esta pesquisa, de modo a contribuir com as reflexões acerca desta realidade no mundo do trabalho contemporâneo. Para isso, as perguntas foram categorizadas em eixos temáticos, sendo eles: história de vida pessoal e profissional, início do exercício laboral enquanto motorista de aplicativo; de que modo ocorre e como é sentido o cotidiano no trabalho uberizado, como veem as condições de saúde mental neste trabalho e quais são as estratégias desenvolvidas para lidar com o sofrimento laboral.

4.3. PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE DADOS

Para a análise das respostas dos entrevistados utilizou-se no capítulo a proposta teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, mais especificamente da Psicodinâmica do Reconhecimento, tendo em vista o objetivo geral de analisar as estratégias individuais e coletivas utilizadas pelos motoristas de aplicativo como forma de promoção de saúde no trabalho uberizado.

Em resumo, a Psicodinâmica do Reconhecimento derivou-se da Psicodinâmica do Trabalho, abordagem que é o referencial teórico desta pesquisa, já abordada no capítulo anterior. Devido a isso, foi desenvolvida a partir dos estudos de Dejours (2015), baseando-se na ideia principal de que o reconhecimento social é imprescindível para a saúde mental dos indivíduos, uma vez que este é um processo que atribui valor e significado ao trabalho, envolvendo questões relacionadas às contribuições dos trabalhadores para a sociedade, como por exemplo, o reconhecimento financeiro, simbólico, emocional, entre outros (DEJOURS, 2015).

Diante disso, o reconhecimento social torna-se parte relevante já que contribui para a construção identitária do sujeito, visto que está relacionada à autoestima e ao bem-estar psíquico individual, que envolvem as relações sociais positivas, já que quando os sujeitos sentem-se reconhecidos, valorizados, pressupõe-se que tendem a ter maior motivação e

engajamento no trabalho, além de melhor saúde mental e qualidade de vida. O contrário, isto é, a falta de reconhecimento social pode levar à problemas de saúde psíquicas, como o estresse, depressão, ansiedade, sendo aspectos relevantes ao contexto do trabalho, visto que esta falta de valorização pode significar conflitos com assédio moral e síndrome de burnout, por exemplo (MERLO, 2016; SANTOS; SANTOS; ARAÚJO, 2019).

Assim, a Psicodinâmica do Reconhecimento tem como enfoque a relevância dos processos de reconhecimento social no trabalho como uma fator essencial para a saúde mental dos trabalhadores, entendendo que este deve ser um tema pautado tanto nas políticas organizacionais, quanto de políticas públicas, no intuito de promoção de ambientes de trabalho e de uma sociedade mais saudável, justa e adequada à estes aspectos.

Por sua vez, as análises das entrevistas, apresentadas nos próximos capítulos, foram realizadas a partir da Análise de Núcleos de Sentidos, cuja explicação teórica fora realizada no capítulo anterior. Assim, os núcleos de sentido classificados nas falas das vivências dos motoristas de aplicativo foram: **Organização do trabalho** (analisando as condições de exercício laboral, bem como o gerenciamento das atividades afeta a relação sujeito-trabalho); **Subjetividade e Trabalho** (relacionando as vivências individuais dos motoristas em relação ao trabalho exercido e como este afeta sua vida pessoal e social); **Prazer-sofrimento no trabalho** (refletindo sobre particularidades do trabalho que se constituem como fontes de realização e de desvalorização do trabalhador); e **Estratégias defensivas no trabalho** (compreendendo as dinâmicas individuais e coletivas frente às dificuldades cotidianas). Tais núcleos serão analisados a partir de trechos das entrevistas dos participantes no capítulo de Resultados e Análises, os quais permitirão refletir acerca do objetivo proposto.

4.4. PARTICIPANTES DA PESQUISA

Dessa forma, de modo explicativo, no Quadro 01 (abaixo) é apresentado os dados dos participantes da pesquisa, é válido ressaltar que a fins de anonimato, os nomes dos participantes serão omitidos e estes serão citados por números referentes às ordens das entrevistas, cujo princípio será mantido nas análises:

QUADRO 1 – DADOS PARTICIPANTES DA PESQUISA:							
ENTREVISTADO (A)	IDADE	GÊNERO	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE	TEMPO DE ATUAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE TRABALHO	DIAS DE TRABALHO
André	37	Masculino	Divorciado	Ensino Superior Incompleto	5 anos	Geralmente 8hrs, porém, às vezes 12-14 hrs	TODOS OS DIAS
Tiago	33	Masculino	Casado	Ensino Superior Incompleto	2 anos	10-12 hrs na semana e 14hrs nos finais de semana	FOLGA SOMENTE QUANDO ATINGE AS METAS
Luiz	38	Masculino	Solteiro	Ensino Superior Incompleto	3 anos	10-12hrs por dia	TODOS OS DIAS
Eduardo	39	Masculino	Casado	Ensino Superior Incompleto	4 anos	6-12hrs	TODOS OS DIAS
Jorge	39	Masculino	Casado	Ensino Médio Completo	3 anos	6hrs	TODOS OS DIAS
Carlos	43	Masculino	Casado	Ensino Superior Incompleto	6 meses	12-13hrs	FOLGA NO DOMINGO
Maria	42	Feminino	Casado	Ensino Médio Completo	4 anos	12hrs	FOLGA SOMENTE QUANDO ATINGE AS METAS
Fernando	28	Masculino	Morando junto - Amasiado	Ensino Superior Completo	2 anos	10-12hrs	FOLGA NO DOMINGO
Edson	54	Masculino	Divorciado	Ensino Médio Incompleto	4 anos	12-14 horas por dia	TODOS OS DIAS

Fonte: a autora (2023)

Para além, segue abaixo uma breve descrição dos participantes, a fim de melhores compreensões das histórias que serão refletidas posteriormente, contemplando a vivência individual de cada participante.

ANDRÉ: Sexo masculino, 37 anos, Técnico em Segurança do Trabalho e aluno do 2º ano de Direito, divorciado, trabalha como motorista de aplicativo há 5 anos, atuando exclusivamente com os aplicativos de mobilidade urbana e utilizando somente o aplicativo 99. Informou que

sua jornada de trabalho volta-se à 8 horas diárias quando são dias que tem aula da faculdade e às 12-14 horas aos finais de semana. Começou sua atuação como motorista de aplicativo após terminar seu curso técnico e não encontrar emprego, atualmente, esta modalidade permite que o mesmo frequente às aulas por conta de maior flexibilidade.

TIAGO: Sexo masculino, 33 anos, Ensino Médio Completo, pensando em iniciar uma graduação na área de sistemas para internet, casado, possui uma filha de 1 ano de idade, trabalha como motorista de aplicativo há 2 anos, atuando exclusivamente com os aplicativos de mobilidade urbana e utilizando os aplicativos *Uber* e *99*. Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 10-12 horas diárias, porém aos finais de semana pode chegar às 14 horas diárias, trabalhando todos os dias da semana, contudo com folgas conforme possível, de acordo com o atingimento das metas de lucro estipuladas. Iniciou sua atuação por meio da indicação de um amigo que já atuava como motorista de aplicativo e que lhe mostrou as médias de lucro que fazia aos finais de semana. Disse que atuava em um empresa multinacional, com carreira de 10 anos na área de vendas, que começou nos aplicativos como uma renda extra, mas que aos poucos tornou-se a renda principal, visto que estava desanimado com a área de vendas e convivendo com complicações de saúde física e mental em decorrência do trabalho.

LUIZ: Sexo masculino, 38 anos, Ensino Superior Completo em Publicidade Propaganda e cursando o 3º ano de Direito, solteiro, trabalha como motorista de aplicativo há 3 anos, atuando exclusivamente com os aplicativos de mobilidade urbana e utilizando o aplicativo *99*, visto que sua conta da *Uber* fora suspensa após um denúncia de passageiro. Disse que tem cadastro em outros aplicativos menores, contudo acaba utilizando mais a *99*. Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 10-12 horas diárias. Iniciou sua atuação por meio da indicação de um amigo, através de um projeto de Recompensas do aplicativo *Uber*, no qual a pessoa que indicou recebe uma quantia de incentivo à recomendação, cujo amigo dividiu esse valor com o entrevistado.

EDUARDO: Sexo masculino, 39 anos, aluno do 3º de Psicologia, casado, trabalha como motorista de aplicativo há 4 anos de modo não-exclusivo, visto que atua nos aplicativos como uma renda extra, utilizando os aplicativos *Uber* e *99*. Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 6 horas diárias, sendo que nos finais de semana acaba estendendo-se para às 12 horas diárias. Iniciou sua atuação profissional como motorista de aplicativo após as empresas-aplicativo chegarem em Maringá em 2017, que via muitos comentários positivos referentes ao lucro e à flexibilidade.

JORGE: Sexo masculino, 39 anos, Ensino Médio Completo e Pós-graduação, casado, trabalha como motorista de aplicativo há 3 anos de modo não-exclusivo, isto é, como complemento de renda, visto que atua profissionalmente como comerciante de vendas. Utiliza os aplicativos *Uber*, *99* e *InDriver*. Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 6 horas diárias, podendo estender-se ou não conforme o atingimento das metas de lucro. Informou que começou sua atuação a partir de um acidente de moto atuando como entregador que prejudicou sua atividade com motocicleta, sendo que pouco tempo depois as empresas-aplicativo chegaram à Maringá e ele viu uma oportunidade de fazer renda extra sem precisar de motocicleta.

CARLOS: Sexo masculino, 43 anos, Ensino Superior Incompleto e Técnico em Segurança do Trabalho, casado, atua exclusivamente como motorista de aplicativo há 6 meses, isto é, configura-se enquanto sua renda principal. Utiliza somente o aplicativo *Uber*, pois a *99* ainda não havia validado seu cadastro até o momento. Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 12 horas diárias, folgando somente aos domingos. Iniciou sua atuação profissional como motorista de aplicativo após mudar-se para Maringá e não encontrar emprego em sua área profissional, disse que já conhecia os aplicativos em sua cidade natal, porém nunca utilizou-os por conta do perigo envolvido, mas que aqui acabou sendo a solução no momento.

MARIA: Sexo feminino, 42 anos, Ensino Médio Completo, casada, atua como motorista de aplicativo há 4 anos de modo não-exclusivo, porém disse que tem o intuito de se tornar sua renda principal, atuando com 3 aplicativos de mobilidade, sendo *Uber*, *99* e *MotorPink*.

Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 12 horas diárias, contudo nem sempre trabalha todos os dias, pois em responsabilidade com a outra atuação profissional e pessoal também. Iniciou sua atuação profissional como motorista de aplicativo por meio da indicação do marido que também é motorista de aplicativo, cujo companheiro recebeu a indicação de outro amigo.

FERNANDO: Sexo masculino, 28 anos, Ensino Superior Completo, união estável, atua exclusivamente como motorista de aplicativo há 2 anos, isto é, configura-se sua renda principal, utiliza os aplicativos *Uber*, *99* e *InDriver*. Informou que sua jornada de trabalho volta-se às 10-12 horas diárias, folgando somente aos domingos. Iniciou sua atuação profissional como motorista de aplicativo por conta da flexibilidade de horários, pois estava no último da graduação e precisava fazer estágios.

EDSON: Sexo masculino, 54 anos, Ensino Médio Incompleto, divorciado, atua exclusivamente como motorista de aplicativo, sendo sua renda principal, utilizando os aplicativos *Uber*, *99*, *InDriver*, *BlaBlaCar* e *UberEats*. Informou que sua jornada de trabalho refere-se às 12-14 horas diárias sem folgas estipuladas. Iniciou sua atuação profissional após o divórcio, no qual precisava de outra atuação profissional, pois quando era casado tinha um negócio com sua ex-companheira.

Resumidamente, esta pesquisa obteve o total de 9 (nove) participantes, sendo estes 8 (oito) participantes do gênero masculino e 1 (uma) participante do gênero feminino, o que na prática, observou-se a baixa concentração de mulheres motoristas frente ao número de homens motoristas. Além disso, a faixa etária esteve entre 28 à 54 anos, em que a faixa de escolaridade variou entre Ensino Médio Incompleto à Ensino Superior Completo. O tempo de trabalho como motorista de aplicativo dos entrevistados foi de 6 meses à 5 anos, nos quais dos 9 (nove) entrevistados, apenas 3 (três) não trabalhavam de modo exclusivo nos aplicativos de transporte. O tempo médio de trabalho variou entre 6 à 14 horas diárias.

Sucintamente, faz-se necessário nos atentarmos a estes primeiros dados quantitativos coletados diante das entrevistas. O primeiro, refere-se ao tempo de atuação desses motoristas nos aplicativos, bem como as extensas jornadas de trabalho, que contrapõe diretamente o

argumento falacioso de que o trabalho por aplicativo de transporte é uma alternativa ao desemprego. Observa o contrário, isto é, é uma tendência à naturalização da precariedade do trabalho, que se nivela cada vez mais por baixo das condições de trabalho.

A segunda condiz ao acesso dos motoristas ao ensino superior. Sendo que esses dados ratificam constatações expressas na Tese de Doutorado da autora Ludmilla Costhek Abílio, que fora referenciada em uma nota de rodapé anteriormente, entendendo o fato da uberização do trabalho generalizar características periféricas do mundo do trabalho. Visto que antes o trabalho por peça, chamado de “bico” ou “viração”, no Brasil, estava ligado à periferia. Contudo, nesse momento, parece naturalizar-se no cotidiano da realidade das demais classes sociais brasileiras, incluindo até mesmo àqueles que acessam as universidades.

O terceiro apontamento condiz à realização de somente uma entrevista com uma motorista de aplicativo do sexo feminino, mesmo mudando a forma de captação de entrevistados à pesquisa. Observa-se que anteriormente era uma categoria quase que predominantemente do gênero masculino, contudo ao longo dos anos, as mulheres vêm adentrando aos trabalhos por aplicativos de mobilidade urbana por motivos de maior flexibilidade no dia a dia, pela segurança relativa aos aplicativos destinados à mulheres e às novas ferramentas de segurança pessoal, como compartilhamento de rotas e informações dos usuários, contudo percebe-se que apesar deste aumento e desses ditos atrativos do trabalho flexível, as mulheres enfrentam jornadas até mais extensas do que as dos motoristas homens, visto que lidam com a terceira e, até mesmo, quarta jornada de trabalho ao lidarem com os serviços domésticos e cuidados com a família.

Tais aspectos indicam a baixa participação das mulheres na pesquisa, visto que estão sempre muito atarefadas, aspecto que se refletiu até mesmo na única entrevista realizada com uma motorista mulher, que será discutida e analisada posteriormente, visto que a entrevista foi realizada concomitantemente à realização de tarefas domésticas (arrumação da casa) e do auxílio na higiene dos filhos (banho), sendo a todo momento interrompida pelos afazeres, sendo vocalizado pela entrevista: “(...) a nossa rotina, principalmente a mulher, é uma rotina mais pesada. Eu falo para o meu marido “Tu chega em casa, toma banho, se esparrama aí no sofá e que o mundo acabe”, aí eu não... Eu quando chego em casa, eu vou tomar banho e deitar no sofá, já é 11:30 da noite, então assim a nossa rotina é bem puxada” (Maria).

Assim, é necessário nos atentarmos a estas questões, entendendo que os dados gerais dos participantes já nos trazem um panorama de que a uberização do trabalho não condiz com a imagem defendida pelas empresas-aplicativo. Esta não é a nova salvação do trabalhador por aplicativo, não é a liberdade contemporânea, não é autonomia e, principalmente, não depende somente dos sujeitos. É um trabalho mediado por aplicativos, avaliado por usuários e que as consequências sobram para o lado dos trabalhadores. A realidade é dura e é o que discutiremos no capítulo a seguir.

5. RESULTADOS E ANÁLISE

Este capítulo dedica-se à análise dos resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas com motoristas de aplicativos, cujas estruturas do processo de pesquisa de campo foram explicitadas anteriormente. Assim, este capítulo será subdividido em macro núcleos de sentidos, conforme a metodologia qualitativa de interpretação de dados baseada na Análise de Núcleos de Sentidos (ANS), os quais referem-se à: Organização do trabalho, Subjetividade e Trabalho, Prazer-sofrimento no trabalho e Estratégias defensivas no trabalho, esses núcleos serão discutidos e analisados conforme as respostas dos entrevistados nos momentos de entrevistas, juntamente com o conteúdo teórico relacionado ao tema em questão, articulados com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho.

5.1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Um dos principais objetivos da Psicodinâmica do Trabalho pauta-se na compreensão da relação entre o trabalhador e a organização do trabalho, entendendo esta como um conjunto de práticas e normas organizacionais que tendem a orientar o processo produtivo e a gestão do trabalho. Essa estruturação das condições e das etapas que envolvem o processo de produção trabalhista podem impactar significativamente a saúde física e psíquica dos trabalhadores, exercendo influência sobre a produtividade e eficiência da produção. Diante disso, a Psicodinâmica do Trabalho volta-se à análise crítica das divergentes formas de organização do trabalho e suas consequências ao bem-estar do trabalhador.

5.1.1. Cotidiano de trabalho: “É dificuldade até para a gente escovar os dentes na rua mesmo, do jeito que dá... Passa no posto ali, faz necessidade básica mesmo, lava as mãos e bora para frente...”

Inicialmente, é possível identificar nas entrevistas que as rotinas cotidianas dos motoristas de aplicativo são demarcadas pela rapidez e pela necessidade contínua de ganhos financeiros, uma vez que percebe-se a influência do atingimento das metas diárias de lucro que demandam maior ou menor tempo de jornada de trabalho, permitindo a (im)possibilidade

de folgas e de flexibilidade, cujo aspecto, em muitos momentos, já não é nem cogitada. Observa-se pelos relatos dos trabalhadores esta jornada extensa e cansativa, como, por exemplo:

*(...) Então, eu trabalho 12 à 13 horas por dia, de segunda à sexta, no sábado eu faço mais ou menos umas 6, 7, 8 horas dependendo às vezes eu passo umas 10 horas direto, tiro o intervalo de 15 minutos para almoço, sendo que eu levo a minha quentinha e almoço dentro do carro mesmo, né... **É dificuldade até para a gente escovar os dentes na rua mesmo, do jeito que dá... Passa no posto ali, faz necessidade básica mesmo, lava as mãos e bora para frente** (Carlos).*

Assim, conforme o Quadro 1, no tópico 4.4, sobre o perfil dos participantes da pesquisa, verifica-se que dos 9 entrevistados, somente 2 afirmaram a possibilidade de folgas quando as metas são atingidas, uma vez que os motoristas têm conscientemente as necessidades de ganhos demarcadas pela necessidade de sobrevivência individual e só poderão gozar de descanso, de folgas ou até mesmo de menor jornada de trabalho se conseguirem atingi-las, eles afirmam que:

*Olha, é aquela história, se você for pensar só na grana, você não consegue, tem que pegar e falar eu vou desligar o aplicativo hoje, eu não vou olhar no celular hoje, porque se eu ficar olhando para o celular, eu não vou conseguir, eu vou ter que sair para rua para trabalhar. Então a gente sempre fala, tenta trabalhar legal e folga pelo menos um dia na semana, então pega o dia que dá menos demanda pra você poder resolver suas coisas. (...) Então assim, "Pô, mas você vai pegar e trabalhar no domingo?" Tá, mas um domingo você trabalha, outro não, ou então um sábado sim e outro não... Dá pra se programar, **tudo depende do tanto de conta que você tem pra pagar...** (Luiz).*

Eu tiro uma folga, eu sempre tiro um dia da semana de folga pra fazer o serviço da casa, dá uma organizada nas coisas, mas geralmente eu escolho aquele dia que eu acho que está menos movimentado, mas assim eu não tenho de regra, tipo ah eu não trabalho aos domingos ou não trabalho, depende, eu concilio todas essas questões dos meus pais, meus sogros, meus filhos. Então vai indo assim, mas geralmente eu tiro um dia na semana (Maria).

Observa-se que os trabalhadores reconhecem a necessidade de folgas e organizam-se individualmente para isso, contudo, as possibilidades destas independem de interesses pessoais, sendo possíveis a partir do atingimento de metas, por exemplo; bem como verifica-se que as folgas, no caso de Maria, acabam sendo utilizadas para outra forma de trabalho, para o serviço doméstico de cuidado com a casa e com a família, para além de descanso

propriamente dito.

Ao mesmo passo que, somente 2 motoristas afirmaram conseguir folgar exclusivamente aos domingos, sendo um dia de descanso em família, por exemplo, como observamos no trecho de fala:

(...) eu trabalhei muito tempo de domingo, e hoje eu parei. Eu sei que domingo paga um pouco a mais, tem bastante dinâmica, então eu não fico olhando aplicativo não, sábado à noite eu chego em casa e desligo o celular, porque eu tenho dois celulares, o de trabalhar e o pessoal, então eu desligo o de trabalhar e me desligo também (Fernando).

A estratégia adotada por Fernando o permite não ter contato com um possível interesse em sair para trabalhar aos domingos, visto que é um dia de maior movimento e aumento de ganhos nas corridas, justamente por ser um dia de passeio para muitas pessoas e ter menos motoristas ativos trabalhando, o que acabaria compensando o trabalho nestes dias. Contudo, este motorista identificou que é um dia importante para descansar com a família e decidiu abdicar deste para este fim, entretanto, ressalta-se que esta é uma decisão individual, a qual provavelmente implicará em maior jornada de trabalho para compensar tal “folga”.

Identifica-se também a inconsistência de entendimentos sobre jornada de trabalho, entendendo que o trabalho como motoristas de aplicativo é demarcado pelas corridas realizadas, contudo, exclui-se o tempo de espera dessas viagens, bem como idas à postos de combustíveis, lavagens de carro, manutenção veicular, entre outros, como expõe:

(...) o aplicativo conta na verdade só a hora que você tá rodando, quando você absorve a corrida, só que na verdade você tá trabalhando desde o momento que você liga o aplicativo e quando você desliga e vai para casa. Essa é minha compreensão (Carlos).

Isto é, a remuneração dos motoristas de aplicativo resumem-se aos momentos de chegada e partida dos passageiros, em que o tempo de espera de corridas e outros momentos necessários para a realização do trabalho não sejam consideradas como trabalho propriamente ditos e, devido a isso, não são momentos remunerados. Ao final do dia, há de refletir: quanto tempo de trabalho não pago foi necessário para que pudesse ocorrer o trabalho pago? Quanto da jornada extensa de trabalho é remunerada adequadamente?

Além disso, acerca das pausas para alimentação e descanso no dia a dia: **“Eu não tiro nem hora para descansar, é 15 minutos e pronto liga o aplicativo e fico direto.”** (Carlos)

*Eu não tenho costume de parar para o almoço, que é um horário que dá retorno pra mim, vou seguindo... Paro as 16h30 e volto às 17h30, que nesse intervalo eu faço Crossfit e depois eu costumo ir até as 8 ou 9 horas dependendo do dia, né? Quando eu não bato a meta, eu estendo até umas 10/10:30... (...) **É bem difícil comer viu, eu tô até fazendo acompanhamento nutricional agora, mas é geralmente eu não como nada, só chego em casa e janto. Às vezes, quando eu tô com muita fome, eu aproveito o horário de pausa da manhã e eu paro pra comer algo...*** (Fernando).

Por fim, observa-se que as pausas, quando existentes, precisam ser conforme a possibilidade de folgar ou por meio de uma imposição do próprio sujeito, pela necessidade de conviver em família, descansar, o que nos alerta para a necessidade de reflexões acerca da importância da desconexão à esses trabalhadores, entendendo que há uma necessidade de ócio ao sujeito, no sentido de ser um momento para reafirmar-se enquanto identidade pessoal, como não somente um ser que trabalha, que é motorista de aplicativo, mas também como um ser social, que precisa de lazer, de descanso e de convivências pessoais; uma vez que reconhece-se que há entendimento de folga como algo destinado à compromissos obrigatórios ou especiais, como afirma o Edson: **“(...) eu não parava, se fosse para parar tinha que ter um motivo especial. Como eu tava separado, sozinho, então não tinha muito assim que parar, né?”**.

Sob o viés teórico da Psicodinâmica do trabalho, percebe-se na falas dos entrevistados as dificuldades relacionadas ao cotidiano do motorista de aplicativo, que encontra dificuldades para a extensa jornada de trabalho, visto que esta estende-se conforme necessário financeiramente, assim como pela impossibilidade de folgas em muitos momentos e pelas dificuldades que permeiam os tempos de descansos, pausas para almoço e necessidades básicas.

Neste sentido, observa-se que este cotidiano comum de trabalho dos motoristas de aplicativo, cujas particularidades foram expostas por meio das falas destacadas anteriormente, é extremamente mobilizador das capacidades e das estratégias subjetivas dos trabalhadores para enfrentar as dificuldades do dia a dia. Visto que a jornada de trabalho é permeada de tensões, conflitos, afetos e emoções que emergem desta relação sujeito-trabalho,

compreendendo as relações das similaridades da atividade exercida e das subjetividades dos motoristas de aplicativo.

Particularmente, a Psicodinâmica do Trabalho tem o entendimento que as folgas e os momentos de descanso e de lazer são extremamente importantes à saúde do trabalhador, entendendo como momentos de recuperação física e psicológica. Para além, a partir da noção de que o trabalho é um processo que envolve não somente a execução das atividades, mas que atua diretamente ligada à aspectos psicossociais, cuja importância recai sob a manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores. Como expõe Dejours (1987, p. 64),

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1987, p. 64).

Diante disso, a impossibilidade de folgas e descansos podem contribuir para quadros de estresse e de fadiga, por exemplo, impactando o desempenho e a motivação dos sujeitos.

Assim, entende-se que a pressão sofrida pelos motoristas de aplicativo, que é resultado de uma espécie de autocobrança, de maneira que o tempo de lazer e descanso são fontes de sofrimento, visto que poderiam ser passíveis de obtenção de rendimento financeiro, vão ao encontro da noção de carga psíquica do trabalho, exposta por Dejours (1999). A carga psíquica no trabalho refere-se às demandas e pressões psicológicas que os trabalhadores enfrentam, podendo ter impacto na saúde mental, incluindo fatores como o ritmo de trabalho, a intensidade das tarefas, a falta de autonomia, a pressão por resultados, as relações interpessoais conflituosas e a falta de reconhecimento ou recompensa.

Dessa forma, a carga psíquica excessiva pode levar a distúrbios psicológicos, como o estresse, a ansiedade, a depressão e o esgotamento profissional, o que evidencia a importância de considerar não apenas as condições objetivas de trabalho, mas também as percepções e vivências subjetivas dos trabalhadores. Devido a isso, Dejours (1999) propõe que a participação ativa dos trabalhadores na organização do trabalho e a promoção de relações saudáveis e solidárias podem ajudar a reduzir a carga psíquica e melhorar o bem-estar no trabalho.

Na especificidade dos motoristas de aplicativo, a noção de carga psíquica compreende as demandas e pressões psicológicas enfrentadas por estes no cotidiano de trabalho, como, por exemplo: ritmos e intensidades de trabalho, visto que precisam realizar um maior número de corridas em menor tempo, o que acelera o ritmo de trabalho, podendo ocasionar estresse e fadiga; a falta de autonomia, uma vez que esses trabalhadores não têm controle sob as condições de trabalho, sob a definição de tarifas ou escolha de rotas, isto é, estão sujeitos às regras e políticas das empresas-aplicativos; a insegurança econômica, pois enfrentam incertezas frente à sua renda financeira, pois não há estabilidade de ganhos e a dependência do número de corridas pode gerar ansiedades e preocupações relacionadas ao sustento pessoal e/ou familiar; a conflitos de relações interpessoais, já que tem contato direto com os passageiros, o que pode resultar em interações sociais desafiadoras, visto terem que lidar com passageiros mal-educados, agressivos ou exigentes; assim como, a ausência de reconhecimento e/ou recompensas, pois não recebem reconhecimento adequado ao seu trabalho, seja em remuneração adequada, benefícios ou incentivo, podendo exercer influência sob sua motivação e satisfação no trabalho.

Nesse sentido, é necessário refletirmos sobre a realidade dos motoristas de aplicativo, uma vez que sua atuação profissional é vendida e propagandeada pelos aplicativos como um trabalho autônomo e altamente flexível, para trabalhar no seu horário, no seu dia, sendo o seu próprio patrão. Contudo, nas falas expostas conseguimos visualizar que não é bem assim, esse contexto autônomo é permeado pelas incertezas, pela necessidade financeira, por tempo de não-trabalho remunerado (esperando corridas, realizando manutenções e higiene veicular, por exemplo), os quais comprometem a quantidade de jornada de trabalho. Isto é, o que em tese deveria ser um trabalho inúmeras vezes melhor do que um trabalho regulado pelas leis trabalhistas, com carga de jornada estabelecida juridicamente, com condições básicas, acaba se manifestando como uma imagem de precarização do trabalho e do trabalhador.

Dejours (1992) enfatiza as responsabilidades das organizações em relação à garantia de condições de trabalho adequadas, que possibilitam as folgas e descansos efetivos, assim como jornadas de trabalho ajustadas e aspectos de segurança e de saúde no ambiente de trabalho. Defende que as empresas devem atentar-se às necessidades e às limitações dos trabalhadores em relação à tempo de trabalho e de descanso, entendendo que configura-se

como um aspecto essencial ao falarmos em saúde no trabalho, compreendendo também como uma forma de prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e conflitos de saúde mental relacionadas ao trabalho.

Contudo, no caso das empresas-aplicativo, observa-se a transferência dessas responsabilidades aos trabalhadores que devem lidar individualmente com essas questões.

Sobre acidentes no trabalho de motoristas de aplicativos, o site da empresa *Uber*, por exemplo, explicita que há um seguro chamado Chubb que inclui despesas médicas hospitalares em caso de acidente, ou, em um caso mais grave, cobertura de invalidez permanente, entre outras coberturas, contudo, é imprescindível ficar atento as especificações: “Este seguro cobre os motoristas parceiros desde o momento em que se deslocam para buscar o usuário, e também os usuários a partir de seu embarque da viagem até o momento em que esta é encerrada” (UBER, 2023). E os tempos de não-trabalho esperando corridas? As idas às oficinas de manutenção? As idas aos lava-jatos? As idas e retornos para a residência após encerrar o trabalho com aplicativos? Ficam por conta do motorista “parceiro”. Acerca do suporte psicológico iremos refletir no tópico de análise sobre estratégias defensivas no trabalho.

Assim, entende-se que as cotidianidades compreendem a forma como cada um dos sujeitos vai enfrentar e superar os desafios impostos diariamente, como vão lidar com a carga de trabalho, com a impossibilidade de folgas recorrentes, pela dificuldade de ir ao banheiro nas ruas, de alimentação e de hidratação adequada, entre outros. Ao decorrer dos próximos núcleos de análise, iremos refletir sobre esses impactos do cotidiano sob o aspecto subjetivo dos trabalhadores de aplicativo de mobilidade urbana.

5.1.2. A inexistência de vínculo empregatício, flexibilidade e autonomia: “(...) o trabalho é escravo, você tá ali sem direito nenhum, se você se acidentar... lascou, se o carro bateu ou alguma coisa assim, você tá perdido, né? Então, é muita pressão, né?”

De acordo com os sites dos aplicativos de mobilidade urbana, entende-se que os motoristas não possuem vínculos empregatícios, isto é, não são considerados trabalhadores da empresa “tal”, mas são vistos e reconhecidos como prestadores de serviços. Contudo, há de refletirmos a quem este serviço é prestado, sendo ao aplicativo e ao cliente/usuário.

Falaciosamente, é difundida a ideia de que o motorista de aplicativo é um trabalhador flexível, que possui total controle sobre o seu trabalho, sobre a sua jornada diária, sobretudo sobre os lucros e as bonificações, todavia, esquece-se de voltar o olhar ao ônus da questão, já que o motorista é também aquele responsável pelo atingimento de metas, pelas diversas manutenções, pelas onerosidades do cotidiano com aplicativo e clientes, entre outros. A ideia de ser o seu próprio patrão é, muitas vezes, o aspecto que salta aos olhos dos sujeitos, como expõe:

*Então eu entendo que essa relação entre patrão e empregado, eu gosto do aplicativo porque não tem patrão, o patrão sou eu, as regras quem faz sou eu e se o cliente quiser folgar demais, eu mando ele descer e isso já aconteceu diversas vezes.”
(André)*

Entretanto, vê-se que, pela própria dinâmica e pela organização do trabalho uberizado, o trabalhador percebe-se à mercê do entendimento dos aplicativos, por aquilo que consideram adequado ao serviço, a conduta esperada, o resultado necessário, o ganho estipulado por corrida, suas avaliações e seus reconhecimentos, etc. Como percebe-se na fala do mesmo entrevistado anterior, o qual afirmou ser o seu próprio patrão:

*Nós somos assim... Como que se diz... Se você sair, eles pegam e colocam outro no seu lugar, **você é descartável para eles, que nem um objeto**, você não tem nenhuma... Para eles... Eles não valorizam, eu acho que eles não valorizam. Acho que é mais ou menos isso, até porque tem motorista demais na praça e eles estão bem confortável em relação a isso, né? Porque tem muita gente querendo entrar também (André)*

Nesse contexto, observa-se que esta ideia é o que convence os trabalhadores, muitas vezes, a abandonarem seus empregos fixos e registrados para adotarem um estilo de trabalho que é vendido como o sinônimo de flexibilidade e autonomia, que vai ao encontro do sonho de muitos sujeito de serem donos do próprio negócio e não dependerem de vínculo empregatício por inúmeros motivos particulares. Como reconhece-se no trecho:

O que que mais conquista o motorista? É aquele cara que trabalhou numa empresa como funcionário a vida toda e de repente ele se vê na oportunidade de fazer seu próprio horário, não vai mais ficar trancado numa empresa, ou numa linha de produção, ou num chão de fábrica, numa “certa” independência, mas isso não é independência, porque quando você tá trabalhando você mal consegue atender o

telefone, você tá ali, mas não está. Você tem dificuldade até pra parar pra beber água, tem dificuldade pra tudo, porque é corrido, né? Então, tem a falsa liberdade (...) (Eduardo).

Contrariamente, observou-se também a necessidade de apoio dos aplicativos juntos aos seus motoristas, tanto relacionados a própria organização do trabalho, quanto juridicamente em questões legais do trabalho, em prol de proteção dos direitos e de garantias sobre o trabalho, conforme afirmam:

Sim, o trabalho é escravo, você tá ali sem direito nenhum, se você se acidentar... lascou, se o carro bateu ou alguma coisa assim, você tá perdido, né? Então, é muita pressão, né? Você tem que ter que tomar cuidado no trânsito pra não bater o carro, né? Porque daí você fica com medo “Se eu bater o carro aqui como é que vai ser” ou se o carro quebrasse “Puxa, tô sem dinheiro, se o carro quebrar hoje tô lascado, nem sei como é que eu vou fazer para arrumar, tomara que não quebre”. Aí você vai você fica naquela assim, fica com esses medos assim, do carro quebrar, de sofrer um acidente... (André).

(...) A lei não tá do nosso lado, hoje quando se coloca um projeto para poder aprovar, tipo eu vejo muito em São Paulo, a Uber entra pesado com dinheiro dos políticos e os políticos ficam sonegando, renegando. Os projetos que são pautados, eles vão colocando de lado. Que existe muita questão de logística, né? A Uber faz muito isso, chega lá com dinheiro injetado em política, que não faz vista grossa e não aprova o projeto. Ou também nas leis trabalhistas, porque alguns companheiros já entraram na ação contra a Uber e a 99, e alguns, na verdade, são a grande maioria dos juizes, eles dão causa de ganho para o motorista de aplicativo como sendo que eles interpretam que a nossa categoria tem sim vínculos empregatícios com essas empresas, porque eles influenciam diretamente na questão de ter que aceitar as corridas e se você não tem uma taxa de aceitação boa, se você cancela muito, então que acontece, você corre ser banido da plataforma, entendeu? (Carlos).

Tal descobertura “legal” para com os motoristas de aplicativo observa-se respaldada nos termos de aceite presente nos aplicativos, os quais deixam clara a não-responsabilidade dos aplicativos por questões alheias a eles, transferindo muitas responsabilidades aos trabalhadores, como expõe:

E eles renovaram o termo de usabilidade dizendo que a gente se responsabiliza por tudo e é assim todos os gastos são nossos, você sabe disso, a gente não tem ajuda de custo. A gente não tem ajuda de nada. O carro é nosso, a gasolina é nossa, o que eles dão? Uma porcentagem x de um aplicativo, que qualquer aplicativo hoje dá. Você vai abastecer no posto, você tem um aplicativo, mas qualquer pessoa pode ter esse desconto se tiver o aplicativo e esse ficam subentendendo que é o aplicativo que tá dando esse desconto, mas na verdade o que resolveria seria o ajuste do

ganho real, né? Mas eles não querem fazer isso.” (Carlos).

Diante disso, a Psicodinâmica do Trabalho, pautando-se na investigação sob as condições de trabalho e suas implicações à saúde do trabalhador, ressalta de forma mais evidente o contexto atual de precarização do trabalho de motoristas de aplicativo, uma vez que suas condições laborais estão constantemente permeadas pela incerteza em relação à manutenção de suas atividades. Aspectos como flexibilidade e autonomia são considerados extremamente importantes no ambiente de trabalho, ao passo que permitem que os trabalhadores adaptem-se às demandas e aos desafios cotidianos diante das atividades exercidas, podendo contribuir para o envolvimento e a motivação no trabalho.

Frente a realidade dos motoristas de aplicativo, a flexibilidade pauta-se como uma das principais características na prestação de serviço de mobilidade urbana, visto que podem “escolher” quando e quanto desejam trabalhar, ou pelo menos é o que se é propagandeado socialmente. Entendendo que, na prática, a autonomia pode ser limitada pela tecnologia e pelas regras impostas pelas empresas-aplicativos, como, por exemplo, pelo lucro variante das corridas, pelas taxas de cancelamento que podem ocasionar no bloqueio temporário ou permanente, assim como pelo banimento do cadastro de motorista sem justificativa, ameaças constantes que pairam sob o cotidiano do motorista de aplicativo, que sente a insegurança a todo momento, visto que necessita desta atividade, muitas vezes, para sobreviver.

Esse contexto de insegurança e desproteção afeta direta ou indiretamente a saúde mental dos trabalhadores, pois é necessário considerar as aberturas à flexibilização e à autonomia como condições de trabalho justas e seguras para garantir o bem-estar dos trabalhadores. Tais aspectos vão ao encontro da sensação de descartabilidade dos motoristas de aplicativo, sendo essa considerada como uma das consequências da precarização do trabalho, na qual as empresas-aplicativos visam a priorização de resultados imediatos, menor investimento nas condições dos trabalhadores e à instabilidade dos vínculos empregatícios, se é que podemos chamar assim.

Além disso, a falta de proteção jurídica é outro aspecto que assombra os motoristas de aplicativo, como pudemos ver nas falas anteriores. Relatos de bloqueios sem justificativas, possibilidade de acusações de passageiros que podem causar desligamentos das plataformas,

além do próprio risco no dia a dia, tendo em vista os índices de assaltos e violência urbana, como também as avaliações negativas dos passageiros que tendem a demarcar a qualidade do serviço prestado. São aspectos cotidianamente assombrados aos motoristas de aplicativo, pois, em muitos momentos, temem serem cortados por qualquer motivo que pode ser interpretado pelos aplicativos como justificativas negativas. E com quem podem contar? Talvez com a sorte (e ainda olhe lá!).

Faz-se fundamental discutirmos conceitos relacionados ao gerenciamento algorítmico do trabalho, uma vez que quando os motoristas de aplicativo relatam sobre as metas que estipulam para si próprios, bem como a ansiedade relacionada ao pensarem na renda ou por não conseguirem desligar os aplicativos, referem-se à elementos ansiogênicos produzidos pela gestão algorítmica e que são maquiados pela gamificação presente nas plataformas. À priori, a ansiedade e o sofrimento não são elementos conjunturais, produtos da organização do trabalho, pelo contrário, são elementos estruturais, resultado da infraestrutura e da governança dos aplicativos. As plataformas das empresas-aplicativo operam pela centralização da gestão de dados e pela dispersão da força de trabalho, tanto que os próprios motoristas não conseguem manter contato direto entre eles por meio das plataformas, somente por grupos externos.

Em um âmbito infraestrutural, é interessante resgatar os estudos de Poell, Nieborg e Dijck (2020), os quais discutem como as plataformas têm se tornado elementos-chave na economia digital e na contemporaneidade. As plataformas vêm operando como intermediários entre produtores, prestadores de serviços e consumidores, conectando e facilitando a troca de bens, serviços e informações. Diante disso, discute os impactos econômicos dessas plataformas no trabalho, na economia, nas relações sociais e na política, visto que têm o poder de moldar a forma como os sujeitos interagem, trabalham, consomem e engajam politicamente, aspecto que vai ao encontro do que vem sendo analisado sobre a realidade dos motoristas de aplicativo, que demonstraram este molde às condições impostas pelas empresas-aplicativo de mobilidade urbana.

Além disso, a desproteção jurídica dos motoristas de aplicativo constitui-se como mais um dos aspectos de risco à saúde mental desses trabalhadores, uma vez que a falta de direitos básicos, como: salário mínimo regulamentado, férias remuneradas, horas extras remuneradas,

seguros de saúde, por exemplo. A ausência dessas condições colocam os motoristas de aplicativos em situações de vulnerabilidade constante, levando a sentimentos de estresse, ansiedade e depressão, além de dificultar o planejamento financeiro desses sujeitos a médio e longo prazo. Outrossim, a falta de reconhecimento legal da relação entre os motoristas de aplicativo e as empresas-aplicativos pode dificultar a busca por proteção jurídica em casos de acidentes ou de violações de direitos trabalhistas, sendo que, diante disso, é necessário voltarmos o olhar das áreas relacionadas a Psicologia, a Administração, o Direito, por exemplo, para essas desproteções trabalhistas, discutindo sobre o tema da responsabilização dos aplicativos sobre tais questões, levando a sociedade a refletir sobre o papel de ambas as partes nessa relação de prestações de serviços, visando melhores condições de trabalho aos motoristas de aplicativo, que, atualmente, encontram-se individualizados e torcendo pra sorte caso precisem de auxílio em algum momento.

5.1.3. Especificidades da rotina em período de pandemia de COVID-19: “Povo tem saudade dessa época [antes da pandemia]”

O período de pandemia de COVID-19, entre 2020 e 2021, exigiu uma série de mudanças sociais. Uma delas relacionou-se ao isolamento social e pela necessidade de quarentena dos sujeitos, impactou o trabalho com mobilidade urbana, uma vez que os comércios estavam fechados e que as pessoas ficaram isoladas em suas residências por um determinado tempo. Isso refletiu econômica e socialmente na sociedade, causando desemprego em massa e, conseqüentemente, no aumento de cadastros de motoristas de aplicativos, uma vez que constitui-se como uma forma de trabalhar rápida e, em tese, flexível. Como observa-se na percepção do Tiago:

É, a demanda cai bastante e tem muita gente acabou ficando desempregada e acaba optando por trabalhar com isso. Então, o volume de gente fazendo esse serviço aumentou bastante também, isso daí acarreta em todo mundo, né? Porque distribui mais e acaba dividindo mais.

Além disso, verificou-se nas entrevistas um tom saudosista do período anterior à pandemia, visto que conciliou com o início dos aplicativos de mobilidade urbana no Brasil,

nos quais, os ganhos eram considerados maiores, bem como melhores condições frente à economia do país. Constatado no trecho: “*Povo tem saudade dessa época [antes da pandemia] (Tiago)*”, bem como:

Então, antes da pandemia, era até bom assim, que tinha umas dinâmicas, os preços das corridas eram maiores, mas agora depois da pandemia, bem no começo, quando eles restringem bastante, você trabalha o dia todo e fatura lá assim... 100,00, sem tirar a gasolina que você gasta, então, no final das contas você vai tirar 60/70,00 assim, é bem ruim... Aí eu consigo fazer uma meta... Em 8hrs eu consigo fazer 140,00... Que quando vai descontar os gastos que a gente tem com gasolina, com comida aí na rua, fica com 80,00, mais ou menos... (André).

Atualmente, percebe-se um período pós-pandêmico, já que o isolamento não se faz mais necessário e que os níveis de contágio diminuíram consideravelmente, refletindo em sentimentos de esperança de dias melhores aos motoristas:

Olha, agora, hoje tá melhor do que no começo aí da pandemia, a gente passou uns perrengues bons, tava difícil, não tava alcançando meta, dava até vontade de desistir, né? Porque tava bem difícil. Agora de uns 3 meses pra cá tem melhorado (Maria).

Diante disso, compreende-se que a pandemia de COVID-19 trouxe diversos impactos psicológicos para os motoristas de aplicativo, conforme apontado pela perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Além dos riscos de contaminação, esses trabalhadores enfrentaram uma redução significativa de demanda, o que gerou incertezas em relação à manutenção do trabalho e a renda. A flexibilização das leis trabalhistas também aumentou a precarização do trabalho desses motoristas, gerando um sentimento de desproteção e vulnerabilidade. Ademais, a intensificação da concorrência no mercado de trabalho resultou em uma maior pressão por resultados e um aumento das jornadas de trabalho, o que impactou negativamente na saúde mental desses trabalhadores. Tais questões evidenciam a importância de se discutir e implementar políticas de proteção aos trabalhadores de aplicativos durante e após a pandemia.

Nessa conjuntura, a Psicodinâmica do Trabalho atua de forma a compreender os impactos psicológicos dessas condições de trabalho sob os trabalhadores e volta-se ao desenvolvimento de estratégias que visam a promoção da saúde mental dos motoristas de

aplicativos, que é o nosso caso. Sobre os sentimentos de incerteza e manutenção do trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho aborda-os como fatores que geram ansiedade e instabilidade emocional nos trabalhadores. A falta de garantia de um salário fixo e de estabilidade no emprego podem gerar insegurança e desmotivação, comprometendo a saúde mental dos trabalhadores. Além disso, a falta de proteção social e trabalhista adequada agrava ainda mais a situação, deixando os trabalhadores expostos a riscos e demais vulnerabilidades. Assim, é necessário garantir condições dignas e justas de trabalho, com proteção social e segurança financeira, para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores (DEJOURS; MOLINIER, 2015).

No que concerne à pressão por resultados e ao aumento de jornadas de trabalho, esses são vistos como fatores que podem gerar diversos impactos negativos na saúde psicológica dos trabalhadores. A busca constante por metas e resultados pode levar à sobrecarga emocional, estresse e exaustão, afetando o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, o aumento da jornada de trabalho sem a devida remuneração ou descanso adequado pode gerar sentimento de injustiça e desmotivação, impactando diretamente na produtividade e eficiência do trabalho. Nesse sentido, é fundamental a implementação de políticas de gestão que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, respeitando os limites dos trabalhadores e garantindo seus direitos trabalhistas (DEJOURS; MOLINIER, 2015).

Desse modo, compreendendo a realidade dos motoristas de aplicativo, permeados pela lógica e gerenciamento dos aplicativos para a realização de seu trabalho, entende-se a carga psíquica atribuída aos motoristas de aplicativo sobre as questões discutidas anteriormente, ou seja, sobre as especificidades do período de pandemia por COVID-19 que ressoa constantemente sob a contemporaneidade. Vê-se que os sujeitos precisaram lidar imediatamente com um novo cenário social, com uma nova demanda reduzida, porém com as cobranças financeiras constantes. Apesar de terem algumas iniciativas dos aplicativos, como reembolso de materiais de higiene, vê-se que a questão de diminuição de demanda, aumento de jornada de trabalho para compensar o desfalque de demanda, bem como o risco de contágio da doença configuraram-se como questões particulares dos trabalhadores.

Quem pôde se resguardar durante o isolamento social? Quem pode estender a jornada

de trabalho até o atingimento das metas diárias? Quem pôde ir para outra atuação profissional naquele momento? Quem pôde arriscar-se e passar ileso pela pandemia? Quem não passou ileso e convive com consequências da doença? Quem perdeu familiares para a doença? [...] São inúmeras questões que precisamos refletir. É uma carga psíquica que, atualmente, em um momento “pós”-pandemia, ressoa sob o aumento de números de motoristas e, conseqüentemente, com a divisão de demanda entre a multidão, mas que anteriormente ressoava de forma assombrosa diante de tantos aspectos. É válido ressaltar que a nossa discussão acerca do período anterior e “pós”-pandêmico deu-se por ser um fator importante nas entrevistas, como um tema que em determinados momentos apareceram nas conversas e, portanto, cabe como uma especificidade a ser refletida.

5.2. SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a relação entre subjetividade e trabalho configura-se enquanto discussões necessárias ao campo trabalhista, uma vez que visa a compreensão do modo como os trabalhadores são afetados psicologicamente pela organização de trabalho e vice-versa, isto é, entendendo que os mesmos também causam impacto ao espaço laborativo. Neste contexto, entende-se que a subjetividade constitui-se como um constructo complexo e multifacetado, envolvendo aspectos cognitivos, emocionais, sociais e culturais, expressando-se de diversas formas no contexto laboral. Desse modo, compreender tais princípios da interação entre sujeito-trabalho torna-se fundamental para uma visão mais ampla e humanizada do mundo do trabalho.

5.2.1. Relações interpessoais no trabalho uberizado

No contexto da economia uberizada, em que os motoristas de aplicativo desempenham um papel fundamental, as relações interpessoais no trabalho adquirem uma dinâmica peculiar. Esses profissionais enfrentam desafios e oportunidades únicas no que diz respeito às interações com passageiros, colegas de trabalho e à própria plataforma. As relações interpessoais no trabalho uberizado de motoristas de aplicativo têm sido objeto de estudo e

análise, levando em consideração questões como confiança, comunicação, poder e a construção de vínculos em um ambiente caracterizado pela flexibilidade e transitoriedade. Refletir sobre as complexidades dessas relações é fundamental para compreender o impacto do trabalho uberizado na vida dos motoristas e na dinâmica geral da economia compartilhada. Para tanto, este subtópico será dividido para fins de análise das entrevistas referente às relações interpessoais dos motoristas com o coletivo de trabalho, com os passageiros/clientes e com o próprio aplicativo.

5.2.1.1. Coletivos de trabalho: Do “Você sabe que tem alguém ali que qualquer coisa vai poder te ajudar” ao “Eu não faço questão de participar, porque eu acho que tem muita gente que posta muita bobagem, muita coisa ruim”

Os coletivos de trabalho formados pelos motoristas de aplicativo no contexto da uberização do trabalho representam um campo vasto de análise, visto que os motoristas de aplicativo frequentemente trabalham de forma isolada, sem uma estrutura hierárquica ou vínculos formais de trabalho. No entanto, é possível identificar a existência de coletivos de trabalho informais e redes de apoio entre eles. Esses coletivos podem surgir de maneiras variadas, como grupos de discussão online, encontros presenciais, fóruns ou associações de motoristas.

Dentro desses coletivos, os motoristas compartilham experiências, informações, estratégias e desafios relacionados ao trabalho, de forma a buscar apoio mútuo e trocar conhecimentos sobre rotas, melhores horários, segurança e formas de lidar com situações difíceis. Esses espaços de interação podem contribuir para o fortalecimento do sentimento de pertencimento e identidade profissional, fornecendo suporte emocional e social, conforme os trechos:

Então, sempre que eu conheço um motorista, eu sempre troco ideia, sempre tento enriquecer cada vez mais com os colegas, em questões de conhecimentos, dar dicas pra eles, ir sempre aprendendo. Uma das coisas que a gente aprende nos vídeos lá [oferecidos pela plataforma] é que se a gente for unido e todo mundo trabalhar semelhante, todo mundo vai ganhar, porque tem maneiras de você conseguir fazer com que você ganhe mais, uma das coisas é fazer o passageiro entender como é a dinâmica do app, a dinâmica de ganhos (Luiz).

(...) a gente tem um grupo que a gente tem um churrasquinho todo mês, agora com a pandemia não tá tendo, né, mas a gente faz um churrasquinho todo mês dos motoristas. (...) Tenho muitos que é bem parceiro, já aconteceu de como eu gosto muito de rodar na madrugada, eu gosto muito de trabalhar à noite, então a gente sempre coloca lá no grupo: “Olha, então, eu vou trabalhar até tal hora, qualquer coisa me socorre”. E já aconteceu de eu ir para um lugar que eu julgo ser perigoso e eu coloquei lá no grupo, (...) e aí eles ligam, mandam mensagem, perguntando se tá tudo bem (...). **Você sabe que tem alguém ali que qualquer coisa vai poder te ajudar. Até mesmo um pneu que fura, uma outra coisa assim, você compartilhando a localização, você sabe que tem alguém ali para te ajudar, né? Pelo menos pra ficar ali fazer companhia...** (Maria).

(...) é bom ter um grupo de pessoas que você considera, pra compartilhar uma situação do tipo “Pô, tal passageiro pediu pra eu fazer tal coisa, eu fiz lá e não valeu a pena”, aí a gente sempre troca uma ideia e explica uma pessoa, a gente tem o grupo como se fosse um confessionário, a gente pega e esbraveja um pouco o que aconteceu, falando “Ô, não deixa isso acontecer, quando acontecer faz isso e aquilo” ou se não “Ô, esfria a cabeça um pouco, realmente as coisas não são fáceis”. **Mas como eu comentei a gente tem um grupo de pessoas que mais ou menos se conhecem, então a galera tem um pouco mais de liberdade um com o outro e isso é um diferencial, ajuda bastante.** Por exemplo fim do ano, período de natal e ano novo, aqui na cidade trabalhou só eu e mais um, a gente trabalhou praticamente o dia inteiro, então a gente ficou trocando ideia só os dois no grupo, a madrugada toda, aí quando a gente finalizou a noite, um olhou pro outro e falou “Ô tem um disk cerveja que está aberto em tal lugar, bora lá”, aí a gente comprou uma meia dúzia de latinha e tomamos pra finalizar a jornada, mas **tem que ter esse equilíbrio, se não você endoida...** (Luiz).

A gente tem grupos onde os próprios motoristas se unem nesses grupos para poder comentar do seu dia a dia, às vezes é um trânsito mais movimentado em tal rua ou tá acontecendo um imprevisto, o fechamento de rua, e até mesmo situações de blitz, porque mesmo você estando com documentação em dia, você tem que parar, demora, às vezes você perde muito tempo parado, então a gente tinha esses grupos para poder... E também para pedir as coisas, onde tem um posto de gasolina mais barato, onde comprar tal coisa que é mais barato (...) (Edson).

No entanto, a psicodinâmica dos coletivos de trabalho dos motoristas de aplicativo também pode revelar conflitos, competição e tensões. A falta de uma estrutura formal e a disputa por clientes podem gerar rivalidades e disputas entre os motoristas, além da competição por melhores horários ou localizações estratégicas para captar passageiros, bem como fatores como a pontuação nas avaliações dos passageiros e as bonificações oferecidas pelas plataformas podem intensificar a competição entre os motoristas, como observado:

Olha, eu não participo de grupos de whatsapp, que é pra eu não me estressar. Já participei de alguns, mas já peguei briga com o pessoal, sai do grupo... E eu participo só de um grupo do facebook, porque lá pelo menos é mais saudável (...).

Às vezes eu tenho um sentimento, tipo hoje que eu peguei um passageiro com 2 carrinhos de compras, numa corrida que ia dar 5 reais e eu mandei ela contratar um caminhão pra levar, porque meu carro era um Uno e não ia dar pra levar não. Aí os outros me chamou de grosso, falou que eu era mal educado, grosso, né... (André).

(...) então era um grupo de autoajuda, todo mundo se ajudando pra poder melhorar as nossas condições de vida, mas que também às vezes dava problemas, né? Porque às vezes você fazia algum comentário e o outro achava no direito também de dar sua opinião e às vezes a opinião não era legal ou também dava muita conversa, né? Muita dor de cabeça, mas ainda assim era um grupo bom, que dava para ver que tinha muita coisa que ele ajudava a gente, porque os aplicativos em si, eles não te ajudam muito não, tá? (Edson).

Como visto anteriormente, a rivalidade entre os motoristas de aplicativo também pode se manifestar nas interações online, em grupos de discussão ou fóruns. Nessas plataformas, podem ocorrer debates acalorados sobre políticas das empresas, condições de trabalho, melhores estratégias e até mesmo críticas e ataques pessoais entre os próprios motoristas.

Eu não estou em nenhum grupo de WhatsApp. **Eu não faço questão de participar, porque eu acho que tem muita gente que posta muita bobagem, muita coisa ruim, então eu não quero participar para não me influenciar, para não me deixar entrar nada pelo ouvido** (Carlos).

Entre os motoristas, você só vê o pessoal reclamando, né, porque além do valor da gasolina alto, carro que quebra, o valor da corrida baixo, eles ainda inventam um jeito de ganhar menos ainda que é uma categoria lá que é o Poupa e o Promo e que tem motorista que se submete à isso... E a gente fica xingando né, que é os “morta-fome”, porque ele tá pagando para trabalhar né... Ele se submete à trabalhar com uma taxa ainda mais baixa do que ela já está... Então a relação com os motoristas parceiros no grupos é essa, a gente gosta de trabalhar, gosta de tá na rua, mas a gente gosta de ganhar dinheiro e, ultimamente, não tem acontecido isso né... (André).

Então assim, esses grupos muito poluídos, eu não consigo, eu não fico, porque você acaba se estressando e você cansa de ajudar... Ajuda 1, 2, 3, 4, mais aí você vê que só você tá ajudando e o outro cara que tá lá do outro lado lá fazendo bagunça, desvirtuando o assunto (...). Hoje o grupo dos nossos amigos que dirigem, atualmente, de que estão trabalhando, a gente deve ter uns 10/15 trabalhando, mas o grupo no total tem uns 30. Alguns tão só como renda extra, aí não conectam tanto, só de vez em quando, mas todo mundo se conhece, não tem pessoa estranha. Aí acaba sendo mais legal, porque todo mundo fala no mesmo idioma, então, a gente ensina o cara, ele vai aprender de verdade, porque todo mundo vai ensinar igual, não vai ter aquele um que parece que não quer ver o outro bem... (Luiz).

Além disso, a dependência das avaliações dos passageiros e da plataforma de aplicativo pode criar um ambiente de incerteza e ansiedade, além da extensa jornada de

trabalho, que no intuito de aproveitar melhores corridas ou fazer um maior número em menor tempo de trabalho, acabam dificultando a interação entre os colegas de trabalho, como afirma Tiago e Edson:

Quanto aos motoristas, eu não tenho muito contato, para ser sincero, porque eu penso o seguinte: se eu sair de casa, eu preciso fazer o máximo que eu posso para atingir o limite para conseguir honrar com as dívidas, então, não tenho tempo para parar para conversar, para trocar uma ideia, às vezes o tempo que eu tenho disponível ali, eu converso com outro no grupo de WhatsApp de Uber, mas a minha relação com eles fica referente a isso ao grupo de WhatsApp, pessoalmente não tem muito contato. Entre uma corrida e outra, você tá esperando ali, eu acabo dando atualizada no grupo, quando alguma coisa diferente, eu opino (Tiago).

Em relação ao coletivo, quando a gente se encontra com um motorista, por exemplo, num posto de gasolina às vezes é bacana a gente conversa sobre a profissão, sobre o dia, como tá os ganhos, onde está rodando melhor, onde você pode comprar alguma coisa bacana, então geralmente a gente acaba tendo e nos grupos também a gente faz todo esse trabalho, mas tem muito converseiro também, né, às vezes um cara para errado num shopping, por exemplo, no estacionamento de shopping, no embarque e desembarque, ou ele fica parado lá esperando o passageiro, sendo que lá é só para poder parar e já ir embora, então aí já vira um converseiro no grupo né. Então a gente tem que sempre fazer o certo, essa avaliação que a gente tem que andar sempre certo, fazer sempre o melhor que dá certo, parar no lugar certo, não atrapalhar trânsito, não atrapalhar entrada, sabe, porque tudo isso dá converseiro, tanto com passageiro como com os próprios motoristas, tá? (Edson).

É importante ressaltar que nem todos os motoristas de aplicativos estão envolvidos em rivalidades e disputas, muitos profissionais buscam construir relações colaborativas e solidárias, compartilhando informações e apoiando uns aos outros. No entanto, as condições de trabalho competitivas e a falta de regulação podem contribuir para o surgimento dessas rivalidades entre os motoristas de aplicativos. Em suma, ao analisar os coletivos de trabalho dos motoristas de aplicativo pela ótica da Psicodinâmica do Trabalho, é possível compreender as dinâmicas subjetivas, as relações sociais e os impactos psicológicos desse tipo de trabalho. Essa abordagem permite uma reflexão mais ampla sobre as experiências individuais e coletivas desses profissionais e seus efeitos na saúde mental, satisfação e bem-estar no trabalho.

De acordo com Dejours e Abdoucheli (1990), a organização do trabalho é resultado direto das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores na organização, no nosso caso de análise, a organização do trabalho com os aplicativos de mobilidade são determinadas

pelas relações entre os motoristas de aplicativo, os clientes e os aplicativos, aspectos que estão sendo analisados neste tópico de análise. Nesse subtópico, referente aos coletivos de trabalho, entende-se que uma organização do trabalho pode manifestar-se de distintas formas dentro de uma mesma organização (ABRAHÃO, 1986), conforme observado as falas dos entrevistados acerca de seus relacionamentos com os colegas de categoria. Alguns vêem como algo benéfico, que auxilia no cotidiano, compartilhando experiências e estabelecendo parcerias. Já outros, ao contrário, vêem como um espaço de conflito no qual há de manter distante, o que evidencia o caráter solitário que, muitas vezes, é observado nas falas dos motoristas de aplicativo ao longo das entrevistas.

Assim, compreende-se que esses espaços coletivos voltados ao relacionamento entre os motoristas de aplicativo tendem a estruturar-se como espaços públicos, espaço de fala, locais destinados à expressão do coletivo sobre os prazeres, os sofrimentos, bem como sobre as estratégias defensivas para superação da situação em questão. Dejours e Abdoucheli (1990), explicitam que a inteligência operária é aquela que possui raiz no corpo, nas expressões simbólicas e na intuição dos trabalhadores, portanto, é uma inteligência em constante ruptura com as normas organizacionais, sendo naturalmente transgressiva – o que se observa na capacidade dos motoristas de aplicativo em organizar-se aquém da lógica dos aplicativos, ora voltados para movimentos coletivos em novos jeitos de trabalhar o obter lucros, oras inclinados à necessidades individuais de cada trabalhador em estabelecer seu jeitinho pessoal de realizar sua atividade (MENDES, 1995).

Segundo Mendes (1995, p. 37), “O processo de mobilização subjetiva não é prescrito, sendo vivenciado de forma particular por cada trabalhador”, o que vai ao encontro do conceito de mobilização subjetiva de Dejours (1992), o qual articula o uso da inteligência operária e dos espaços coletivos de discussões sobre o processo de trabalho, contudo, vale ressaltar que tal relação depende da contribuição simbólica obtida por meio do reconhecimento das competências desses trabalhadores pelos pares e pela organização, no nosso caso dos outros motoristas de aplicativos e dos próprios aplicativos sob a atividade exercida – aspecto que será discutido, posteriormente, no tópico referente ao reconhecimento no trabalho.

5.2.1.2. Passageiros/Usuários dos aplicativos: “(...) é uma relação boa, nunca tive nenhum estresse com nenhum não. Já deu vontade de dar uns tabefe na orelha, mas...”

A relação de trabalho dos motoristas de aplicativo com os passageiros e clientes é um dos aspectos centrais de seu dia a dia, uma vez que essa interação é fundamental para o sucesso do trabalho, pois esses trabalhadores dependem dos passageiros para garantir renda e manter suas atividades. Os motoristas de aplicativo têm contato direto com os passageiros durante as corridas, sendo que essa interação pode variar desde conversas casuais até discussões mais profundas sobre diversos temas. Por sua vez, a qualidade dessa interação pode afetar a análise e avaliações sobre o motorista e até mesmo a possibilidade de receber gorjetas. Um aspecto positivo é salientado no trecho:

Com relação à questão de passageiros, tem dias que a gente está bem, tem dia que a gente acorda mal, dias que a gente não está afim de conversa e tem dias que a gente bate um papo com alguém legal e a gente conversa, bate papo e aí vai saindo, aí vou até entregando currículo, entendeu? Já tive uma situação assim. De repente eu vou levar um passageiro para determinada empresa bacana, eu vou lá deixo um currículo na portaria (...) (Carlos).

Além disso, a relação com os passageiros pode ser influenciada por diversos fatores, como a cultura local, a personalidade dos motoristas e dos passageiros, a duração da corrida e o contexto em que a interação ocorre. Como mencionado, em algumas situações, pode haver conflitos ou tensões entre motoristas e passageiros, seja devido a diferenças de opinião, comportamentos inadequados ou problemas relacionados ao trajeto ou, ao pagamento da corrida.

De cada vinte corridas em um dia, tem uma situação que a pessoa foi irônica (...). É, foi ironia mesmo, a pessoa não aguenta ficar calada escutando tudo... Mas assim, sem violência, sem gritar com ninguém... Quando você vê que vai chegar nesse ponto, você manda a pessoa descer pra não ter maiores problemas (André).

Além disso, entende-se que a relação entre motoristas e passageiros é caracterizada por certa assimetria de poder, uma vez que os motoristas dependem das avaliações e classificações dadas pelos passageiros para manterem-se ativos na plataforma. Isso pode gerar

uma certa pressão e preocupação por parte dos motoristas em proporcionar uma experiência agradável aos passageiros, afetando seu comportamento e desempenho durante as corridas.

Os passageiros eu tento manter o máximo de profissionalismo possível, eu não gosto de conversar nada além do limite. O passageiro quando puxa assunto, eu converso, quando ele não puxa, só bom dia, boa tarde e boa noite, que é o mínimo, né. Eu não gosto de assuntos de intimidade, eu não gosto do passageiro que começa a expor, eu já não aceito nada, porque não gosto de expor a minha vida pra pessoas que eu não conheço (Fernando).

As plataformas de aplicativos também desempenham um papel importante na relação entre motoristas e passageiros visto que fornecem mecanismos de comunicação, como mensagens no aplicativo, para facilitar a interação e a coordenação entre as partes. Além disso, as avaliações e comentários dos passageiros podem influenciar a reputação do motorista e a tomada de decisões por parte dos usuários ao solicitar uma corrida. Devido a isso, os motoristas estabelecem estratégias pessoais para lidarem com um possível conflito, como afirma Jorge:

Eu não sofro com passageiro não, entendeu? Começou com muito mimimi, eu já cancelo e pronto, é assim, eu não arrumo briga, eu não tento aumentar a conversa, encurto e pronto. (...) é diálogo, se não dá, não tem problema, eu cancelo. Minha taxa de aceitação e cancelamento é péssima, porque eu cancelo mesmo e não tô nem aí, o importante pra mim é ganhar dinheiro e pra Uber também é, eu tendo lucro, ela também vai ter, então eu não ligo (Jorge).

Então, eu sempre dou uma filtrada, evito pegar muita criançada, tento sempre pegar uma criança só, no máximo uma criança, porque muitos pais não dominam a situação e criança vai querer ficar de pé no banco, colocar os pés no teto do carro, vai virar aquela loucura... **Então, eu sempre faço uma leitura dessas, eu escolho muito quem eu vou levar, e se eu chegar numa situação que eu olho e falo “não quero”, não vou levar, vou passar reto e ir embora. Se tiver estacionado e a pessoa chegar, eu vou olhar e falar “olha, infelizmente, eu não levo”, e eu sou honesto mesmo eu falo “pode ficar tranquilo que eu cancelo e pronto”, quando eu não quero levar...** “Ah, mas vou levar cachorro”, falo “olha, desculpa, não levo”, aí tem as desculpas “Ah, mas ele é bonzinho”, não levo... Eu sempre argumento bastante com relação à lei de trânsito, então... Cadeirinha: criança é na cadeirinha, “Ah, mas a lei não exige mais”, mas em caso de acidente o motorista é responsável por todos os seus passageiros, então, se acontecer qualquer coisa e aquela criança se machucar, entra na conta do motorista. (...) **Então, assim, eu tento explicar pra que a pessoa seja mais próxima do motorista, pra que ela entenda também como é que é o nosso trabalho e pra pessoa não ficar 100% no escuro sem entender como funciona** (Luiz).

A relação de trabalho dos motoristas de aplicativo com passageiros e clientes também pode apresentar outras dificuldades, por exemplo, comportamentos inadequados dos passageiros, já que os motoristas de aplicativo podem enfrentar situações em que os passageiros se comportam de maneira inadequada, como sendo desrespeitosos, agressivos ou mesmo cometendo atos de assédio. Esses comportamentos podem gerar desconforto e afetar negativamente a experiência de trabalho dos motoristas, como os observados no trecho a seguir:

Opa!. Uma vez eu peguei uma mulher e uma amiga num churrasco, cada uma com um latão na mão, era por volta de umas 22 horas, elas estavam em 3, (...) aí eu falei “Olha, as portas estão destravadas e podem ir entrando então”, aí a moça barrou as outras pra entrar e me disse: “Abre a porta”. Eu peguei e falei “O que?” e ela “Desce e abre a porta”. Aí eu peguei e falei “Olha, de todo coração, você me perdoa, mas eu acho que o serviço prestado não é esse” e ela “Mas você tem que abrir a porta”, eu falei assim “Quanto você tá pagando pela corrida?” e ela falou “Ué, por que? Tem diferença?”. Eu falei assim “Sinto muito, mas eu acho que a gente não tá conversando no mesmo idioma, eu vou cancelar, não tem problemas, você chama outro e de repente o outro abra...” e ela disse “Não, não, eu vou, eu vou, não aguento mais esperar, preciso ir embora”. Mudou a conversa, mas pô... Desce?... Desce e abre a porta?... A corrida deu 7 contos, cara... Eu falei não dá né, cara... (...) Então ela disse “É, o outro motorista desceu e abriu a porta pra nós”, aí eu falei “E você deu quanto pra ele por isso?”, ela disse “Não, não dei nada, ele ganha pelo valor da corrida”. Aí eu expliquei “Então, eu ganho pelo valor da corrida”, aí ela insistiu “Mas você poderia ter aberto a porta?” Aí eu expliquei “Desculpa, não sei se você leu os termos do aplicativo, mas na hora que você adiciona lá, tudo certo que não foi você que chamou a corrida, mas é o seguinte, lá nos termos está descrito que nós somos pagos para transportar vocês, com tranquilidade, educação e segurança. Agora, ter que abrir a porta, descer, poxa... (Luiz).

Há também dificuldades relacionadas às avaliações e *feedbacks* negativos, pois esses trabalhadores de mobilidade urbana dependem dessas avaliações e retorno dos passageiros para manter sua reputação e continuar trabalhando na plataforma. Avaliações negativas podem ser injustas, resultando em prejuízo para os motoristas, como queda na pontuação geral e até mesmo a possibilidade de desativação da conta na plataforma, conforme a fala de Carlos:

Uma vez um cara foi tão agressivo comigo porque eu pedi para ele colocar a máscara, que ele quase que me bate dentro do carro, aí eu parei, ele falou: “para o carro que vou descer”, mas na hora que ele parou que ele desceu já reportou para a Uber e eu também, parei e reportei pra Uber. Pronto. E aí como sempre você sabe que essas empresas são mais proativas para o lado do

passageiro. A gente é que se ferra... (Carlos).

Outro fator dificultante refere-se aos conflitos relacionados ao trajeto e pagamento, visto que algumas dificuldades podem surgir durante a corrida, como disputas sobre o trajeto escolhido ou problemas relacionados ao pagamento. Alguns passageiros podem contestar a rota ou questionar o valor da corrida, o que pode gerar conflitos e tensões na relação entre motorista e passageiro.

Ah, o usuário, que no caso é o cliente, ele tá muito satisfeito, né, porque ele chega lá zombando às vezes assim: “Ah se eu fosse de ônibus, nós quatro aqui, iríamos pagar 12,00 e aqui eu vou pagar 4,50”. Pro usuário, no meu entender, tá ótimo (André).

Além de outras variáveis como expectativas divergentes, uma vez que os motoristas de aplicativo podem encontrar dificuldades ao lidar com as expectativas dos passageiros. Alguns passageiros podem esperar um serviço de alta qualidade, enquanto outros podem ter expectativas mais baixas. Lidar com essas diferentes expectativas pode ser um desafio para os motoristas, pois eles precisam encontrar um equilíbrio entre a satisfação dos passageiros e as limitações e condições do trabalho. Como explicitado pelo André sobre situações de divergência com os passageiros:

E de vez em quando eu dou uma patada no povo, tipo assim, às vezes o povo quer mandar e eu tenho problema com autoridade, como eu já disse à você, chega gente mal educada e fala “Para aqui que não sei o quê”, eu falo “Não vou parar não, porque você não colocou parada no aplicativo, vou te deixar lá no destino”. Mas assim, **brigo em cima do meu direito, porque tem gente folgada demais dentro do aplicativo. Se ela falar com educação, você até faz o que ela quer, mas às vezes a pessoa se acha no direito de ter você como um empregado e eu não sou empregado de ninguém, eu entendo que sou um prestador de serviço, diferente de empregado** (André).

A comunicação também pode estruturar-se como um resultante de dificuldade no dia a dia do motorista de aplicativo, tendo em vista que essa comunicação entre motoristas e passageiros é, muitas vezes, restrita ao ambiente virtual do aplicativo. Isso pode dificultar a compreensão mútua, especialmente em situações em que é necessária uma comunicação mais detalhada ou esclarecimentos adicionais.

Ah, com passageiro, eu tento... Não, eu sou educado, trato sempre com educação e,

na maioria das vezes, as pessoas quase não estão dispostas a conversar, **mas quando estão dispostas a conversar, eu converso de tudo, não discordo de ninguém.** E quando precisa falar não, falo também, e aí às vezes desagrada os passageiros, mas quando preciso falar a gente fala (Tiago).

Já teve dias que eu peguei passageiro tão grosso, tão ignorante que acabou meu dia, tipo era 3 horas da tarde, sabe? Aí eu peguei esse cara, fiquei tão ruim, tão chateado, sabe, que falei não dá mais hoje, já deu para mim, aí deu tinha que dar, eu não tô com cabeça para dirigir não, aí vim para casa. Larguei tudo, aí a gente fica triste. Mas já tem que levantar a cabeça, né? (Carlos).

Resumidamente, a relação de trabalho dos motoristas de aplicativo com os passageiros e clientes é um elemento essencial do seu dia a dia. A qualidade dessa interação pode impactar diretamente o desempenho e a satisfação dos motoristas, além de ser um fator determinante para sua reputação e sucesso na plataforma. Sendo assim, é importante ressaltar que nem todos os motoristas de aplicativo enfrentam as mesmas dificuldades e que muitos passageiros são respeitosos e cooperativos. No entanto, essas dificuldades podem afetar a experiência de trabalho dos motoristas e requerem habilidades de comunicação, resiliência e capacidade de lidar com situações desafiadoras para enfrentá-las de forma adequada.

Cara, olha, assim, lógico que são várias situações... Quem trabalha na noite vai encontrar bastante essa galera que quer ser engraçada, às vezes até uns desavisados. De dia, é diferente um pouco. Na madrugada, também já muda bastante. Então, assim, de dia, você pega ali das 6 às 00hrs, você lida com um público. Das 00hrs até o amanhecer, já muda totalmente. Então nos finais de semana, fica pior ainda... O que eu quero dizer é que as pessoas confundem o serviço prestado do motorista com outras situações. Hoje em dia eu falo que só tem que pede isso, porque tem motorista que aceita! (Luiz).

A minha relação com os passageiros eu posso dizer que é uma relação boa, nunca tive nenhum estresse com nenhum não. Já deu vontade de dar uns tabefe na orelha, mas.... (Maria).

A análise da Psicodinâmica do Trabalho sobre a relação de motoristas de aplicativo e passageiros pode fornecer *insights* valiosos sobre as dinâmicas subjacentes a essa interação, uma vez que busca compreender as dimensões subjetivas e psicológicas do trabalho, explorando as relações entre indivíduos, tarefas e ambiente organizacional. Nesse contexto, a relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e passageiros é caracterizada por uma assimetria de poder, já que os motoristas dependem das avaliações e *feedback* dos passageiros para manter sua reputação e continuar trabalhando na plataforma, o que tende a gerar

ansiedade e pressão nos motoristas, pois a avaliação dos passageiros influencia diretamente sua empregabilidade e renda.

A relação com os passageiros também pode envolver uma complexa negociação de identidade e imagem. Os motoristas podem se esforçar para projetar uma imagem profissional e agradável, buscando proporcionar uma experiência positiva aos passageiros, a fim de receber avaliações e *feedback* positivos. Essa necessidade de gerenciar a impressão pode gerar uma carga emocional adicional e a pressão por desempenho constante.

O olhar da Psicodinâmica do Trabalho pode destacar a importância da comunicação e do suporte emocional para os motoristas de aplicativo, já que uma comunicação eficaz e clara pode ajudar a prevenir e resolver conflitos, bem como estabelecer expectativas mútuas entre motoristas e passageiros. Além disso, a existência de espaços de suporte social, como grupos de motoristas ou associações, pode fornecer um ambiente de apoio emocional e compartilhamento de experiências, ajudando os motoristas a lidar com os desafios inerentes à relação com os passageiros. Isso pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias de apoio e intervenções que promovam melhores condições de trabalho e bem-estar para os motoristas de aplicativo – estratégias essas que serão abordadas posteriormente.

Analiticamente, no âmbito das condições de trabalho, referentes às relações com os passageiros, os trechos sugerem que as fontes de reconhecimento provêm primordialmente dos clientes. Contudo, tal reconhecimento faz-se mediado pela quantofrenia (GAULEJAC, 2007), cuja patologia diz respeito à tradução sistemática dos fenômenos sociais em linguagem quantificada, isto é, estende-se para além das relações cotidianas, no qual o reconhecimento formal, fonte de julgamento de beleza, é mediado pela plataforma. Sendo assim, as avaliações transformam o produto de interações sociais em indicadores de desempenho e produtividade, transpondo o motorista de aplicativo no elo mais fraco da corrente. Sugerindo, assim, a inexistência de fontes de reconhecimento provenientes de julgamentos de utilidade – esses conteúdos serão abordados no subtópico referente ao reconhecimento como motorista de aplicativo.

5.2.1.3. Aplicativos: “E com o aplicativo a gente vive de alguma forma basicamente de escravidão, né? Porque a gente trabalha pro aplicativo, você não é valorizado, é explorado,

como é uma multinacional, você é somente um número, você é totalmente descartável, então é isso que eu vejo, como uma servidão”

A relação de trabalho entre os motoristas de aplicativo e as plataformas de aplicativos é complexa e apresenta características únicas. Os motoristas dependem dessas plataformas para acessar clientes e gerar renda, enquanto as plataformas dependem dos motoristas para fornecer o serviço de transporte. Um dos aspectos mais importantes dessa relação é a natureza da relação contratual, visto que as plataformas geralmente consideram os motoristas como prestadores de serviços independentes, o que implica que não são considerados formalmente como funcionários das empresas. Essa classificação tem implicações significativas nos direitos e benefícios trabalhistas dos motoristas, já que eles não têm acesso a benefícios como seguro de saúde, férias remuneradas e licenças médicas, entre outros.

Às vezes, a gente até vê os bônus de academia, bônus de faculdade, lógico é legal, mas **eles não tem essa proximidade com o motorista e também não querem muito essa proximidade. Por exemplo, tudo que envolve custo, eles querem distância, eles querem se eximir...** (Luiz).

Por conta de inexistência de laço contratual entre empresa-aplicativo e os motoristas de aplicativo, percebe-se a desproteção legal desses trabalhadores, uma vez que as dinâmicas de bloqueio de cadastro, de repasses ou de questões legais não são explicitadas e respaldadas pela plataforma, como observa-se:

Na minha audiência com a Uber eu pedi pra ser reintegrado e motivo, a explicação do porquê ter sido banido da plataforma e a advogada falou que não tinham que dar explicação, aí você pergunta o porquê de não ter explicação e o juiz pergunta “Mas você não leu os termos?”, eu respondi “Sim, eu dei o ok”, “Ah, então você aceitou os termos e sabem que eles não dão explicação e não vão te reintegrar”, ponto final (Luiz).

E com o aplicativo a gente vive de alguma forma basicamente de escravidão, né? Porque a gente trabalha pro aplicativo, você não é valorizado, é explorado, como é uma multinacional, você é somente um número, você é totalmente descartável, então é isso que eu vejo, como uma servidão (Fernando).

Outro questionamento abordado pelos entrevistados é a dificuldade em comunicar-se com os aplicativos, visto, por exemplo, que só há espaços físicos das empresas-aplicativos em

idades de grande porte, em que as outras ficam à margem somente da comunicação automatizada do chat rápido do aplicativo.

É, basicamente, você não tem contato com a central, nada que você possa falar com alguém, que seja uma pessoa mais humanizada, é tudo virtual. O escritório da Uber que tinha aqui em Maringá saiu daqui, né? Tiraram o escritório e botaram só em Londrina e dificultou muito mais ainda nossa vida, né? (...) **Então, essa empresa é muito v*****, cara, muito v*****, ela tá bem f***-se pra você, eu vou dar lucro para mim, eu vou no que dá lucro pra mim, você que se lasque, não te dou assessoria nenhuma, não te dou nada.** Aí o que tá acontecendo, eles estão construindo uma mega sede lá em Osasco, num terrenão enorme, eles estão construindo uma empresa padrão, tipo *Google*, sabe? Tipo o funcionário tem creche para os filhos, funcionário pode levar cachorrinho para deixar lá no posto de cachorro, você pode ir de bicicleta. Lá é um centro de diversão para eles e a gente só se f***** aqui no trânsito, né, para bancar o luxo deles lá... (Carlos).

Eu tive um problema com a minha conta na Uber por conta de uma denúncia realizada por um passageiro, na verdade eu suspeito que seja denúncia, porque a Uber não explica o que acontece e sem mais nem menos eu fui cortado... (...) A gente tenta conversar com eles, eles não dão respostas nenhuma, aí você começa a procurar um método de conseguir reaver a conta ou pelo menos uma explicação do motivo, né? Então assim, existem vários motivos que eles podem alegar, mas por mensagem eles não ficam claros, você só manda mensagem e eles só falam assim “infelizmente não podemos fazer nada e decidimos que realmente você não vai ser reativado”. Então assim, **é tudo por algoritmo, a gente nunca sabe ao certo o que aconteceu...** (...) Pra mim na hora foi um choque, porque a gente trabalha certinho, sempre tenta ter o máximo de educação com todo mundo e quando acontece uma situação dessa você fala “pô, e aí, o que foi que aconteceu, o que foi que eu fiz?”. E assim, a gente fica sem um norte, né? Porque eles se apoiam no argumento de não ter que dar respaldo sobre uma exclusão, baseado no contrato deles, vamos dizer assim naquele contratinho deles “você quer trabalhar com a Uber? Esses são os termos, você aceita?” Tá lá escrito uma pancada de coisas, ou você aceita ou não trabalha... **Aí você acaba aceitando, aí você fica vítima, né, 100% na mão deles...** (Luiz).

Além disso, as plataformas de aplicativos estabelecem as regras e condições de trabalho, incluindo as tarifas, os requisitos de veículos e as políticas de avaliação dos motoristas. Essas políticas podem ser alteradas unilateralmente pelas plataformas, muitas vezes sem consulta ou negociação com os motoristas, o que resulta em uma falta de voz e influência dos motoristas nas decisões que afetam diretamente seu trabalho.

Olha, eu entendo que não tem o que eu reclamar com o aplicativo, porque eu entendo que aplicativo é um algoritmo e mesmo que você esteja inconformado com as taxas que ele pega da sua corrida, não adianta você reclamar, porque é aquilo... Tem milhões de usuários e milhões de motoristas, né. Então, assim, **se você não quer, eu sei que o aplicativo não se importa, se você não tá achando bom,**

arruma outra coisa né... Então, você tem que se conformar com aquilo e ficar lá né, não tem o que... A minha relação com o aplicativo é só quando o passageiro não paga corrida, aí você tem que informar que não recebeu, às vezes eles não pagam, aí você informa que eles não pagaram e eles respondem “Infelizmente, esta solicitação a gente não pode atender, não sei o que...” e você fica no prejuízo, né. Então se você for ver a relação é péssima, né. Quando você precisa de alguma coisa dele, ou você resolve na hora com a pessoa... porque se depender do aplicativo não vai te ajudar em nada (André).

Os aplicativos tentam resolver alguma coisa com as avaliações ou algumas coisas, mas geralmente 97% das vezes é a favor dos passageiros. **O que é rei para eles é passageiro, motorista sempre tem outro, né?** Então, você tem que provar muita coisa para eles pra poder ter alguma coisa, entendeu? Para poder te falar alguma coisa legal (Edson).

Outro aspecto importante é a remuneração dos motoristas. As plataformas de aplicativos geralmente retêm uma porcentagem do valor das corridas como comissão, deixando uma parte para os motoristas. No entanto, a falta de transparência em relação à estrutura de pagamento e a possibilidade de variações nas tarifas podem afetar a estabilidade financeira dos motoristas.

Referente aos aplicativos, eu não tenho muito contato não, na verdade, só falo com o aplicativo quando eu preciso relatar o problema, pedir algum reembolso, mas **às vezes até os próprios aplicativos manda uma pesquisa de satisfação e tal e acabo não expondo minha opinião, porque eu não sei, penso que talvez pode acabar voltando contra a gente, não sei como o algoritmo trabalha, o que ele entende, então, eu acabo não mandando esse feedback para aplicativo, entendeu?** (Tiago).

Inclusive, como eu sou motorista diamante, eu consigo ligar e falar com uma pessoa, mas você vê que não adianta de nada, né? Esses tempo atrás a Uber me depositou um valor a mais, um valor baixo, de 15,00 reais, mas pra mim o meu dinheiro é meu e o dos outros não interessa, não quero ganhar em cima de outros, não quero ganhar em cima de ninguém, aí eu liguei lá, falei com a menina que me depositaram um valor a mais e tal pra fazerem o estorno, aí ela agradeceu pela honestidade e tudo mais, porém numa situação que o passageiro não quis pagar a corrida e coloca lá como qualidade de atendimento ruim e essas coisas, o aplicativo vai lá e aceita. Aí eu liguei lá, expliquei que não foi bem assim, que tinha a corrida gravada se quisessem verificar que realmente o passageiro não quis pagar e eles responderam que não podem fazer nada. Então você vê que mesmo você estando certo, seguindo seu código de conduta, sua honra, pra ser um profissional melhor, você não tem essa contrapartida. **Você só é um número lá dentro e o que o passageiro diz é o decreto final**, vamos dizer assim (Fernando).

Eles te exploram um pouco, não sei se é questão de explorar, digo o termo, mas assim eles pensam muito neles, né? Eles que fazem as taxas, não querem saber se a gasolina, não quer saber se pneu aumentou, então o preço é muito irrisório. Você leva 4 pessoas, isso quando você podia levar até 4 pessoas, porque hoje com a pandemia é só 3, né, mas você leva três pessoas por uma viagem que custa 7 reais, 6

reais, 5 reais, sendo que uma circular custa cerca de 3x mais, por exemplo, pra cada, se juntar os 3, então quer dizer assim se torna muito barato o aplicativo. E então os aplicativos, na verdade, só veem as comissões deles, que às vezes é até mais do que eles falam né? Não é os 25% que eles falam, tem caso de até 50%, então é tudo isso... (Edson).

Além disso, a relação de trabalho entre motoristas e plataformas também pode ser caracterizada pela alta concorrência e pressão por desempenho. Como as plataformas muitas vezes têm um grande número de motoristas ativos, os motoristas competem entre si por corridas e avaliações positivas dos clientes. Isso pode criar um ambiente de trabalho competitivo e exigente, onde os motoristas se esforçam para manter boas avaliações e se destacar em relação aos demais.

Eu acho que hoje no geral, as plataformas estão interessadas em ter um lucro bom e elas sabe pela oferta e demanda que o volume de motoristas que estão dispostos à trabalhar é maior do que a demanda de passageiros. Então, elas meio que acabam deixando os motoristas à mercê delas, entendeu? **É isso que tem, se você quiser trabalhar com isso, se não... É totalmente diferente de quando elas se instalaram no começo, que elas precisavam atrair, quem teve essa experiência... A conversa era outra, o motorista tinha muito mais voz do que hoje...** Não sei se isso acaba se generalizando pra outras áreas, mas é assim que eu acabo me sentindo, sem um respaldo de nada não. Então, qualquer coisa que aconteça, eu que tenho que me virar e resolver... (Tiago).

Por outro lado, as plataformas de aplicativos também oferecem benefícios aos motoristas. A possibilidade de trabalho flexível é uma das principais vantagens citadas pelos motoristas, permitindo que eles escolham seus próprios horários e conciliem o trabalho com outras responsabilidades pessoais. Além disso, as plataformas fornecem ferramentas tecnológicas, como aplicativos de navegação e sistemas de gerenciamento de corridas, que facilitam o trabalho dos motoristas. Contudo, observa-se na totalidade das entrevistas que o contato com o aplicativo é ineficiente, não podendo contar com o mesmo em todos os problemas do cotidiano, pois pode ser que ele resolva, pode ser que fique à mercê.

Então assim, os aplicativos não querem essa proximidade com o motorista, por isso que muitas vezes quando o passageiro dá calote, você liga lá na 99 e eles falam “Não posso fazer nada”... É problema seu, danou-se, pronto. “Ai, o cara entrou no meu carro e me assaltou” e eles “Recomendamos que você vá na delegacia e faça um boletim de ocorrência”. O que não quer dizer que eles vão comparecer com você e te dar metade da grana que você perdeu por camaradagem. Então, **às vezes é aquele negócio que eu falei, a gente tem que sempre buscar conhecimento por vídeos**

na internet ou outros materiais pra aprender e não entregar o 100% que o aplicativo quer, porque se depender dele, você vira um robozinho né... (Luiz).

Com o aplicativo, às vezes tem que reclamar de alguma corrida, de dinheiro e tal, mas grave assim eu tive quando uma menina fez xixi no meu carro, até contei essa história lá no grupo, há um tempo atrás e a Uber pagou, então foi de boa. Fora a vez que tentaram me assaltar, eu não matei ele porque acho que não era a hora, porque acho que ele deu sorte, quase que eu atropeliei ele, mas foi preso, e aí não foi pela Uber, foi pela 99, que o cara tentou me assaltar com uma faca de cortar pão. Ele testou a sorte dele, tava num dia ruim, tinha brigado com a minha mulher, tava estressado e a hora que eu vi já fui pra cima dele, fiquei com medo não, se tivesse um revólver eu tinha morrido, entendeu? É aquele negócio automático, é até ruim isso às vezes, né. Mas deu ruim pra ele, porque quebrei o nariz dele, quebrei a porta do meu carro, ele foi preso, mas não ficou preso porque era réu primário. Encheu o carro de sangue também, porque quebrou o nariz, aí já viu, né. É que ele não esperava reação, esse é o problema do ladrão, ele acha que ele é o detentor do poder, eu dei uma olhada pra cara dele, ferveu o sangue assim, quando eu vi já tinha quebrado o nariz dele. Eu juro pra você, eu nem lembro de ter quebrado o nariz dele, mas sei que quebrei, onde eu não sei, e a faca entortou, como eu também não sei, aí ele ficou dentro do carro, com o nariz melando sangue, passei o cinto de segurança nele pra não fugir, travei na porta e liguei pra polícia. A viatura veio e fomos pra delegacia, chegamos lá o delegado falou pra ele assim: “Ih, acho que deu ruim aí hein, vai fazer queixa contra o Uber aí?” Aí ele falou que não, eu só escutando pensei se fizer queixa prende ele na salinha aí se não termino de matar ele, fiquei nervoso hein, meu deus, mas aí passou né... (Jorge).

Em suma, a relação de trabalho entre os motoristas e as plataformas de aplicativos apresenta uma série de características complexas. Embora as plataformas ofereçam oportunidades de trabalho flexíveis e acesso a clientes, a classificação como prestadores de serviços independentes, a falta de influência nas decisões e a pressão por desempenho podem criar desafios significativos para os motoristas. É fundamental promover discussões e iniciativas que busquem equilibrar a flexibilidade do trabalho com a garantia de direitos e condições justas para os motoristas de aplicativo.

É importante ressaltar que os pontos positivos e negativos podem variar de acordo com o contexto e as condições específicas de cada motorista de aplicativo. A compreensão desses aspectos permite uma reflexão mais abrangente sobre o impacto desse tipo de trabalho na vida dos motoristas e na dinâmica da relação de trabalho. Para lidar com essas questões, é crucial que haja um debate contínuo sobre a regulamentação e proteção dos direitos dos motoristas de aplicativo.

Como afirma Mendes (1995, p. 35), “os problemas nascem de relações conflituosas. De um lado, encontra-se a pessoa e a sua necessidade de prazer; e do outro, a organização,

que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do trabalhador a um determinado modelo” e desse modo acontece com o trabalho como motorista de aplicativo, contudo esse conflito se intensifica à medida que os aplicativos não proporcionam meios de comunicação eficazes e reais para a resolução de conflitos, observáveis na discrepância de contato entre um motorista “diamante”, que conta com o suporte com alguém real, e um motorista de uma categoria mais baixa, que depende da sorte das respostas automáticas.

De modo geral, é necessário refletirmos sobre a solidão presentes nesses relatos até esse momento, contemplando a imagem de uma atividade extremamente solitária tanto nos trechos referentes ao coletivo, aos passageiros e ao aplicativo. Segundo Ferreira (2013), a construção da saúde biopsicossocial dos trabalhadores provém das dinâmicas de reconhecimento no trabalho, devido a isso, observa-se que a inexistência destas podem levar ao sofrimento psíquico do trabalhador, sendo que uma das formas de adoecimento é exemplificada pela solidão no trabalho, de acordo com Dejours (2008, p. 19) “todas as novas patologias relacionadas com o trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão”.

As patologias da solidão também são consideradas como patologias do silêncio (FERREIRA, 2013), visto que são decorrentes da impossibilidade de utilização da palavra. Além disso, há de se considerar também as patologias da sobrecarga, uma vez que o cenário da uberização do trabalho reforça as ideologias de excelência e desempenho que tendem a transformar-se em patologias. Desse modo, essas necessidades de reconhecimento como forma de prazer no trabalho impactam na busca incessante de aceitação, já que o sentimento de desamparo é o que impera no cotidiano, visto frequentemente nos relatos dos motoristas de aplicativo. Em suma, “(...) as patologias da solidão representam um expressivo risco laboral e de desgaste psicossocial que refletem de modo direto as adversidades no trabalho associadas ao atual contexto sócio-histórico” (FERREIRA, 2013, p. 4), sendo necessário o desenvolvimento de estratégias defensivas para driblar o sofrimento psíquico do cotidiano – estratégias essas que serão abordados na parte final desta análise.

5.2.2. Conciliações entre a vida pessoal e profissional: “A gente às vezes é um pouco obrigado a fazer as coisas, né... A deixar de trabalhar e ir participar das coisas assim, mas a vontade da gente é trabalhar... Tem que trabalhar, né?”

De modo geral, aspectos relacionados à conciliação entre a vida pessoal e profissional de motoristas de aplicativo podem ser um desafio significativo, pois, muitas vezes, enfrentam horários de trabalho irregulares e longas jornadas para atender às demandas do serviço. Sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, há de se considerar diversos fatores psicológicos e sociais que influenciam a experiência do trabalho e suas repercussões na vida pessoal e profissional, uma vez que é uma abordagem que busca compreender como as dimensões subjetivas, emocionais e sociais do trabalho interagem entre si, afetando a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Um dos fatores relevantes diz respeito à carga emocional e ao estresse vivenciado no cotidiano de trabalho, visto que os motoristas de aplicativo podem enfrentar uma carga emocional significativa durante o trabalho, lidando com situações estressantes, clientes exigentes, trânsito congestionado e a pressão de atingir metas financeiras. Esse estresse pode impactar a vida pessoal, levando ao esgotamento emocional e afetando as relações familiares e sociais.

Então, a família entende que a gente precisa trabalhar, mas muitas vezes ela não entende o nosso jeito de trabalhar, né? E com isso a nossa saúde mental vai ficando um pouquinho prejudicada, a gente não tem vida social, sabe. É muito raro aqueles que conseguem ter essa vida social, porque na hora da vida social a gente já imagina também que a gente poderia tá levando esse pessoal para a vida social (Edson).

Outro aspecto a ser considerado refere-se ao isolamento social, já que o trabalho de motorista de aplicativo pode ser solitário, já que muitas vezes envolve longas horas passadas no carro, sem interações significativas com colegas de trabalho. Esse isolamento social pode resultar em sentimentos de solidão e falta de apoio emocional, afetando o bem-estar geral do indivíduo.

Difícil, né? Porque hoje eu chego em casa, vou buscar minha esposa, às vezes minha esposa fica em casa e eu vou rodar. E aí às vezes eu chego e tô com morto de cansado, praticamente o meu dia é mais voltado para o trabalho, a gente pouco conversa porque chega tão cansado que janta, toma um banho e já quer dormir. A gente praticamente não tem vida pessoal, né, minha vida com a minha família mais mesmo é no final de semana, no domingo que eu não posso abrir mão, né? Pelo menos isso... (Carlos).

(...) Então, no final, a gente acaba meio sozinho mesmo, né? Porque você acaba não

participando de todos os eventos que tem e você acaba ficando... Por você não tá presente assim, você acaba ficando meio esquecido, né? É aquele ditado quem não é visto, não é lembrado... (André).

Além disso, os horários de trabalho flexíveis, ou melhor, imprevisíveis, pode dificultar nessa diferenciação do tempo de lazer, pessoal ou tempo de trabalho, profissional, uma vez que essa natureza imprevisível do trabalho de motorista de aplicativo pode dificultar o planejamento da vida pessoal, já que os horários de trabalho podem variar diariamente. Essa falta de previsibilidade pode criar conflitos com responsabilidades familiares e atividades pessoais.

Ah, o que realmente me incomoda nesse sentido é porque às vezes acho que precisa esticar um pouco o horário e daí o que me pega é que eu poderia tá em casa passando um tempo de qualidade com a minha filha ou tá em casa descansando, né? E eu vou ter que estender, então, me martiriza um pouco nesse sentido, entendeu? E igual ontem mesmo eu vi ela quando cheguei em casa na hora do almoço, ela tava dormindo e a hora que eu voltei, ela tava dormindo também (Tiago).

Por outro lado, há a possibilidade de reorganizar-se pessoalmente com seus compromissos com o intuito de minimizar os impactos dessa jornada de trabalho que, pela imprevisibilidade, pode afetar as relações pessoais e familiares, como afirmam Eduardo, Fernando e Maria sobre seus acordos familiares:

Como eu tenho filhos pequenos, então eu substituo esses horários, então eu faço passeios com a minha família durante a semana. Então pego um dia que não tenho nenhum compromisso agendado aqui e tiro esse dia pra eles. A gente sai e faz o que faria no fim de semana. E no final de semana, infelizmente, eles ficam com essa do tédio, de passar o final de semana sem fazer nada, eu tento compensar, mas sei que não é da mesma maneira, né?! (Eduardo).

Uma das poucas vantagens do aplicativo é o horário maleável, então eu tento marcar meus compromissos nesses horários que eu sei que não vai ter tanta corrida, porque, por exemplo, se você tivesse falado de fazer essa entrevista em outro horário, eu não iria aceitar, porque não vale a pena, mas agora às 10 horas é parado. Então, eu tento administrar, né, por exemplo, eu faço Crossfit todos os dias à tarde, porque eu sei que aquele horário eu já vou estar ali perto, já procuro ficar por ali mesmo, é uma das poucas vantagens de se trabalhar com aplicativo, a liberdade de escolher meus horários (Fernando).

Olha, eu sou aquele tipo de pessoa assim que eu coloquei meu carro na garagem, eu desliguei o carro, então eu desliguei a “fulana” motorista, então eu chego em casa como a mãe, a esposa, a filha, a nora. (...) Então aí eu vou otimizar o meu tempo com a minha família, a gente vai brincar, eu vou brincar com as crianças, a gente vai conversar, eu vou dar atenção para o marido, então assim eu procuro é otimizar o

tempo que eu tô em casa, porque como eu fico pouco tempo em casa, então um pouco que eu fico eu tenho que dar mais qualidade possível ao nosso convívio... (Maria).

Nesse sentido, as dificuldades financeiras também afetam significativamente nesses aspectos do pessoal e profissional, visto que a instabilidade financeira, com variações nos ganhos diários e despesas com combustível e manutenção do veículo, pode gerar preocupações e ansiedades em relação à vida financeira pessoal.

A gente sabe que vai perder um dia de ganho, mas vai lá porque tem que ter vida social assim, mas olha era pra eu tá trabalhando, né? Se não fosse assim... A gente às vezes é um pouco obrigado a fazer as coisas, né... A deixar de trabalhar e ir participar das coisas assim, mas a vontade da gente é trabalhar... Tem que trabalhar, né? (André).

A gente, por causa dessas rodagens mais excessivas, porque você precisa rodar muito para ganhar uma grana, porque você tem uma meta para ganhar, você faz a sua meta, e a família percebe sim, que você trabalha bastante ou que você deixa de conviver com eles, que você deixa de dar mais atenção, então isso é muito complicado onde o motorista que tem família, por exemplo, ele tem que se dedicar nas duas coisas, mas não pode deixar o lado da família, tem que estar presente com filho, tem que estar presente com esposa, com mãe, né? Esses eventos sociais e, muitas vezes, a gente acaba deixando tudo pra poder entender que aquela hora de diversão é uma hora pra gente ganhar um dinheiro melhor (Edson).

Olha, é aquela história, se você for pensar só na grana, você não consegue, tem que pegar e falar eu vou desligar o aplicativo hoje, eu não vou olhar no celular hoje, porque se eu ficar olhando para o celular, eu não vou conseguir, eu vou ter que sair para rua para trabalhar. Então a gente sempre tenta trabalhar legal e folgar pelo menos um dia na semana, então pega o dia que dá menos demanda pra você poder resolver suas coisas. Um dos motivos de eu ter trancado a faculdade de Direito foi justamente por eu não conseguir associar isso daí, então as contas já não estão fechando, já tava cansado, minha rotina tava muito exaustiva, não conseguia produzir na sala de aula. Então tava muito puxado, acabei trancando a faculdade. Então assim, “Pô, mas você vai pegar e trabalhar de domingo?” Tá, mas um domingo você trabalha, outro não, ou então um sábado sim e outro não... **Dá pra se programar, tudo depende do tanto de conta que você tem pra pagar...** (Luiz).

Concomitantemente, os conflitos entre papéis sociais podem tornar-se dificultantes para os motoristas de aplicativos, pois, muitas vezes, precisam equilibrar múltiplos papéis, como o de provedor financeiro, parceiro, pai/mãe e cuidador. Esses conflitos entre papéis podem criar tensões e demandar uma gestão cuidadosa para evitar que a vida pessoal seja prejudicada.

É uma merda... Tipo assim, quando eu tô sozinho, quando eu tô sem namorar, fica tudo bem. Fico com dinheiro e tal, aquele negócio todo, **fico acostumado a passar fome pra economizar dinheiro**, mas quando você tem namorada não... a mulher quer sair no sábado, no domingo, quer ficar com você no final de semana... Aí pra você não dizer não, porque, você sabe, o trabalho não deve ser mais importante que as relações, você fala que não vai trabalhar. Mas aí ao invés de você ter um lazer, você fica se sentindo culpado né, porque era o dia que você ia ganhar mais se não tivesse ali curtindo (André).

(...) tem que aproveitar o tempo que a gente tá em casa, porque assim como eu e meu marido dirigimos, o nosso combinado é tipo dia de sexta a gente trabalha até mais tarde, sábado, às vezes domingo, então o nosso combinado é o primeiro que cansa, o primeiro que tem sono, avisa o outro que tem que ir para casa, então tipo um aviso e o outro já vem logo em seguida. (...) E assim, a gente tem final de semana, por exemplo, sai no sábado cedo pra trabalhar, então, às vezes ele me liga falando que já comprou o café da manhã, pra ir pra casa tomar café, aí eu venho para casa. Então assim, aí a gente vem para casa, as crianças estão aqui, a gente toma café junto e tal, dá uma descansadinha e depois sair de novo para trabalhar (Maria).

Juntamente a todos os aspectos citados anteriormente, há também de se reconhecer as dificuldades em estabelecer limites, uma vez que há a possibilidade de estar sempre conectado ao aplicativo e que torna-se comum que alguns motoristas tenham dificuldade em estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, o que pode levar a uma sobrecarga e ao prejuízo de outras áreas da vida.

Ah, vai ter um almoço que seja no dia tal e eu acabo me planejando pra tá lá. E daí antes de chegar esse dia, eu tenho que correr atrás de fazer o que eu preciso pra bater as metas diárias e poder estar nesse dia. Esticar horário, fazer o que tiver que fazer pra naquele dia estar presente (Tiago).

Ah consigo sim [desligar-se após o trabalho], porque eu acho que a nossa saúde mental nesse quesito vale muito mais que dinheiro, né? Principalmente de domingo, eu trabalhei muito tempo de domingo, e hoje eu parei. Eu sei que domingo paga um pouco a mais, tem bastante dinâmica, então eu não fico olhando aplicativo não, sábado à noite eu chego em casa e desligo o celular, porque eu tenho dois celulares, o de trabalhar e o pessoal, então eu desligo o de trabalhar e me desligo também (Fernando).

Como forma de lidar com essa possibilidade de estabelecer limites, alguns motoristas adotam medidas físicas de separação do profissional e o do pessoal, como explicita Tiago no trecho:

Tenho um celular pessoal e um para o trabalho. Então, esse que é o celular do trabalho que eu deixo dentro do carro carregando, justo para não ficar abrindo aplicativo, ficar “ai, o que tá acontecendo agora”, ficar acompanhando o grupo. Eu

cheguei em casa, ali a prioridade é conversar com minha esposa, brincar com a minha filha, porque eu tenho tempo limitado, né? (Tiago).

Segundo Molinier (2008, p. 9), “Na psicodinâmica do trabalho, considera-se que toda conduta, mesmo a mais insólita, contém uma racionalidade relacionada às pressões do trabalho”, isto é, o cotidiano corrido de trabalho, o qual depende do maior número de corridas possível, de maior lucro necessário para o atingimento da meta diária, o estresse do trânsito, a concorrência com os colegas, a instabilidade de ganhos nos aplicativos, a jornada de trabalho imprevisível, ou seja, todas as condições do trabalho com aplicativos de mobilidade urbana torna-os dependentes do aplicativo e de sua instabilidade. Torna-os instáveis como as variáveis dos aplicativos, dificultando a estabilidade não somente da vida profissional, mas também da vida familiar e pessoal.

Desse modo, o trabalhador, portador de uma história singular, a qual é resultante da relação entre a vida pessoal e profissional, é inserido em um ambiente de trabalho que possui particularidades pré-estabelecidas pela organização e que independem de suas vontades individuais, gerando assim, o conflito entre a necessidade do trabalhador e da empresa. Diante disso, o trabalhador é moldado pelo contexto do trabalho, bem como, por outro lado, também molda a conjuntura da empresa, visto a relação de intersubjetividade entre ambas as partes, gerando vivências de prazer e sofrimento cotidianamente (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

De acordo com Antloga *et al.* (2012), o prazer no ambiente organizacional expressa-se, primordialmente, pela liberdade de fala, de pensamento, de organização e de expressão subjetiva do trabalhador sobre a atividade exercida, exercendo noções de reconhecimento, de criatividade e, portanto, de identificação com o trabalho, indo ao encontro de suas necessidades e objetivos individuais. Contudo, por outro lado, o sofrimento no trabalho é identificado a partir dos sentimentos de desgastes, de estresse e de insegurança no trabalho, que produzem um quadro de tensão emocional sob o sujeito trabalhador.

Guimarães e Martins (2010) realizaram um estudo para avaliar os impactos dos interesses pessoais relacionados ao trabalho, evidenciando os aspectos de prazer e de sofrimento dos trabalhadores. Esta pesquisa demonstrou que as relações sociais destes trabalhadores exerceu certo impacto nos indicadores de prazer e promoveu certo declínio de

indicadores de sofrimento, contudo quando relaciona-se às pesquisas sobre esses temas, verifica-se que pode haver divergências de assimilação dessas variáveis por indivíduos da mesma organização, como explicita Silva *et al.* (2017):

Sob a perspectiva organizacional, as empresas são compostas por diferentes grupos de colaboradores, os quais interagem no desenvolvimento de suas atividades, sendo que suas ações podem influenciar as ações desenvolvidas por outros trabalhadores. Por consequência, torna-se possível admitir que exista vivências distintas de prazer e sofrimento em uma mesma organização, considerando-se as características individuais dos trabalhadores, bem como o contexto de trabalho. Tais reações poderiam explicar porque indivíduos reagem de maneira diferente a situações de trabalho, atuando em um mesmo contexto (SILVA *et. al.*, 2017).

Em suma, diante do conteúdo exposto, entende-se que os motoristas de aplicativo são atravessados pela lógica organizacional dos aplicativos, que entram em conflito com sua lógica pessoal e que, frente a essa situação, precisam lidar com as sensações provenientes dessa relação conflituosa, que pode ser elaborada por meio de estratégias defensivas a fim de minimizar os impactos do conflitos ao prazer e ao sofrimento no contexto do trabalho. Considerando os relatos das entrevistas, observa-se que há muitos conflitos em ter que estender a jornada de trabalho e perder tempo de interação social e familiar, contudo há a possibilidade de estratégias para lidar com este conflito seja determinando um dia de folga diferente, seja aproveitando plenamente o pouco tempo que sobra com a família, seja utilizando a dita maleabilidade de horários para o exercícios de compromissos pessoais, contudo, há de se refletir que tais condutas partem exclusivamente dos motoristas, não sendo observado nenhuma estratégia organizacional para lidar com este conflito do cotidiano, mostrando, mais uma vez, a desproteção desses trabalhadores.

5.2.3. Julgamentos sociais sobre ser motorista de aplicativo: “Ah esse aí é o advogado que é Uber”... Tipo assim, a pessoa que não conseguiu nada na vida, aí vai ser Uber...”

Sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, os julgamentos sociais sobre ser motorista de aplicativo podem ser influenciados por diversos fatores psicológicos, sociais e organizacionais que moldam a percepção pública dessa ocupação, como, por exemplo: a desvalorização social, o estigma de trabalho precário, a percepção de desvalorização do

trabalhador, os preconceitos e os estereótipos, a falta de identidade profissional clara, a percepção de baixo controle sobre o trabalho, bem como as opiniões divergentes sobre a flexibilidade.

A desvalorização social pode ser um aspecto reflexivo no contexto de julgamentos sobre o ser motorista de aplicativo, uma vez que este trabalho pode ser visto como menos prestigioso ou importante em comparação a outras profissões. Isso pode ocorrer devido a fatores como a falta de reconhecimento formal, baixos salários ou a percepção de que é um trabalho temporário ou de menor status social. Conforme visto nas falas:

Meus amigos, tanto minha família também, vê como uma forma passageira também, que não tenho pretensão de continuar, isso aqui é algo que no momento eu tô conseguindo me manter, mas é todos veem como uma forma passageira e é o que é, na verdade (Fernando).

Ai, a minha mãe acha que eu trabalho demais (Maria).

A minha esposa valoriza o meu trabalho, né? Minha esposa sabe que eu tô me esforçando para poder botar as coisas dentro de casa, ela vê meu esforço, ela sabe que eu tô me dedicando, né? E com relação à família, não tem que reclamar não. Ela vê realmente o quanto é difícil, né, o quanto é estressante... (Carlos).

Observa-se pelas falas acima que a ideia que impera sobre o trabalho como motorista de aplicativo refere-se à inferioridade de outras profissões, exaltando características prejudiciais deste trabalho, como trabalhar demais e ser estressante, tomando como ponto de partida que há sempre outras ocupações melhores do que essa em questão.

Assim, há uma concepção estigmatizante sobre ser um trabalho precário, visto que o trabalho de motorista de aplicativo é frequentemente associado à ideia de trabalho precário, caracterizado por falta de estabilidade, baixos benefícios e falta de segurança no emprego. Esse estigma pode levar a julgamentos negativos sobre a escolha dessa ocupação, conforme visto:

A minha família e tudo tal hoje já chegou num ponto que a gente fala abertamente que tá chegando num ponto de eu sair e aí o pessoal pega e fala “Bom, é isso aí mesmo, vamos resolver isso tudo aí, ver quanto falta pra pagar do carro e tal, não sei o quê”, aí então o pessoal acaba me ajudando bastante, aí acabo não ficando tanto restrito né... (Luiz).

A fala de Luiz remete ao planejamento necessário para abandonar esta categoria profissional, visto os pontos negativos associados ao dia a dia do motorista de aplicativo. Um ponto positivo nesse relato refere-se ao apoio familiar financeiro para esta tomada de decisão, aspecto que nem sempre todos os motoristas podem contar no cotidiano, mas que quando presente refere-se ao apoio muito importante para o acolhimento e planejamento deste futuro profissional.

De precário à precário, há aqueles que já vivenciaram situações consideradas piores por determinados motivos particulares e, portanto, consideram que na atual condição como motoristas de aplicativo estão mais tranquilos, como aponta Jorge:

A minha esposa me apoia bastante, só ela mesmo. Já me falaram que era perigoso, aí eu penso que perigoso era o que eu fazia antes, que era entregar pizza de moto, agora o resto... (Jorge).

Há de se ressaltar que tal relato refere-se à um trabalhador que tem o trabalho como motorista de aplicativo como complemento de renda, isto é, não dependendo financeira e exclusivamente dos aplicativos, bem como não trabalha integralmente nas plataformas, cabendo a reflexão sobre esta visão de menor periculosidade considerando o seu contexto parcial de trabalho nos aplicativos.

Em decorrência, há uma percepção de desvalorização do trabalhador, pois, em alguns casos, a imagem do motorista de aplicativo pode ser associada a uma ideia de que esses trabalhadores são explorados pelas plataformas de aplicativo ou tratados como mão de obra descartável, o que pode gerar julgamentos de injustiça e exploração. Além disso, há a percepção de que os motoristas detêm de um baixo controle sobre o trabalho, visto que a natureza do trabalho de motorista de aplicativo, muitas vezes submetido a regras e algoritmos definidos pelas plataformas, pode gerar a percepção de que esses trabalhadores têm pouco controle sobre seu próprio trabalho, o que pode levar a julgamentos de falta de autonomia e independência, como expõe André:

(...) eles sabem que eu trabalho bastante, eles falam que eu sou trabalhador, mas as pessoas sentem pena, a gente vê que as pessoas sentem pena da gente, falam “coitado, trabalha 12 horas pra ganhar 150,00 reais e tipo assim, você vê que o pessoal que gosta de você, amigos mais próximos, parentes, falam assim “Poxa,

poderia arrumar uma coisa melhor”, eles ficam tristes né... **Embora eles reconheçam que eu sou uma pessoa que trabalha bastante, trabalhadora, que meu estilo de vida não me permite ficar na farra, só de vida boa, eles tendem a valorizar, reconhecer que eu sou um trabalhador, que trabalho bastante, mas, assim, sou explorado e todo mundo vê que a exploração que é, o sofrimento que é...** Às vezes um carro quebra, para arrumar aí você vai lá pede um dinheiro para arrumar o carro, pra botar um pneu (André).

Juntamente, verifica-se a presença de preconceitos e estereótipos, já que algumas pessoas podem ter essas concepções em relação aos motoristas de aplicativo, como associá-los ao baixo nível de educação, falta de habilidades profissionais ou motivação para conseguir um emprego tradicional.

Meu pai meio que não entende como funciona, ele acha que eu tô mais perdendo que ganhando, mas muita gente da minha família meio que encara de uma forma pejorativa, sabe? Eu acredito que por falta de entender como funciona. Eu não dou muita trela também, porque eu tô conseguindo por comida dentro de casa, tô conseguindo honrar com as contas também. Acho que vale, é um trabalho honesto, é um trabalho honesto... Então, para mim é o que importa, e a opinião alheia para mim também tanto faz... (Tiago).

Eu, recentemente, fui lá conhecer a família da minha namorada e aí você vê um ou outro parente dizendo assim, eles não sabiam que eu era Uber né... **“Ah esse aí é o advogado que é Uber”... Tipo assim, a pessoa que não conseguiu nada na vida, aí vai ser Uber...** Então, o Uber eu vejo que ele tem... Não é bem visto na sociedade né, uma pessoa que não deu certo e tá ali trabalhando, sendo explorado, não tendo direito nenhum, tendo que trabalhar exaustivamente pra ter algum lucro... (André).

Uma questão que corrobora com os julgamentos sobre ser motorista de aplicativo refere-se também à falta de identidade profissional clara, entendendo que o trabalho é apenas uma atividade temporária que pode levar a uma desvalorização do motorista de aplicativo como profissional no mercado de trabalho.

Ah (...) a minha esposa reconhece meu trabalho, ela sabe que eu sou esforçado, eu já recebi algumas propostas de emprego pra sair do aplicativo, mas financeiramente não compensava aceitar, né? Então ela reconhece isso daí, ela nunca me criticou por trabalhar demais ou algo assim, porque ela sabe que eu tô fazendo isso pela família mesmo (Fernando).

Nesse relato observa-se que o conflito identitário do sujeito com o trabalho como motorista de aplicativo é constantemente mediado pelo argumento de que a família reconhece

o seu trabalho, bem como de que está conseguindo sustentar a família e que, nesse momento, é a melhor proposta que tem, contudo, que se aparecer outra oportunidade que compense financeiramente, as condições de trabalho são facilmente deixadas para trás, transparecendo a falta de vínculo identitário com a atividade, sendo este laço mantido somente pela situação econômica atual do sujeito.

Por fim, vemos que há opiniões divergentes sobre a flexibilidade, isto é, enquanto algumas pessoas podem ver a flexibilidade do trabalho de motorista de aplicativo como uma vantagem, outras podem considerar isso como uma desvantagem, argumentando que a falta de horários fixos pode dificultar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Olha, no meu ciclo de amizades, a gente não dialoga sobre isso, até porque nenhum dos meus amigos se identificam com a profissão de motorista, então a gente não consegue trazer isso pra debate, pra diálogo. (...) Com a minha família, como meus filhos são pequenos, eu só falo mais com a minha esposa, coisas do dia a dia que acontece e compartilho algumas coisas com a minha filha, que ela já tem 8 anos, então às vezes ela pergunta como que foi, como que é a experiência e muitas vezes, eu e ela a gente é passageiro, então quando a gente vai fazer um passeio, a gente procura ir de aplicativo. A gente vai, ela fica visando e comparando como que é, como pode ser, desperta muito a curiosidade dela (Eduardo).

(...) a minha mãe ela me dá bastante apoio na questão de ficar com as crianças, porque as crianças dormem lá, principalmente de sábado pra domingo, justamente porque o trabalho até mais tarde no sábado, então assim a minha mãe ela me dá bastante apoio, a minha sogra também me dá bastante apoio, quando a gente está trabalhando (...). **Se minha mãe não me desse esse apoio eu tava ralada**, porque é ela que segura minha barra com as crianças, porque assim quando eles vão dormir na minha mãe, eu sei que eles vão dormir e eu não preciso me preocupar (...) Olha, amigos, eu não tenho muito, eu tenho pouquíssimos amigos, porque a maioria dos meus colegas são também motoristas de aplicativo. Então tá todo mundo no mesmo barco, então todo mundo se entende. **Fora motorista de aplicativo, eu acho que eu devo ter aí uns dois ou três amigos também (...)**

Os trechos acima remetem a questões relacionadas à flexibilidade ao modo que demonstram o quanto o círculo social do motorista acaba sendo limitado aos outros motoristas e à própria família, não tendo a dita flexibilidade para conviver em outros espaços sociais, sem ser os espaços substanciais, isto é, o trabalho e a família. Novamente há o relato de apoio familiar, que auxilia e muito no dia a dia dos motoristas de aplicativos com relação ao cuidado dos filhos, contudo, há de se refletir com este caso, se ambos são motoristas de aplicativo, tanto o pai, quando a mãe, cadê a flexibilidade de ambos para exercer o cuidado dos filhos?

Não há. Há de contar com a flexibilidade de outros para obterem apoio e continuarem a jornada, o que implica na reflexão de que a liberdade e autonomia só é plena para no sentido de maiores jornadas do que o habitual no mundo de trabalho CLT, com jornadas estabelecidas por leis, uma vez que no mundo uberizado o que impera é, realmente, o 24/7 (CRARY, 2014).

É importante destacar que essas percepções e julgamentos sociais podem variar amplamente dependendo da cultura, contexto e opiniões individuais. A psicodinâmica do trabalho enfatiza que essas percepções são construídas socialmente e podem afetar tanto a autoestima e a identidade profissional do motorista de aplicativo quanto a maneira como eles são tratados e valorizados pela sociedade em geral. Ao compreender essas dinâmicas, é possível promover uma visão mais empática e compreensiva sobre a experiência desses trabalhadores, bem como apoiar a implementação de políticas e práticas que promovam melhores condições de trabalho e reconhecimento adequado.

Nas palavras de Dejours (2012, p. 34), “trabalhar não é apenas produzir, mas ainda transformar-se a si próprio e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade de provar-se a si mesma, de realizar-se”, isto é, o trabalho é a vivência social que permite a transformação da identidade do sujeito, desenvolvendo suas capacidades e conferindo sentido e significado à subjetividade do trabalhador. Nesse sentido, o trabalho tem uma relação direta com a saúde mental dos sujeitos, uma vez que convoca constantemente a subjetividade destes. Contudo, nesta relação, o trabalho confere um possível risco subjetivo, sendo este a possibilidade de fracassar em sua atividade e, portanto, ser suscetível ao sentimento de incompetência e insuficiência (AMARAL *et al.*, 2017).

Nesse processo, a organização do trabalho tem o papel de determinar as vias possíveis de ressignificação, em termos psicanalíticos de sublimação, a serem tomadas pelos trabalhadores, sendo elas uma condição de trabalho flexível a ponto de permitir a simbolização subjetiva ou uma particularidade de rigidez podendo levar o sujeito ao sofrimento psíquico. Aqui cabe ressaltar que para a psicodinâmica do trabalho não há estado de saúde, mas há um ideal de saúde a ser idealizado pelos sujeitos, o qual orienta os trabalhadores a alcançá-la constantemente. Nesse sentido, saúde e identidade profissional tem uma ligação direta, sendo esta possibilitada pelas dinâmicas da psicodinâmica do reconhecimento.

Essa construção identitária não pode ser realizada somente na esfera privada, do amor, uma vez que essa solitária não se faz suficiente, sendo necessário a esfera social nesse processo, no qual o trabalho tem um papel imprescindível. No campo social, a identidade provém do reconhecimento e da confirmação do outro, ou seja, não é a atividade em si que produz identidade, mas o reconhecimento conferido pelo olhar do outro (Dejours, 2011). Assim, “o reconhecimento, portanto, revela o caráter da valorização social presente na sublimação” (AMARAL *et al.*, 2017, p. 212), uma vez que, a cultura também é um aspecto essencial para a confecção identitária dos sujeitos, conferindo a base ética da sublimação, o que diz respeito ao julgamento do trabalho sob a ótica da honra da vida, considerando a perspectiva cultural e social, no qual Dejours (2013), considera que a cultura nas obras humanas expressam-se como aquela marca subjetiva sobre a dita atividade ou produção.

Dito isso, tais conceitos são relevantes para a discussão acerca dos aspectos sociais da atividade como motoristas de aplicativos, uma vez que há o risco do trabalhador tornar-se dependente dos julgamentos sociais e, portanto, estabelecer uma identidade frágil, conferindo uma base ética pelo fato de que é necessário realizar serviços e produções que dizem respeito ao interesse dos aplicativos, não indo ao encontro com sua ética individual,

Assim, o trabalhador vivencia uma experiência de traição de si mesmo que lhe gera sofrimento ético, compromete ainda mais sua autoestima e o leva a buscar mais reconhecimento, fechando assim a armadilha e abrindo possibilidade de desencadeamento de adoecimentos ligados ao trabalho (AMARAL *et al.*, 2017, p. 213).

Tal sofrimento pode implicar em um colapso psíquico do trabalhador frente à atividade exercida, ao passo que interfere nas condições de validação social, portanto não permite a sublimação do sofrimento e, muito menos, de gratificações sobre o seu trabalho. Tais dinâmicas de prazer-sofrimento no trabalho serão o conteúdo alvo do próximo subtópico.

5.3. PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO

Como dito anteriormente, a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem que busca compreender as complexas interações psicológicas e sociais que ocorrem no ambiente laboral,

incluindo os aspectos de prazer e sofrimento no trabalho. Sob essa perspectiva, o trabalho é visto como uma atividade carregada de significados subjetivos, que pode despertar tanto emoções positivas, quanto negativas nos trabalhadores. O prazer no trabalho está relacionado a experiências de satisfação, realização, reconhecimento e senso de pertencimento, enquanto o sofrimento abarca as vivências de estresse, desgaste emocional, frustração e desvalorização. Neste contexto, compreender as dinâmicas que permeiam o prazer e o sofrimento no ambiente laboral é essencial para promover melhores condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores motoristas de aplicativo.

5.3.1. Sentimentos relacionados ao ser motorista de aplicativo: “(...) falar que é Uber às vezes é sinônimo de fracasso”

Ser motorista de aplicativo pode despertar uma ampla gama de sentimentos e emoções nos trabalhadores. Esses sentimentos são moldados pelas interações complexas entre os aspectos psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho e podem variar de indivíduo para indivíduo.

Primeiramente, o trabalho como motorista de aplicativo pode trazer sentimentos de prazer e satisfação quando os motoristas experimentam alegria ao ajudar as pessoas, recebem avaliações positivas dos clientes, obtêm autonomia na sua rotina e se sentem valorizados pelo serviço prestado, como a fala de Jorge:

Na verdade, eu gosto demais, eu já tentei parar, no ano passado e nesse começo de ano eu parei, fiquei janeiro, fevereiro e março sem rodar, mas **parece que pra mim é uma terapia**, sabe, eu gosto, daí eu voltei a rodar (Jorge).

Ah, eu gostava muito de trabalhar como motorista porque você é livre para fazer o que você quer, né? Você tem os seus horários, você para pra poder fazer um pagamento, você para pra tomar um café, você de repente fala hoje eu não quero trabalhar. Não tem ninguém que vai te perturbar, que vai te ligar, que vai te cobrar alguma coisa, então quer dizer que é bem interessante por essas vantagens de você não ter o patrão, que na realidade, você tem o patrão que é um aplicativo e são seus clientes, os passageiros, mas você não tem aquele compromisso de ter que ir, só que se você não for, você não ganha (...) Pra mim era muito legal, porque conversar com um monte de gente diferente, é ouvir muitos relatos, né? Então era bacana você ter essa interação com o cliente, né, com o passageiro (Edson).

Concomitantemente, muitos motoristas de aplicativo valorizam a flexibilidade e a

liberdade de escolher seus horários de trabalho, o que pode gerar uma sensação de controle sobre sua própria vida profissional, gerando prazer sobre o processo produtivo, contudo essa mesma questão pode ser geradora de sofrimento, ao passo que controla a necessidade de tempo de trabalho para atingir determinado ganho, por exemplo.

Eu adoro. Eu adoro é.. Nossa é tipo, encontrei a minha profissão! (...) Ah, primeiro que eu gosto de dirigir. Eu gosto do contato com as pessoas e o que mais assim me ajuda, vamos dizer assim que me salta os olhos igual você falou é a liberdade que eu tenho de dias e horários, então eu consigo trabalhar, eu consigo atender meus filhos, eu consigo atender meu marido, os meus pais, os meus sogros. Os meus pais e meus sogros já são de idade, não são tão de idade, mas ele já tem por volta de 65 anos todos os quatro, então assim, muitas coisas depende de mim, né? Eu tenho que levar, buscar, né? Então assim, ser motorista de aplicativo, me dá essa facilidade de horários, né? Só um minutinho... [interrompeu para resolver uma questão com os filhos] (Maria).

Nesse relato de Maria, pode-se observar que ao mesmo passo em que há a dita flexibilidade de horários para o trabalho, que permitem a conciliação de diversos compromissos pessoais ou profissionais, há também o acúmulo de outras atividades do cotidiano. A flexibilidade pregada pelos aplicativos passam a ideia de que você tem essa liberdade de escolher quando trabalhar, entretanto, a dinâmica de lucro incerto das corridas e o tempo de trabalho não-pago utilizado para esperar corridas, fazer manutenções, etc, impedem que a jornada seja menor para que realmente essa liberdade seja possível. Nesta entrevista com Maria, por exemplo, a mesma relata que trabalhou o dia todo e ao chegar em casa, juntamente com a entrevista acontecendo, precisava fazer o serviço de casa e orientar os filhos no cuidado com o banho, pois se não fosse ao mesmo tempo, não daria tempo. Aí vem o questionamento, mas cadê a autonomia de horários nesse sentido? Ao que transparece, essa flexibilidade diz respeito ao poder não trabalhar no horário convencional de trabalho, ao não precisar bater o ponto naquele determinado momento, mas que o trabalho em si, que a jornada extensa em busca de lucros é certa, vai continuar sendo em grande medida, a diferença é que o motorista pode escolher se fará isso em qual momento, e quiçá... visto que o poder da escolha, na realidade, é o tanto de contas ou necessário para sobreviver.

Por outro lado, os desafios e superações são aspectos relevantes para o sentimento de ser motorista de aplicativo, visto que lidar com os desafios do trânsito, atender clientes

diversos e enfrentar situações inesperadas podem trazer uma sensação de superação e realização pessoal.

É, eu não sou ingrato não. Graças a esse trabalho eu consigo sustentar minha família, né? (...) Então, na medida do possível, tem que ser grato, por mais estressante que seja o trânsito, é a forma que eu tenho de levar as coisas pra casa. Eu vejo mais como benéfico do que comparado com o serviço que eu tinha, eu passo ainda raiva e às vezes estresse, mas bem menos. Eu gosto de dirigir, eu sou uma pessoa mais tranquila e calma, então é mais sossegado (Tiago).

Olha, de início, eu via que muita gente achava uma profissão que era pra pessoas sem estudo, sem capacidade, então às vezes a gente via muita gente falando “nossa, mas você tem faculdade, você tem o que, não sei o quê lá, você não quer sair disso?”, mas assim, querendo ou não, hoje em dia a gente tem que ver o que traz dinheiro pra ti, entendeu? Pô, tenho faculdade? Tenho, mas eu saí da minha área já por conta de renda, me deparei com patrões muito bons, mas os que eram ruins, eram muito ruins, entendeu? Aí não paga, fica enrolando, você fala que quer ser registrado, mas o cara não registra, aí fica enrolando mais um tanto. Aí você acaba perdendo a esperança nisso daí (...) (Luiz).

Apesar de serem relatos aparentemente pautados na “gratidão” e na “única saída pelo sofrimento ocorrido nos trabalhos formais”, observa-se que esses discursos são embebidos em tentativas de superação pessoal, com argumentos de “pelo menos estou pagando as contas”, o que é o mínimo que o trabalho pode proporcionar. Isso contrasta com a ideia de autonomia financeira proporcionada pelos aplicativos. Impacta na realização pessoal deste trabalhador, que precisa nutrir-se de argumentos, mesmo que enviesados, para conseguir continuar na labuta diária dos aplicativos de mobilidade urbana.

Assim, o trabalho de motorista de aplicativo também pode gerar estresse e desgaste emocional devido à pressão para atingir metas financeiras, tráfego intenso, clientes insatisfeitos ou longas jornadas de trabalho.

Tem um conhecido meu que trabalhou num escritório de contabilidade por muitos anos, saiu do escritório e foi virar Uber, ele não rodou 60 dias... Tem que aguentar a pressão, tem que falar bom dia, tem cara que não consegue nem isso, você entra no carro e falo “Oh, bom dia” e o cara nada”... Então assim, eu gosto, eu faço porque eu gosto e é rentável, porque assim a minha renda caiu, então o que eu posso dizer é mais ou menos isso, um complemento da coisa... (Jorge).

Esse trecho remete que é necessário precisar muito daquilo para aguentar as dificuldades do dia a dia. Pela ótica de Jorge, o motorista tem que estar preparado e tem que

gostar do que faz, por isso, o mesmo está há anos nesse meio, contudo ressalta-se que esta é a visão de quem não depende integralmente deste trabalho, como o próprio relato indica, é um complemento da coisa, mas e quem não tem outra saída?

Olha, é um trabalho bem estressante, não vou dizer pra você que eu gosto, porque eu não gosto, mas no momento é o que eu tenho, é como eu tô conseguindo levar o sustento pra minha família. Minha esposa trabalha também, mas essa é a nossa principal fonte de renda ainda é a minha, mas é um trabalho bem estressante assim, bem desgastante... E se você me perguntar assim “Você gosta?”, não, eu não gosto (Fernando).

(...) então assim tem dias que a gente está de saco cheio mesmo, quer conversar com ninguém, entra no carro de manhã mudo e sai calado. **A gente está lá por obrigação mesmo, pela situação estressante, porque a gente precisa pagar mas a vontade mesmo é de nem ligar a chave do carro. A vontade é de desistir mesmo e arrumar outra coisa para fazer e nem que seja vender pipoca na praça, a vontade de sair desse negócio, ô negócio estressante meu deus do céu...** (Carlos).

Olha, no começo foi bem difícil, porque eu não me via nessa situação... De certa forma é até um pouco humilhante, porque a gente pega muito passageiro grosseiro, muito passageiro que já vem estressado de alguma coisa e joga o estresse na gente. As pessoas não têm a mínima noção, tipo faz um pedido de um aplicativo no centro da cidade, o cara tá do lado de um ponto de ônibus, ele vai esperar o Uber na esquina. Tá vendo aí, quer que a gente pegue na esquina, se a gente parar no ponto de ônibus, não quer, quer que a gente vai lá e começa aquele questionamento... É um saco... (Carlos).

Olha hoje, a gente, lógico todo ser humano é mais ou menos parecido e temos altos e baixos, mas **hoje eu como motorista de aplicativo, eu adquiri uma certa maturidade, então eu tô um pouco mais tranquilo, mas já passei sim por uma fase que parece que nada tava dando certo**, toda vez que eu pegava um passageiro, parecia um porre ter que levar aquele passageiro, então hoje eu já consigo me cuidar mais com relação a isso e toda vez que eu me vejo numa situação que parece que não tá dando certo, eu paro e respiro, tomo uma água, um café, dou um tempo e depois eu volto e trabalho de novo. Ah não tá dando certo? Deixa eu ver... O carro tá sujo? Vamos limpar, deixar o carro no jeito, pra contornar e deixar o tempo otimizado, por que às vezes você fica batendo na tecla... bate, bate, bate, bate, bate, bate, bate. Então, você vê que não tá dando certo, então parece que não tá legal, então pega e troca, muda, muda de rotina... Pô, tenho que limpar carro, então vai limpar o carro... Pô, eu tenho que ir atrás de resolver essa coisa aqui, então vai atrás dessa coisa aí... E então eu sempre tento fazer dessa forma, mas eu vejo que hoje eu tô mais equilibrado, sempre tento não me expor muito também, porque querendo ou não a cabeça da gente cansa (...) (Luiz).

Assim como relacionada à insegurança e à instabilidade, uma vez que a natureza incerta do trabalho de motorista de aplicativo, com variações nos ganhos diários e a falta de benefícios e estabilidade no emprego, pode despertar sentimentos de insegurança financeira e

profissional.

E também podemos dizer também que não é só alegria, né, também tem passageiros chato, também tem passageiro confuso, tem passageiro que ladrão, então tem umas situações de risco, né? Tem o trânsito em si que te deixa você bem abalado, por causa da correria do dia a dia, né? Stress do dia a dia, né? (...) A gente tem que ver que essa categoria de trabalho tem algumas coisas legais, mas também tem muita dor de cabeça, tem muito desafio para você, né? (Edson).

Sobre a desvalorização e falta de reconhecimento, alguns motoristas podem sentir que seu trabalho é subvalorizado ou que não recebem o reconhecimento adequado, especialmente quando comparado a outras profissões.

E muitas vezes dá vontade de chorar mesmo... (André).

Eu só não me sinto um fracasso, porque isso tá me sendo um meio de alcançar um futuro né, que é a graduação que eu faço em Direito, mas se eu tivesse fazendo nada disso, eu estaria me sentindo assim... É... Eu não teria orgulho dessa profissão, eu não teria orgulho não... Inclusive, você vê assim que você é um pouco até discriminado pela sociedade, porque você é Uber né... (André).

Assim, às vezes, dá vergonha de dizer que é motorista de aplicativo. Quando você tá com uma pessoa com uma classe social mais assim, não precisa nem ser classe média não, só assalariada, **falar que é Uber às vezes é sinônimo de fracasso**. Às vezes, se você puder, você nem fala que é motorista de aplicativo, fala que é outra coisa, às vezes eu falo que só estudo, que faço uns bicos de vez em quando, falo que sou Técnico em Segurança do Trabalho ou **às vezes até minto porque não quero dizer que sou humilhado todo dia, que você está em um subemprego** (André).

Alguns motoristas podem ter dificuldade em construir uma identidade profissional clara como motorista de aplicativo, especialmente quando a ocupação é vista como temporária ou precária. Além disso, o trabalho de motorista de aplicativo pode ser solitário, com poucas oportunidades de interação social com colegas, o que pode levar a sentimentos de isolamento e falta de apoio emocional.

(...) hoje no mercado temos um motorista altamente estressado, porque o trânsito não é fácil, você tem que estar com sua atenção redobrada 100% em todos os momentos que você tá no trânsito, você tem um trânsito caótico, aí você tem as questões ergonômicas que são pesadíssimas, entendeu? Porque você passa muito tempo sentado nessa condição e também tem a questão da própria saúde, né, isso abala seu sistema psicológico e o sistema nervoso, abala também a questão da fluência do sangue no organismo e tem o sedentarismo, porque você não faz exercício. E aí causa muito mais doença psicossomática, psicológica, doença da gripe que vai pro

corpo e eu vejo assim, hoje este trabalho que você tá fazendo é muito interessante, porque que eu me propus a participar? Porque eu nunca vi um trabalho voltado nesse sentido para uma categoria específica. Hoje a gente não é uma carreira, a gente é uma categoria, mas não tem normativas (...) (Carlos).

Esses sentimentos podem variar ao longo do tempo e serem influenciados por diversos fatores, incluindo as condições de trabalho, o contexto social e as características individuais dos motoristas. Compreender esses sentimentos é fundamental para promover o bem-estar dos trabalhadores e desenvolver estratégias que melhorem a qualidade do trabalho e a conciliação entre vida pessoal e profissional dos motoristas de aplicativo.

Conforme explica Dejours (1987, p. 64):

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora”.

Essa é a forma como o trabalho é organizado, as condições desse trabalho, o papel dos aplicativos, as cobranças que recaem sob os motoristas de aplicativo, as dificuldades cotidianas, etc., exercem influência sobre a saúde mental desses sujeitos, contrastando seus desejos individuais com os interesses do mundo do trabalho, resultando em sentimentos negativos, falta de sentido e significado do trabalho.

O sentimento de pertencimento do trabalhador na organização, ou melhor, dos motoristas nos aplicativos, ocupando determinados serviços em conjunto, determinam uma representação simbólica de cada sujeito, que cria uma realidade profissional internalizada que impactam na forma de lidar com essas condições de trabalho e que, portanto, determinam o afeto implicado nesta atividade. Sendo assim, este afeto pode ser proveniente de inúmeros sentimentos, como prazer, orgulho, raiva ou medo, em que essas irão desempenhar papéis relacionados às atitudes do trabalhador na organização.

No nosso caso, a partir de tais relatos, como estão os afetos desses motoristas? Ao que parece, mais inclinados ao medo e à raiva, à insatisfação, do que para o outro lado mais alentador. Desse modo, ao analisar as atitudes dos trabalhadores frente às dificuldades da organização, podemos compreender os atos desferidos em relação ao cotidiano de trabalho,

incluindo até mesmo os atos inseguros, as falhas operacionais e os acidentes de trabalho (CHANLAT, 1993), aspectos esses que serão discutidos ao longo dessa análise.

5.3.2. Lucro como fonte de (des)valorização do trabalhador: “Quando você chega no final e “botar” certinho assim, você vai ver tá pagando pra trabalhar... É essa impressão que às vezes eu tenho...”

A análise da relação entre o lucro e a (des)valorização do trabalhador motorista de aplicativo sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho envolve a compreensão dos aspectos psicológicos e sociais que influenciam essa dinâmica, uma vez que a psicodinâmica do trabalho busca entender as interações entre o indivíduo, o trabalho e o contexto em que ele ocorre.

A constante busca por lucro por parte das empresas de aplicativos muitas vezes leva a práticas que podem desvalorizar e precarizar o trabalho dos motoristas. Isso pode incluir remuneração inadequada, ausência de benefícios sociais e insegurança no emprego. Essa desvalorização pode ter impactos negativos na autoestima, autoconfiança e no senso de identidade do trabalhador, resultando em sentimentos de impotência, desânimo e estresse, conforme visto no trecho a seguir:

Às vezes nem sobra pra comida mesmo... E se você fizer a conta bem certinha, porque, por exemplo, a gente só “bota” o dinheiro da gasolina, as nossas contas né... A gente não “bota” a desvalorização do bem, IPVA, seguro, manutenção... **Quando você chega no final e “botar” certinho assim, você vai ver tá pagando pra trabalhar... É essa impressão que às vezes eu tenho...** (André).

Concomitantemente, a busca pelo lucro muitas vezes leva à intensificação do trabalho, onde os motoristas podem sentir a necessidade de trabalhar longas horas, em condições desfavoráveis, para atingir metas financeiras. Isso pode causar exaustão física e mental, levando a problemas de saúde e diminuição da qualidade de vida.

Então o que acontece é que eu estou desempregado desde o começo do ano passado, desde janeiro do ano passado até agora, então é complicado, porque você precisa arcar com os custos dentro de casa, você tem conta para pagar e aí você tem aquela pressão de ter que ter resultado e você estipula sua meta na sua cabeça que vai dar e de repente você sai para rua sem saber o que vai acontecer, né. Risco de assalto, já bateram no meu carro 3 vezes... (Carlos).

Quando a gente não consegue bater a meta mesmo aí passando, eu já cheguei a trabalhar 15 horas seguidas, né? É bem frustrante, né? É bem desgastante, né, a gente fica meio frustrado assim, irado, porque isso era pra ser uma coisa temporária, mas devido à pandemia se tornou algo fixo, então acaba sendo bem frustrante, a gente chega em casa muito cansado e não tem tempo pra família. Acarreta tudo isso (Fernando).

Na verdade, a gente não quer pensar, então a gente quer rodar e quanto mais você roda, mais você tenta ganhar, porque a média de ganho da gente não é tão boa assim, não é tão grande, como todo mundo pensa, né? A gente tem muitas despesas com veículo. Quando é próprio, você tem seguro, você tem desgastes de pneu, de motor, sempre tá arrumando uma coisa ou outra, né? Disco de freio, pastilhas, óleo, então o custo é alto. **Então não adianta você falar que vai ser um motorista para rodar algumas horas que não dá certo. Você tem que rodar bastante e não ganha tão bem assim como todo mundo imagina não, tirando assim às vezes no final de ano, que é uma época de coisas você acaba ganhando um pouco, mas na média não é tão fácil assim não** (Edson).

Assim, a instabilidade na remuneração e a falta de garantias de ganhos consistentes podem levar ao estado constante de ansiedade em relação ao futuro financeiro. A incerteza associada à obtenção de lucro pode afetar negativamente a saúde mental dos motoristas, contribuindo para o estresse crônico e a ansiedade, como veremos nos trechos:

Eu tenho a convicção de que se eu fizer qualquer outro bico, qualquer outro trabalho alternativo, eu vou conseguir ganhar mais do que com a plataforma, só que no meu caso, que tenho família, já trabalho e já estudo, não fico muito com eles, há aquele final de semana que apesar de eu ter minha rotina, eu posso me dar a exceção de não trabalhar, e é mais isso que me mantém nos aplicativos. **Não é o lado financeiro, pois sei que qualquer outra coisa a que você se dedicar, vai sobrar mais...** (Eduardo).

Já foi bem melhor, hoje não é condizente, mas eu faço pra interar uma luz, uma água, entendeu? (...) **Então, antigamente você tinha um lucro muito maior, mas é pneu, óleo, tudo, porém eu ainda acho que compensa, sabendo trabalhar logicamente, esse povo que fica aí pegando promo, compensa não, roda demais e ganha pouco** (Jorge).

Eu não tenho como dizer assim, poxa, eu ganho relativo ao que eu trabalho, o que eu ganho hoje eu consigo me manter, não... Não se mantém. E aí você gera um sofrimento, porque, poxa, eu sou pai de família, né, trabalho 12 horas por dia no mínimo, às vezes 13 horas, já cheguei a trabalhar 14 horas por dia e você não conseguiu chegar em casa e dizer que tirou 120,00, tirando 60 reais de combustível, você fez 60 reais em 14 horas de trabalho. **Aí você se sente um inútil, aí começa a vir depressão, né?** Começa a vir a dizer, poxa, não vai dar certo, uma série de fatores que mexem com a nossa cabeça, abalo psicológico e físico também, e as contas vão chegando e a esposa precisa de sua apoio, você não pode dar, complicado..." (Carlos).

Eu não cumpri a meta nenhum dia, então eu vou ter que sentar e ver, recalculando tudo de novo e jogar para semana que vem, diluir aí na tua semana que faltam pra fechar o mês, né? Nos dias que faltam para fechar o mês, então, isso impacta bastante, né? (...) Então, sim, gera uma frustração, gera uma ansiedade... (Maria).

A natureza do trabalho de motorista de aplicativo muitas vezes envolve longas horas de trabalho solitário. A falta de interações sociais e de reconhecimento pelo trabalho realizado pode levar a sentimentos de isolamento, solidão e falta de sentido no trabalho.

(...) Então, plano? A gente tem plano pra um monte de coisa, mas às vezes a gente vê que por mais que a gente corre, corre, corre, a gente acaba escapando pelos dedos... E aí você fala “pô, eu me programei pra tal coisa e não vai dar” (Luiz).

A constante busca pelo lucro pode resultar na omissão do motorista em relação ao seu trabalho. Eles podem se sentir como peças descartáveis em um sistema maior, com pouco controle sobre suas próprias condições de trabalho. Isso pode minar a sensação de autonomia e autodeterminação.

Porque eu falo assim, raiva você passa quando tá ganhando pouco, você acaba vendo que tá lutando muito por uma coisa que tá te desgastando, que não tá sendo tão rentável... (Luiz).

(...) aí eles estão colocando o “Poupa” o “Promo”, aí tem aplicativo InDrive que é o aplicativo que leiloa a corrida no menor valor possível... **Então, tem motorista que ou é desavisado, ou não sabe fazer conta, pra pegar umas corridas dessas, sabe? O “Poupa” o “Promo” podem ser desativados, o cliente pode chamar, mas só vai aparecer se tiver motorista que faz essas opções.** “Ai, mas você tem que entender que é a crise financeira”... Cara... 1,00 ou 2,00 reais a mais a pessoa paga, entendeu? Ela paga... “Ah, mas poxa vida, se eu não fizer o “Poupa” o “Promo”, meu colega ali do lado vai fazer” Sim, cara, mas é ele que vai ter prejuízo, não vai ser você, mas na cabeça do cara não entra. Então assim, o usuário que quiser economizar, ele vai ir atrás disso, mas é aquela história, e a qualidade e preço não andam juntos, e hoje a gente às vezes vê relatos de passageiros reclamando que pegou um cara totalmente grosseiro, pegou um carro totalmente destruído e sujo, etc. (Luiz)

Eu não faço, eu não faço Uber promo, eu já cheguei em casa com 12 reais no bolso, mas eu não faço a Uber promo, porque eu acho humilhante demais... (Carlos).

A pressão para gerar lucro pode levar ao esgotamento emocional, onde os motoristas

podem se sentir sobrecarregados, emocionalmente drenados e desgastados. O sentimento de ter que se esforçar continuamente para atingir metas financeiras pode contribuir para o burnout.

O sentimento é de derrota de estar nessa profissão e você vê que o valor das corridas tá muito baixo... Você vê que terminou uma corrida e vê que o aplicativo ficou com 30%, a gasolina que você gastou já deu mais da metade, ou seja, você vai ficar com menos de 50% do total apurado, então, eles estão explorando muito. Eu fico xingando esses donos de aplicativo. A gasolina tá muito explorada, tá cara né. Até que antigamente tava bem melhor, mas com esse preço da gasolina, tá bem desanimador, desanima... (André).

(...) não é exatamente uma vida financeira que eu gostaria de ter, mas diante das possibilidades do que eu posso oferecer para o mercado de trabalho, é o que tem disponível, entendeu? Claro que a gente coloca meta e sempre quer um pouco mais, né? Tipo aquela meta que quando você alcança, quer algo um pouco maior, a gente sempre trabalha pra isso, né? Mas comparado com... **Dá para sobreviver, aos trancos e barrancos, mas dá pra se virar, né?** (Tiago).

Não tem segredo, aprendeu a trabalhar uma vez, nunca mais esquece. Ah tá ruim? Tá uma merda? Pega o carro e guarda na garagem, não é dia de você trabalhar. Já aconteceu de sábado aqui eu ficar 1 hora e meia esperando corrida, tava aqui na frente de casa, com o carro estacionado aqui e não tocou ainda, falei "Ah, não quer saber, vou tomar uma cerveja", já guardei o carro pra dentro e fui tomar cerveja. **Ah, tem conta pra pagar segunda? Vai atrasar, fazer o que, não adianta, tem dia que não adianta** (Jorge).

O ciclo de lucro contínuo muitas vezes não é acompanhado de uma melhoria correspondente nas condições de trabalho dos motoristas. Isso pode resultar em um ciclo de exploração e desvalorização, onde os motoristas se vêem presos em um sistema que os explora economicamente, sem oferecer um senso real de valorização.

Eu não me sinto satisfeito não. O que eu ganho é pra comer, pagar o aluguel e sair às vezes, não vou dizer pra você que eu não tenho lazer, porque eu tenho namorada e tal, mas assim, não me satisfaz não... Até porque minha namorada tem uma condição de vida bem melhor, gosta de viajar e neste trabalho aí você só vai ser escravo, você não vai ter um dinheiro pra sobrar, pra viajar, pra você tirar uma folga. **Eu acho que eles já fazem mesmo pra você ser escravo dele né, pra você nem conseguir sair, porque tem gente aqui que aluga carro e não quer entregar o carro, então, fica lá trabalhando e dorme dentro do carro praticamente né... Então, essa pessoa come mal, dorme mal, o que ele ganha ele acha que é lucro, mas na verdade não é.** Eu espero o mais rápido possível sair disso viu... (André).

E eles também mudaram os ritmos de ganhos que a gente tem, ou seja, eles aumentaram o valor para o consumidor que pagam bem mais, mas o valor para o motorista de ganho ficou a mesma coisa, entendeu? **É como se as plataformas não**

quisessem repassar os ganhos reais para a gente, mas é eles pegam o dinheiro de quem tá usando o serviço e a gente vai ficando em segundo plano, né? Como sempre, né? (Carlos).

(...) trabalho aí cerca de 12/14 horas por dia e o retorno é muito pouco, devido, você sabe né, às altas taxas, o preço do combustível que tá sendo todo dia elevado, a manutenção do veículo, aluguel, então isso acaba enxugando o nosso lucro e a gente vê que logo mais nós vamos estar praticamente **pagando pra trabalhar** (Fernando).

Assim, a busca pelo lucro por parte das empresas de aplicativos pode contribuir para a (des)valorização do trabalhador motorista de aplicativo, afetando sua saúde mental, senso de identidade, qualidade de vida e bem-estar emocional. A psicodinâmica do trabalho nos ajuda a compreender como esses fatores interagem e impactam a experiência dos trabalhadores nesse contexto, entendendo que a remuneração e o lucro também são variáveis relacionadas ao reconhecimento do trabalhador.

Como visto em muitos momentos das entrevistas, o lucro é o principal objetivo dos motoristas de aplicativos, pontualmente vem corroborando com a ideia de que se a remuneração estivesse de acordo com seus julgamentos, não haveria sofrimento no trabalho com os aplicativos de mobilidade urbana. Claro que compreendemos que há outras variáveis que também estão em jogo, contudo entende-se que como esta é uma das únicas oportunidades de sobrevivência de muitos sujeitos, a renda é um aspecto central nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Há de se reconhecer os processos de precarização do trabalho presente nesses relatos, entendendo que há reflexões diversas acerca dos lucros, que os motoristas podem provar por A e B que os aplicativos precisam reajustar suas taxas em prol dos motoristas, todavia esta é uma decisão que parte única e exclusivamente de um lado, somente o dos aplicativos, que cumprem seus interesses e “doa a quem doer”.

Segundo Dejours (2007), os trabalhadores que exercem atividades e serviços em modelos de terceirização convivem em condições semelhantes à escravidão, pois não tem direitos à folgas e nem ao menos férias, sendo que para que tenham acesso ao descanso, é preciso se desdobrar para atingir suas metas diárias e renunciar um dia de possíveis ganhos para descansar. Ou seja, tudo à mercê do motorista de aplicativo. Quer trabalhar menos horas? Tudo bem, desde que arque com os ganhos obtidos no tempo que tem disponível. Não deu pra

cobrir os gastos nesse tempo? Desdobre sua jornada em 12 à 16 horas por dia, já que você tem a liberdade para trabalhar quando e onde quiser. É essa a falácia. Vemos que a maior parte dos entrevistados trabalham muitas horas por dia e mesmo assim não conseguem o lucro necessário para sustento e para a manutenção dos equipamentos necessários.

Conforme afirma Mendes (2007, p. 21), “Pois o trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”, diante disso, vê-se que o lucro acaba se configurando como uma fonte de desvalorização do motorista de aplicativo, que se vê “obrigado” a cumprir extensas jornadas para alcançarem metas diárias básicas. Isto é, além dos aplicativos não oferecerem benefícios concretos, aspecto que será analisado posteriormente; ainda desvalorizam ainda mais por meio do baixo retorno financeiro.

5.3.3. Reconhecimento profissional pelas avaliações dos clientes: “(...) Quanto mais alta é a nota da pessoa, mais sapo ele fica aguentando né... Ele se submete mais ainda né...”

Em suma, o reconhecimento profissional obtido pelas avaliações dos clientes pode ter um impacto significativo na experiência e na saúde psicológica do trabalhador motorista de aplicativo. Avaliações positivas dos clientes, por exemplo, podem aumentar a autoestima e a autoconfiança do motorista, visto que o reconhecimento por um trabalho bem feito contribui para um senso de competência e realização pessoal, melhorando a percepção que o motorista tem de si mesmo. Além disso, receber avaliações positivas pode gerar um senso de propósito ao motorista, mostrando que seu trabalho está sendo valorizado por aqueles que atende, o que pode aumentar a motivação e a satisfação com o trabalho.

Devido a isso, o reconhecimento por meio das avaliações dos clientes valida a identidade profissional do motorista. Isso é especialmente relevante em um contexto em que a natureza do trabalho pode levar a sentimentos de desvalorização, uma vez que as avaliações positivas podem reforçar a importância do papel do motorista na economia de serviços sob demanda.

Eu sempre falo pra todo mundo que menos que 5 estrelas, você já tá ferrando com a vida do motorista. Então, gostou? Dá 5 estrelas. “Ah, mas eu achei que ele tinha que ter bala no carro”, mas pô, bala vai fazer diferença nisso daí? “Ah, mas ele poderia ter”... **E eu continuo nessa de que menos de 5 estrelas você já ferra com a vida**

do cara. “Ai, nossa, mas eu não sabia” Ferra! Você já começou a ferrar o cara, então, eu vejo assim... (Luiz).

Sob esse relato, vemos que um simples detalhe pode fazer com que determinado cliente te designe uma nota mais baixa, pois aquilo é mais importante pra ele, como o exemplo da bala relatado por Luiz. Refletimos: ter ou não ter bala influencia na chegada da pessoa ao destino? Tecnicamente, não, contudo, há uma impressão por parte dos clientes de que não é uma corrida simples, é uma experiência de trajeto, uma bala pode deixar a viagem mais aproveitável, uma música pode deixar mais relaxante, um ar condicionado pode deixar mais confortável, contudo há de nos refletirmos: são condutas adotadas sem um padrão imposto pelo aplicativo, não é uma norma oferecer tais “extras”, cabe ao motorista decidir incluir ou não.

O que observa-se nos relatos é que em muitos momentos os motoristas incluem tais detalhes para oferecer um serviço que mereça uma avaliação melhor ou uma possível gorjeta a mais, contudo, deveríamos olhar dois pontos. O primeiro é que as pessoas são diferentes e é impossível agradar a todos. Claro que cordialidade e prudência no trânsito é indispensável e inquestionável, mas “extras” podem ou não agradar, é um tiro no escuro tentando acertar. O segundo é que tais “extras” poderiam ser agregados pensando na qualidade de trabalho dos motoristas, que são aqueles que passam horas no carro, então adicionar detalhes para tornar o dia a dia do sujeito trabalhador mais confortável.

Assim, as avaliações positivas podem reduzir a ansiedade relacionada ao desempenho e à satisfação dos clientes, tendo a possibilidade de resultar em um estado de menos tensão psicológica e permitir que o motorista lide melhor com situações estressantes no trabalho. Além disso, pode reforçar a sensação de autonomia e controle sobre o trabalho, ocorrendo visto que as avaliações são frequentemente uma medida subjetiva do desempenho do motorista, o que pode fazer com que eles se sintam mais responsáveis por seus resultados. Ou pelo menos, é o que em tese deveria acontecer, mas na prática, observa-se que as avaliações acabam sendo assimiladas pelo motoristas como ferramentas de controle, vigilância e até mesmo punição, como observa-se nos relatos:

No meu ponto de vista, a avaliação veio pra qualificar os motoristas, aquele que fez

um bom trabalho, que é respeitoso, que é prudente no trânsito, esses termos aí. **Só que a avaliação não é usada dessa forma, é usada de outra forma. Quando o motorista não faz o que eu quero, eu avalio ele mal.** Essa é a maneira que as pessoas veem, a visão que elas tem da avaliação. O motorista tem que fazer o que ela quer e não o que realmente atende ela, que é o motorista ser educado, prudente, né, profissional, resumindo... Isso já é o papel dele, aí as pessoas esperam algo a mais de você pra te avaliar, mas isso eu não vejo como uma cultura dos aplicativos somente, mas como uma cultura brasileira mesmo (Eduardo).

(...) Ah você fica feliz quando recebe 5 estrelas?”, não pra mim é tranquilo, igual quando eu recebo uma estrela também, pra mim isso é a pessoa que faz reporte falso pra ganhar voucher que a Uber oferece, entende? **Então eu não me importo com avaliação não, a gente sabe que faz diferença pro algoritmo, mas ficar feliz por isso não, pra mim tanto faz** (Fernando).

A gente tem que entender também que nós temos as nossas avaliações, né? Onde a gente avalia o passageiro e o passageiro avalia a gente, muitas vezes eles são injustos com a gente, né? O passageiro às vezes quer que você vem buscar ele num ponto de táxi, imaginando que o aplicativo e taxista tem problemas, não posso parar num lugar de taxista e ele insiste que tá ali e porque você não parou ali, porque parou 30 metros para frente, por exemplo, e por isso ele já acha que tá no direito de dar uma nota baixa, porque você não foi legal com ele. Então, sabe, é uma situação meio complicada (Edson).

Então, assim, as pessoas às vezes entram no carro pisando no motorista, mas a partir do momento que você vê que ela dá uma brecha e você explica... “Olha, vamos ser legal um com o outro, você me ajuda e eu te ajudo, vamos ser feliz”, aí às vezes essa pessoa fala “Poxa, não sabia”, aí muda, vira uma flor na hora. Porque, assim, principalmente a 99 não mostra essas estrelinhas, a Uber mostra as que o passageiro tem pra ele mesmo. E a gente fala que menos do que 4.85, já não é legal pra ir buscar, porque por algum motivo essa pessoa perdeu a nota dela. Então, ela fez algo que desagradou mais de um motorista que fez a nota dela cair, então a nota dela passou de 5, pra 4,99, 4,85, 4,8, 4,7... e vai caindo. Aí a pessoa toca a corrida, a gente olha e já nem busca... (Luiz).

Dessa forma, observa-se que o recebimento de avaliações negativas pode desencadear desafios psicológicos, como dúvidas sobre a própria competência e o valor do trabalho, gerando estresse emocional, autocrítica excessiva e redução da autoestima.

Ah, ela funciona mais como uma ferramenta para exigir o funcionamento de modo perfeito, porque se sua nota abaixar demais, eles te cortam da plataforma, né. Ali é até uma segurança pra empresa, pra qualidade deles não abaixar tanto, porque se deixasse sem esse tipo de avaliação, creio eu que o serviço ia piorar muito, porque o pessoal é muito estressado e o pessoal só não mata um ali, porque tem essa avaliação, porque se não tivesse, a pessoa xingava um monte... (André).

Então assim, os aplicativos, principalmente o Uber, ficam com brincadeiras de “Ai, motorista 5 estrelas”, pra você ser educado e manter o carro sempre limpo. “Ah, motorista perfil diamante, perfil platina”, tipo assim, são motoristas que aceitam

muitas corridas. Essa é uma brincadeirinha que eles lançaram pra diminuir o número de cancelamentos, só que assim, ser um motorista diamante, que é o “top”, custo caro... Pro motorista custa caro, porque às vezes ele não vai cancelar corrida pra não abaixar a taxa dele, **então às vezes ele vai acabar se desdobrando pra corridas praticamente impossíveis, e nisso quero dizer que não é rentável...** Então o cara vai pegando e o aplicativo não tá nem aí. E outra, é aquela história que eu não falei assim, que agrade, **são selos e figurinhas, mas no final das contas é só uma figurinha que tá ali na tela do celular, não vai resolver muita coisa** (Luiz).

Do mesmo modo, a busca constante por avaliações positivas pode levar a um excesso de trabalho, à exaustão e ao esgotamento, pois o motorista pode se sentir compelido a se esforçar excessivamente para agradar os clientes.

(...) o motorista que tem mau comportamento por ficar cantando ou assediando, ele tem a nota mais baixa, então eu ensino as pessoas a olharem as notas, falo “Olha, por mais que seja cansativo, olha a nota do cara, vai lá, dá uma olhadinha, você tem 5 minutos pra cancelar sem cobrar a taxa”. Aí eu vou lá e explico pra pessoa. Não tenha medo de cancelar. Chamou? Tem nota baixa? Já cancela! Sempre tem que olhar também o número de corridas que essa pessoa tem no período de trabalho. Normalmente, um motorista bacana, que vai te tratar bem, tem nota boa, então, você entra no carro dele, você não vai ter dor de cabeça. Já aconteceu de eu tentar ensinar a pessoa, mas acho que talvez eu abordei de uma maneira errada e ela descontou da minha nota... **Mas fazer o quê? Mas eu falo assim, beleza, descontou? Tem problema não, eu faço em torno de umas 15/20 corridas por dia, se todas as outras 14 corridas, ou outras 18/19 corridas que eu fizer for 5 estrelas, 1 estrela não vai fazer muita coisa não...** (Luiz).

Essa ferramenta, no final, se volta contra nós. O pessoal fica se achando com nota alta, mas na verdade, ele é um capacho, que fica lá aguentando sapo. **Quanto mais alta é a nota da pessoa, mais sapo ele fica aguentando né... Ele se submete mais ainda né...** (André).

Quando minha nota tá muito alta, tipo 4.9, e alguém me faz alguma raiva assim, eu desconto logo. Penso que ah, vai me dar 1 estrela mesmo, então não tô nem aí, mando descer do carro ou dou as respostas que a pessoa merece ouvir, né... Aí quando tá baixa, eu dou um jeito pra aumentar, né... Começo a tratar bem, fico me controlando pra não brigar com ninguém e tal, mas sempre, todo dia, alguém vem com alguma coisa assim pra você dar uma resposta. **E eu sou assim, se eu não dou a resposta na hora, eu fico doente.** (André).

Em resumo, as avaliações dos clientes têm um papel crucial na psicodinâmica do trabalho do motorista de aplicativo. Elas podem afetar sua auto imagem, motivação, satisfação e saúde mental. A compreensão desses aspectos é essencial para abordar os desafios psicológicos enfrentados pelos motoristas nesse contexto e para promover condições de trabalho mais saudáveis e equilibradas.

Observa-se a partir dos relatos que as avaliações dos clientes configuram-se enquanto fontes de pressões psicológicas e de estresse nos motoristas de aplicativo, que encontram-se atordoados pela possibilidade de não agradar o cliente e ser punido por conta disso, sendo que em muitos casos a penalidade advém de julgamentos particulares do cliente e não de alguma conduta obrigatória que foi descumprida. Claro, que assim como vemos nos relatos, alguns motoristas já dizem não ligar para as notas das avaliações, pois entenderam que para manter a “perfeição” é preciso se sujeitar a condições ainda mais precárias do que já vivenciam.

As fontes de reconhecimentos, provenientes das avaliações, para a psicodinâmica do trabalho, adjacentes de julgamentos de utilidade e de beleza, configuram-se aqui à questões muito particulares como já refletimos acima. Como garantir que todos os clientes gostem e avaliem com 5 estrelas o meu serviço? Eis a questão. Cresce o número de publicações nas redes sociais de motoristas de aplicativos que buscam diferenciais para se sobressair na experiência oferecida ao cliente no trajeto, desde carros decorados, oferecimento de bebidas, balas, doces, internet gratuita, cardápio para escolher o que deseja ter no trajeto, etc., mas até mesmo esses diferenciais podem ser vistos como passíveis de notas negativas, como a bebida estava meio quente, ou gelada demais, a *Internet* travou em um momento, a bala não é da que eu gosto, carro muito enfeitado... E por assim vai. O que fica para nós é a consciência e a reflexão de como essas avaliações que são midiaticizadas como fontes de reconhecimento são, na verdade, fonte de desvalorização do trabalhador, visto que tais parâmetros estão nas mãos de muitos, ao invés de estarem padronizados com aquilo que realmente deveria ser cumprido em uma corrida. Tal falta de reconhecimento impacta na saúde mental dos motoristas de aplicativo, que já não contam com tantos benefícios e com outros prejuízos – como veremos adiante.

5.3.4. Prejuízos e benefícios do trabalho uberizado à saúde mental

A ascensão do trabalho uberizado, caracterizado por plataformas de economia de compartilhamento que conecta trabalhadores independentes a clientes por meio de aplicativos, trouxe consigo uma série de prejuízos e benefícios complexos à saúde mental dos indivíduos envolvidos nesse tipo de atividade. Enquanto essa forma de trabalho oferece flexibilidade e

oportunidades de ganho, também apresenta desafios que podem impactar adversamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Neste contexto, explorar os prós e contras do trabalho uberizado é essencial para entender como as dinâmicas desse modelo afetam a saúde mental dos profissionais envolvidos, devido a isso, este subtópico será dividido entre os prejuízos e os benefícios à saúde mental dos motoristas de aplicativo.

5.3.4.1. Prejuízos à saúde mental dos trabalhadores: “Os prejuízos você vê, assim, que você trabalha, trabalha, trabalha e não consegue juntar nada, né? É só para você sobreviver. Você tá trabalhando para ficar vivo. E às vezes... você sempre tá no prejuízo, né?”

O trabalho uberizado, embora traga flexibilidade e oportunidades de renda, pode estar associado a diversos prejuízos à saúde mental dos motoristas de aplicativo. A falta de estabilidade e previsibilidade nos ganhos pode levar a uma constante preocupação com as finanças, causando ansiedade em relação à capacidade de atender às necessidades básicas, bem como o estresse no que diz respeito ao trânsito diário.

Olha a saúde psicológica, eu acredito que seja em tese em dia, mas por conta de toda essa situação que a gente enfrenta, a gente tem uma carga emocional, uma pressão muito maior agora. Então, acho que no final das contas todo mundo vai precisar tomar um remedinho, uma trajinha preta. Mas na medida do possível, eu acredito que esteja bem... (Tiago).

Agora no trânsito, do dia a dia, é o nervoso que a gente passa e eu fico sim nervoso na hora e tal, porque acontece quase que sempre, né? Mas eu tento não absorver muito esse tipo de raiva, porque se a gente ficar estressado todo dia por causa de trânsito, é melhor parar de trabalhar, porque aí fico o dia todo estressado, chega em casa vai querer descontar em quem não tem nada a ver com a paçoca né... (Tiago).

Por sua vez, a natureza solitária do trabalho, passando longas horas dirigindo sozinho, pode levar ao isolamento social e familiar. A falta de interações sociais significativas durante o trabalho pode resultar em sentimentos de solidão e desconexão.

Ah minha saúde mental, eu acabo tendo um certo prejuízo, porque eu perco o tempo de qualidade família, né? Acho que esse daí é o maior prejuízo por assim dizer. E hoje pro cara conseguir um salário razoável para sobreviver tem que trabalhar em média de 10/12 horas (Tiago).

(...) o tempo que eu deixo de estar com a minha família, eu considero como um

prejuízo, mesmo eu recompensando, a gente sai e tudo, mas eu considero um prejuízo, faz passeios semanais como se fosse um domingo, mas não é um domingo, né? Eu vejo que quando minha filha crescer um pouquinho mais ela vai entender que no domingo as famílias... Na verdade ela já entende isso, que domingo é mais pra família... E eu não consigo participar dessa forma, então eu vejo isso como um prejuízo... (Eduardo).

Ah, psicossocial eu posso dizer que muito estressado, mas eu não repasso isso pra outras pessoas, eu chego em casa e falo pra minha filha “Olha, hoje o papai não vai brincar, porque tá cansado” e tal, às vezes eu tenho algum atrito com o passageiro e tal, eu não descarrego em casa, nem conto pra minha família, pra não influenciar em casa, né? (Fernando).

Concomitantemente, os motoristas de aplicativo, muitas vezes, não têm acesso a benefícios típicos de emprego, como seguro saúde, licença remunerada e aposentadoria. Essa falta de proteções sociais pode aumentar a preocupação com o futuro e contribuir para o estresse. A falta de reconhecimento e respeito por parte das plataformas de aplicativos e até mesmo dos clientes pode fazer com que os motoristas se sintam desvalorizados e desmotivados, afetando sua autoestima e bem-estar emocional.

Os prejuízos você vê, assim, que você trabalha, trabalha, trabalha e não consegue juntar nada, né? É só para você sobreviver. Você tá trabalhando para ficar vivo. E às vezes... você sempre tá no prejuízo, né? Porque seu carro está deteriorando, suas relações estão se deteriorando, você está deteriorando, né? A saúde tá indo embora. Então, assim, os prejuízos são maiores que os benefícios... (André).

A dependência das plataformas de aplicativos para obter trabalho pode fazer com que os motoristas sintam que têm pouco controle sobre suas próprias vidas profissionais. Isso pode levar a sentimentos de impotência e frustração. A falta de segurança no emprego e as flutuações no mercado podem causar preocupações em relação ao futuro, gerando ansiedade em relação à estabilidade a longo prazo.

Mais cobranças comigo mesmo, né? Eu sei que eu poderia render mais, mas eu fico muito travado por uma situação que não está nas minhas mãos, eu dou meu melhor, mas as coisas não estão acontecendo. Então é difícil. Você acaba se cobrando, né, de alguma forma você acaba se cobrando e depois fica pensando, poxa, eu tô errando alguma coisa, tá acontecendo alguma coisa, não tô conseguindo fazer alguma coisa que eu sei que eu posso fazer melhor, a gente ficar cobrando não tem jeito... (Carlos).

Piorar eu vou falar, porque é mais fácil, porque como te falei, você não tem voz

nenhuma lá dentro, você tipo assim, é só um número, você se sente bem frustrado às vezes com a plataforma. O passageiro faz o que quer com você, uma coisa que me deixa bem irritado é quando o pessoal trata seu carro como se fosse lixo, entra sujando, colocando o pé no banco, aí você fala “Por favor, tire seu pé do banco”, aí a pessoa já fala que vai reportar, aí você pensa “Pô, olha o tipo de gente que o aplicativo coloca no meu carro”. Você entra pra reportar também e vem as mensagens automáticas, que é mais frustrante ainda, eu creio que se eles não respondessem nada, seria menos frustrante. Tão falando “Ah, beleza, fulano, eu li o que você mandou e problema é seu (Fernando).

É importante reconhecer que os impactos à saúde mental variam de indivíduo para indivíduo e dependem de uma série de fatores, como a personalidade, o contexto socioeconômico e o suporte social disponível. No entanto, esses prejuízos destacam algumas das preocupações comuns associadas ao trabalho uberizado, podendo resultar em condições que necessitam de apoio médico e psicológico, como afirma Carlos:

Ó, eu hoje faço um tratamento com antidepressivo, né? Eu faço tratamento para depressão, então querendo ou não, quem passa por essa situação de crise de ansiedade e tudo, de certa forma afeta, né? **Vai dizer que não, mas afeta porque a gente não é um robô, né?** E aí tô tomando medicamento de manhã, tomando medicamento à noite, e é a forma que eu mantenho controle, hoje é fazendo uso desses medicamentos. Porque até então eu tava trabalhando, mas eu não tava tomando os meus medicamentos (Carlos).

De acordo com Sennett (2015, p. 10), “é bastante natural que a flexibilidade cause ansiedade: as pessoas não sabem que riscos serão compensados, que caminhos seguir”, ou seja, é uma realidade tão nova que ainda não se sabe quais serão os custos a se pagarem em termos de saúde mental. O questionamento do autor vai ao encontro do que refletimos neste subtópico: como buscar metas a longo prazo em uma lógica social que vive a curto prazo? E acredito que seja essa a controvérsia a ser discutida. O trabalho como motorista de aplicativo implica em promessas muito mirabolantes sob o olhar da sociedade do imediatismo. Dinheiro entrando sempre (mas, saindo na mesma proporção), maior flexibilidade (mas, que te permite trabalhar mais do que usual comercialmente), maior autonomia (mas, desde que siga os preceitos dos aplicativos), isto é, são promessas imediatas que na verdade não tem fundamentos a longo prazo.

Isso implica em um estado de confusão nos sujeitos. Se a promessa é imediata, porque eu ainda não a alcancei? O que estou fazendo de errado? Se o aplicativo me afirma tal ganho,

porque eu não ganhei? Questionamentos abertos e que talvez nunca serão respondidos da forma como deveria. Nesse mar de incerteza, resta somente uma saída: estipular estratégias defensivas para lidar com este sofrimento - aspecto que será abordado no próximo macro tópico.

5.3.4.2. Benefícios à saúde mental dos trabalhadores: “Ah, o benefício é você saber que não vai passar fome, né, que você trabalhou ali e tá levando o pão para casa, isso é basicamente o que faz a gente voltar no outro dia, né?”

Apesar dos desafios, o trabalho uberizado também pode trazer alguns benefícios à saúde mental dos motoristas de aplicativo. É importante reconhecer que esses benefícios podem variar de pessoa para pessoa, dependendo das circunstâncias individuais. A flexibilidade é uma das principais vantagens do trabalho uberizado, visto que (em tese) permite que os motoristas escolham seus horários de trabalho de acordo com suas preferências e responsabilidades pessoais, o que pode reduzir o estresse relacionado ao equilíbrio entre trabalho e vida. Acerca dos principais benefícios oferecidos pela plataforma, Luiz afirma:

As plataformas hoje em dia estão dando alguns benefícios, até oferecem planos de saúde e odontológicos, mas não aqui na nossa cidade. Em Maringá não pega isso. A plataforma até te dá algumas opções, mas normalmente só funciona nas capitais, em São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba, eu não tenho certeza como que tá em relação à planos de saúde... Às vezes, a gente até vê lá um bônus de academia, bônus de faculdade, lógico é legal, mas eles não tem essa proximidade com o motorista e também não querem muito essa proximidade (Luiz).

Isto é, os poucos benefícios palpáveis que a plataforma diz oferecer, não funcionam para a totalidade dos motoristas de aplicativo, somente a algumas localidades.

Para muitos motoristas, o trabalho uberizado oferece uma oportunidade de obter renda adicional, seja como fonte principal ou secundária de renda, sendo que a capacidade de ganhar dinheiro extra pode reduzir preocupações financeiras e melhorar o estado de espírito.

Ah, o benefício é você saber que não vai passar fome, né, que você trabalhou ali e tá levando o pão para casa, isso é basicamente o que faz a gente voltar no outro dia, né? (André).

Tal relato representa o inverso de ser uma oportunidade de renda extra, ou seja, é vista como a única saída para a sobrevivência familiar. Assim como há aqueles que afirmam a inexistência de benefícios para a saúde mental, como expõe Fernando:

E benefício pra minha saúde mental é nenhum, eu posso afirmar com certeza pra você, é nenhum, porque eu fico preocupado em bater a meta e às vezes eu penso assim se eu não trabalhar 10 horas diretas hoje eu não vou ter dinheiro lá na frente, eu posso dizer assim eu não tenho aquela segurança de CLT, por exemplo, eu não tenho aquela tranquilidade de saber que vou ter retorno financeiro no final do mês, se eu não me desgastar bastante, vamos dizer assim... (Fernando).

Por outro lado, a natureza diversificada do trabalho de motorista de aplicativo pode oferecer uma variedade de experiências e encontros, o que pode ser estimulante e enriquecedor para alguns motoristas. A interação com diferentes clientes e a mudança de cenários podem ser positivos para a saúde mental. Embora o trabalho seja predominantemente solitário, os motoristas podem estabelecer conexões com clientes e colegas de trabalho. Essas interações sociais, mesmo que momentâneas, podem aliviar sentimentos de isolamento, conforme afirma Tiago e Eduardo:

Ah, uma coisa assim que me ajuda é quando às vezes quando você conversa com uma pessoa que é legal que tem o ânimo legal, né? Que a gente se entrosa numa conversa legal, isso me dá uma animada ali na hora, sabe. **Talvez o ânimo da questão é que às vezes tenho oportunidade de conhecer pessoas novas, que se identificam talvez com mesmos pensamentos que os seus e que estão legais ali a ponto de dar um *up* no ânimo ali para você continuar. Não é sempre que isso acontece, mas isso no dia a dia me dá uma animada** (Tiago).

Olha, conhecimento. **Agrega conhecimento, porque assim, não sei se essa é a palavra certa, conhecimento mais popular, mas ele agrega sim... (...) você troca muito com pessoas de outros estados, outras culturas, de outras cidades, experiências de vida geralmente as pessoas compartilham um pouco, a da vida dela, o que ela passa, o que ela enfrentou, várias histórias...** Então assim, isso agrega em muito conhecimento, muita experiência também... (Eduardo).

A necessidade de navegar em diferentes rotas e lidar com situações variadas durante as viagens pode manter o cérebro ativo e engajado, promovendo um senso de aprendizado constante.

Olha, como eu gosto de trabalhar, como eu gosto de dirigir, então eu acho que melhora a minha saúde mental pra sair, conversar com as pessoas, eu gosto de

escutar as histórias que eles têm pra contar, muitas histórias, vários fatos inusitados. Ah, então assim, levanta, a gente dá risada, tem muito passageiro que entra no carro e vai contando as histórias, a gente ri, a gente conversa, porque ali você consegue conversar sobre vários assuntos, você pega pessoas que são politicamente informadas, pessoas analfabetas, então assim a gente pega uma gama muito grande, então eu acho que isso contribui positivamente para a saúde mental, para o crescimento, para tudo isso (Maria).

No entanto, é crucial reconhecer que os benefícios do trabalho uberizado não estão isentos de potenciais prejuízos à saúde mental. É uma questão complexa e multifacetada, e a experiência de cada motorista pode variar amplamente. Portanto, é importante considerar tanto os aspectos positivos quanto os desafios ao avaliar o impacto do trabalho uberizado na saúde mental.

É possível considerarmos que os benefícios estão relacionados à ações externas aos aplicativos, em que estes não contribuem diretamente para a promoção de saúde mental para os motoristas de aplicativos. Esses sujeitos dependem única e exclusivamente deles mesmos para estabelecer parcerias de descontos com a comunidade local, para compartilhar ofertas e bons negócios entre os colegas de categoria, bem como com a “sorte” de cruzar corridas com clientes que venham a agregar em bons papos e novos conhecimentos. Para além disso, não há nada a esperar. Do aplicativo, ainda menos ainda. A não ser maiores cobranças e lógicas usurpadoras que recaem sob os prejuízos aos trabalhadores.

Há de se considerar a discrepância de acesso à benefícios entre os motoristas de aplicativos e os funcionários das empresas-aplicativos. Os primeiros contam com a sorte, com a extensa jornada e com baixas remunerações. Os últimos têm acesso à creche para filhos, acesso para cachorros no trabalho, lanchonete, vales alimentações, planos de saúde, dentre outros. Qual a diferença? Esses últimos são funcionários contratados sobre regime legal e jurídico do mundo do trabalho, já os primeiros são meros prestadores de serviços, isentos de benefícios, apesar de serem a mão de obra que movimenta as empresas-aplicativos. Eis a precarização do trabalho. Eis também a terceirização da mão de obra que isenta os aplicativos de responsabilidades sob aquele sujeito que assina o termo por livre e espontânea “obrigação” econômica.

5.3.5. Reconhecimento no trabalho do motorista de aplicativo: “Meu reconhecimento

profissional é honrar minhas dívidas, levar as coisas pra casa, isso meio que já me satisfaz”

O reconhecimento no ambiente de trabalho é um fator crucial para o bem-estar e a motivação dos indivíduos. No contexto específico dos motoristas de aplicativo, a questão do reconhecimento ganha relevância especial, dado o caráter solitário e muitas vezes despersonalizado desse tipo de trabalho. Desse modo, os processos de reconhecimento no trabalho de motorista de aplicativo podem ocorrer de diversas formas, como por meio das avaliações dos clientes, que são uma forma visível e imediata de reconhecimento, visto que podem aumentar a autoestima e a satisfação do motorista, enquanto avaliações negativas podem afetar a confiança e o bem-estar.

Olha, por parte dos passageiros, geralmente, a gente fica mais agradecido... **Eles sempre falam que o reconhecimento é quando a gente consegue uma gorjeta, né?** (Luiz).

Pelos motoristas tem que a gente vê nos grupos que tudo que é trocado é pelo bem comum. A gente vê cupom de desconto, enfim, de modo geral, pro bem de todos, você vê que eles compartilham ali e que tem reconhecimento (Eduardo).

Observa-se os aspectos de reconhecimento no trabalho nesses relatos provenientes de clientes e de colegas de categoria. O do cliente é voltado ao retorno financeiro, visto que a gorjeta significa que o passageiro se satisfaz tanto com a corrida que superou o valor já estipulado e precisou dar uma quantia extra para expressar sua satisfação. Já o dos colegas de categoria expressa-se por meio de ajudas mútuas, compartilhando ofertas, promoções, bem como ajudas no dia a dia, com o intuito de facilitar o cotidiano de trabalho.

Além disso, o *feedback* e a comunicação das empresas de aplicativos também desempenham um papel no reconhecimento, por meio de ações como fornecer orientações claras, resolução eficaz de problemas e reconhecimento pelo desempenho podem contribuir para um senso de valorização, bem como por meio de bonificações por determinado serviço alcançado, como afirma Tiago:

Até o ano de 2018, o Uber reconhecia com um valor de R\$ 5.000,00 quando o motorista alcançava a nota 5, mas acho que 2019/2018 porque muito motorista começou a alcançar e aí eles acharam que não tem mais sentido pagarem,

porque agora tem muito motorista. Até onde eu sei, isso acabou. O reconhecimento financeiro era uma forma, mas agora não tem mais (Tiago).

Tal relato demonstra o quanto o objetivo de reconhecer financeiramente um motorista bem avaliado cai por terra quando há muitos motoristas bem avaliados na plataforma. O que era um bônus, agora é visto pelas empresas como custos a mais, sendo necessário retirar quando há excesso de motoristas 5 estrelas. O que é contraditório, pois se é algo positivo para o aplicativo, de ter um maior número de motoristas 5 estrelas, porque não continuar beneficiando e reconhecendo financeiramente os mesmos? Por que não continuar incentivando a excelência de seus motoristas? Simplesmente para manter uma boa margem de lucros. Nesse sentido, quando questionado sobre o reconhecimento profissional por parte dos aplicativos, Fernando e Jorge expõem:

E com o aplicativo, não também, porque como eu disse, nós somos apenas um número, pra eles tanto faz, tanto fez, né? **É uma relação meio que assim, enquanto eu tô dando dinheiro, tá tudo bem, mas qualquer coisa é só descartar, porque tem muito ali, então um ou dois saindo não faz diferença** (Fernando).

Ah a plataforma é horrível, eles poderiam pagar mais, pagam mal pra caramba, né? (Jorge).

Eles [aplicativos] dão selos, figurinhas de que, mostrando que você está indo no caminho certo. Digamos que você fez dois anos de aplicativo, eles te mandam um selinho de parabéns por 2 anos trabalhando. Ou senão você alcançou um nível de excelência muito bom, eles também te mandam um selinho dizendo “Ah, você alcançou um nível de excelência, todo mundo tá falando muito bem de você”. Na 99, não chega nada disso, então recadinho no mural não chega para gente, já na Uber tem e isso é muito legal, as pessoas vão lá e deixam um recado agradecendo...

Sugere-se que ao invés do reconhecimento financeiramente pela bonificação em valor ao motorista bem avaliado, agora os aplicativos oferecem selos de qualidade aos motoristas, conforme observado neste último trecho acima. Os selos são colecionáveis nos perfis e demonstram ao passageiro que o motorista que está a vir te buscar têm selos que garantem a qualidade do serviço prestado. Mas em contrapartida, o que os selos representam para o motorista? Podem ser reconhecimentos no sentido de serem comprovadores de qualidade, de gerarem maior confiança aos usuários, mas de forma prática não agrega maior valor nas corridas, no dia a dia financeiro, não é um suporte a mais que facilite as dificuldades do dia a dia, isto é, não garante qualquer benefício a mais, a não ser a melhora do perfil para os

clientes.

Outra forma de reconhecimento pode advir de momentos de interação social com os clientes, que podem fornecer um reconhecimento interpessoal. Expressões de gratidão, respeito e apreço por parte dos clientes podem ter um impacto positivo na saúde mental do motorista. Contudo, nos relatos observa-se a escassez de reconhecimento provenientes dos usuários, como visto:

Passageiros são poucos que reconhecem, né? Principalmente quem precisava muito da época no táxi agora, que agora encontra um serviço mais em conta ali, mas **a maioria te vê como um simples funcionários ali, acha que tá pagando 5 reais na corrida e te vê como seu dono, praticamente como um funcionário dele naquele momento**, por isso que eu não gosto de conversar, não gosto de relações com passageiros, coisas que fogem à rotina (Fernando).

No entanto, o reconhecimento no trabalho de motorista de aplicativo por meio dos clientes também apresenta desafios relacionados à dependência de avaliações, uma vez que a busca incessante por avaliações positivas pode levar ao estresse excessivo e ao esgotamento, conforme os motoristas se esforçam para agradar os clientes; às avaliações arbitrárias, pois essas nem sempre refletem objetivamente o desempenho do motorista, isto é, avaliações injustas ou arbitrárias podem afetar a autoestima e a motivação, ao isolamento na busca por reconhecimento, pois o trabalho solitário pode dificultar a obtenção de reconhecimento interpessoal e a dependência de avaliações online pode criar uma desconexão entre o trabalho e as relações humanas.

Dos passageiros, sei lá... Eu acho que tem um bom reconhecimento, a maioria dá nota boa, não dá trabalho (Jorge).

É difícil ser reconhecido para ser bem sincero, não vou dizer impossível, mas é bem raro... Um ou outro passageiro, mas não vejo muito reconhecimento, principalmente das plataformas, o que eu faço é andar sempre com o carro limpo, né? Eu tento deixar o carro de uma forma que eu gostaria de encontrar, então, às vezes, o passageiro entrou no carro mais limpo, ele até falou “eu ando de Uber bastante e eu vejo que isso é raro de acontecer”, então eu tento deixar o carro de uma forma que a pessoa tem uma experiência legal, muitos não notam, mas todo mundo quer andar numa coisa limpa, pelo menos um conforto de estar limpo, agora o reconhecimento de qualquer forma, não deixa muito não (Tiago).

Já teve o caso de uma menina que a cidade inteira tava travada praticamente, não tinha muito o que ser feito, e eu milagrosamente consegui sair do centro e ir até a rodoviária em 5 minutos e ela conseguiu pegar o ônibus dela. A menina ficou

extremamente agradecida, ela deixou uma gorjeta e deixou também um recado no mural. E, pô, isso é legal, é da hora... (Luiz).

Com os passageiros eu vejo que falta reconhecimento sim, mas eu vejo que eles detêm poucas informações sobre o que é ser motorista de aplicativo e de como valorizar o profissional que atende eles. É a desinformação que faz com que eles não te reconheçam. Porque às vezes você pega um e tem a oportunidade de entrar nesse assunto, sendo que em poucas palavras que você passa, a pessoa já entende a sua situação. (...) **eu não vejo o passageiro não reconhecendo o motorista, eu vejo ele como um desinformado...** (Eduardo).

Olha, na maioria sim, os passageiros na maioria deles reconhecem, principalmente quando eles entram no carro e vê que é mulher que tá dirigindo, geralmente eles elogiam falam “Nossa, que legal, como você é corajosa de ficar dirigindo nesse trânsito e tal”. Assim o reconhecimento por parte dos passageiros no geral é bom, é um ou outro que menospreza ou alguma coisa no nosso trabalho, mas a maioria tem um bom reconhecimento (...) (Maria).

A gente tem que entender que a gente faz um trabalho social também, e isso aí parece que não, mas sim, e a gente sabe também da nossa importância para a sociedade. Então, eles também têm que perceber mais esse tipo de troca, né? Porque na verdade o motorista não é bonzinho, nem o passageiro é bonzinho de pagar pra gente, eu não sou bonzinho de levar ninguém e o passageiro não é bonzinho me dá dinheiro, é uma troca, eu te levo você me dá uma grana, então cada um faz o seu trabalho, né? (Edson).

Como já analisado anteriormente, vê-se que o critério de avaliação dos clientes é o que determina o tipo de avaliação e, conseqüentemente, o reconhecimento que será atribuído ao motorista. Nesse sentido, o reconhecimento pode ser muito frágil, dependendo de variáveis que, muitas vezes, não estão no controle do motorista. Por exemplo, no trecho de Luiz, sobre a passageira que deixou um recado agradecendo o motorista por ter conseguido a levar a tempo com o trânsito congestionado, e se não tivesse dado tempo? Não teria o reconhecimento que teve e, o trânsito é algo que foge ao controle do motorista. Assim como podemos pensar se este motorista teve de infringir alguma lei de trânsito para conseguir chegar a tempo, como aumentar a velocidade permitida, furar sinais, etc., tudo em prol de uma boa avaliação, de um reconhecimento social melhor.

Em relação ao reconhecimento advindo dos próprios colegas de categoria, percebe-se um sentimento de disputa e de competitividade entre os motoristas de aplicativo, por exemplo:

Na verdade, não, porque com os outros motoristas nós somos colegas de trabalho,

vamos dizer assim, querendo ou não cada um é um concorrente ali, pra mim não interfere em nada (Fernando).

(...) na verdade existem muitas coisas que dá pra serem trabalhadas pra reconhecimento do esforço do trabalhador, mas o duro é que a competitividade sucateia demais a mão de obra (Luiz).

Dos motoristas, eu não vejo muito, na verdade, a maioria quer pegar sua corrida, quando você pega uma viagem, por exemplo, ou aeroporto, você não pode contar pra ninguém, senão parece que seu carro vai furar na volta, sabe? (Jorge).

Apesar de termos visto que o reconhecimento pelos pares pode ser expresso por meio de compartilhamento de benefícios aos motoristas, este também pode ser visto pelo contrário, pela ideia de que o outro quer o meu lucro, se ele conseguir mais lucro, conseqüentemente eu vou ter menos lucro.

Assim, o reconhecimento tem um impacto profundo na saúde mental dos motoristas de aplicativo, afetando a autoestima e autoconfiança, motivação, níveis de estresse, senso de pertencimento dentre outros. Sentimentos expressos por André:

Ah, eu não me sinto reconhecido não, porque na minha família todo mundo tem dó de mim, que deseja que eu saísse disso, arrumasse uma coisa melhor e tal...
Eles têm medo que eu seja assaltado, que aconteça alguma coisa, que o carro bate, ou não sei o quê... (André).

Sendo assim, o reconhecimento no trabalho de motorista de aplicativo desempenha um papel vital na saúde mental, motivação e satisfação desses profissionais. Avaliações positivas, interações significativas e um ambiente que valoriza o esforço são componentes essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e engajador. No entanto, é importante considerar os desafios inerentes à busca por reconhecimento, a fim de equilibrar os benefícios e prejuízos dessa dinâmica na vida dos motoristas de aplicativo.

Segundo Dejours (1992), a falta de reconhecimento no trabalho é um fator desencadeador de sofrimento e de adoecimento no trabalho, uma vez que o sujeito vê-se desmotivado, não conseguindo exercer uma atividade que permita uma descarga pulsional e que não represente vivências prazerosas aos sujeitos. Essas condições transformam a falta de reconhecimento como algo normal vivenciado no dia a dia, como se os motoristas já não tivessem mais expectativas por reconhecimentos formais, generalizando o que pode advir dos

passageiros, dos colegas e dos aplicativos. O passageiro somente avalia o que é bom para ele, os colegas reconhecem troca de informações, desde que não os prejudique ou que crie maior concorrência entre eles e o aplicativo, basicamente, visa o lucro, se está lucrando, tudo certo.

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (2004), entendendo que as dinâmicas de reconhecimento conferem sentidos ao trabalho e convertem o sofrimento em prazer, relacionando tal conversão com aspectos relacionados à identidade e às expectativas e realização pessoais, compreende-se que "toda a descompensação psicopatológica supõe uma hesitação ou crise de identidade" (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2004, p. 74). Isto significa que o adoecimento do trabalhador tem relação com os processos vivenciados no trabalho, visto em muitos momentos das entrevistas pelo uso de remédios controlados para ansiedade e depressão, conforme afirma Vasconcellos e Faria (2008),

Assim, os sujeitos se voltam para sua própria identidade, cuidando de si mesmos e de sua vida privada. Sentindo-se sós e responsáveis, tornam-se desamparados e deprimidos, o que faz com que recorram cada vez mais às drogas para manterem-se em pé e sentirem-se produtivos (ENRIQUEZ, 2006).

Assim, a falta de reconhecimento implica na fragilização da saúde mental dos trabalhadores, uma vez que os mesmos encontram-se esvaziados de sentido no trabalho pela ineficiência de dinâmicas de reconhecimento reais e formais.

Ao fim de análise deste terceiro núcleo de sentido, podemos compreender que as escassas fontes de prazer parecem prover desse julgamento de beleza, referentes à psicodinâmica do reconhecimento. Em contraposição, as fontes de sofrimento parecem claras: a solidão, a falta de autonomia, a suposta flexibilidade, o peso da subsunção ao gerenciamento algorítmico, a dependência do trabalho a flutuações de mercado que são transferidas aos trabalhadores (preço do combustível, pandemia, etc), entendendo que o centro das fontes de sofrimento, parecem estar presentes na individualização das contradições que estão na base da uberização do trabalho. Desse modo, para lidar com tais sofrimentos, os trabalhadores precisam estabelecer estratégias defensivas no trabalho, sendo individuais ou coletivas, para ressignificarem e estabelecerem formas protetivas em prol da saúde mental – aspecto que será analisado e discutido no próximo núcleo de sentido.

5.4. ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS NO TRABALHO

No contexto do trabalho de motoristas de aplicativo, as estratégias defensivas assumem um papel significativo, oferecendo uma abordagem psicológica para lidar com os desafios e demandas inerentes a essa atividade. Através da lente da psicodinâmica do trabalho, podemos compreender como essas estratégias se desenvolvem como mecanismos de enfrentamento e proteção psicológica diante das pressões e incertezas do ambiente de trabalho. Neste último núcleo de sentido, exploraremos as estratégias defensivas adotadas por motoristas de aplicativo à luz da psicodinâmica do trabalho, examinando como essas estratégias emergem e suas implicações para a saúde mental e o bem-estar dos profissionais envolvidos, compreendendo as dificuldades no cotidiano de trabalho uberizado, as estratégias defensivas individuais e coletivas dos motoristas de aplicativo, por fim, os sentimentos de necessidade de abandono da profissão e as melhorias necessárias à categoria.

5.4.1. As dificuldades no cotidiano do trabalho uberizado: “E não tem muitas dificuldades no trabalho, é um trabalho bem fácil que qualquer um faz, mas que tem riscos (...)”

No cenário do trabalho uberizado, os motoristas de aplicativo enfrentam uma série de dificuldades intrínsecas ao seu cotidiano laboral. Essas dificuldades podem variar em natureza e impacto, mas têm sido uma preocupação crescente devido à transformação radical que essa forma de emprego trouxe para a vida profissional de muitos. Nesta análise, examinaremos algumas das dificuldades mais comuns que os motoristas de aplicativo enfrentam no seu cotidiano de trabalho uberizado, conforme os relatos das entrevistas realizadas.

A renda irregular e imprevisível é uma das principais dificuldades enfrentadas pelos motoristas de aplicativo. A falta de estabilidade financeira pode resultar em ansiedade constante em relação às finanças pessoais, tornando difícil o planejamento financeiro a longo prazo, como afirmam Eduardo e Jorge:

Uma dificuldade desde o início pra cá tem sido os altos custos, né? Eu acho que tem que cada dia se reinventar, trocar seu carro por um mais econômico e cada vez mais econômico, porque a nossa maior dificuldade são os custos. **Fazer a engrenagem,**

fazer saldo positivo, trabalhando ali na margem negativa, né? Fica ali perto, então essa é a maior dificuldade no meu ponto de vista. (Eduardo).

Ah a alta dos preços combustíveis, isso aí é perceptível pra qualquer um. E pra questão do aplicativo é o reajuste dos preços. **Do restante não tem dificuldade não, é mais financeira mesmo.** Antigamente você rodava menos e ganhava muito mais, hoje você roda mais pra ganhar o mesmo tanto, dá lucro ainda, igual eu que sei trabalhar? Dá, porém em quantidade menor... (Jorge).

Como a gente não ganha tão bem, a gente precisa rodar mais. Então tudo isso vai estressando um pouco a gente, sabe, então tem dia que a gente percebe as pessoas bem estressadas com isso. Quando você pega umas épocas boas de rodagem aí os benefícios são maiores, e aí acaba superando, mas não é fácil, não é fácil você ter aquela relação com o trabalho, aquele cotidiano (...). Você tá carregando pessoas, você tá levando pessoas e você precisa dar o melhor pra essa pessoa e trazer ela do ponto A ao ponto B com a total segurança, ela e a família dela (Edson).

Observou-se ao longo dos núcleos de sentidos anteriores que a busca por ganhos pode levar os motoristas a trabalharem longas horas, muitas vezes sacrificando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que pode resultar em exaustão, diminuição da qualidade de vida e impactos negativos na saúde, devido a isso, acabam se tornando dificuldade do dia a dia, visto que são fatores que influenciam na jornada de trabalho.

Além disso, lidar com situações estressantes, como clientes variados, pode causar desgaste emocional, bem como a necessidade de manter um nível de serviço elevado pode aumentar o estresse e a ansiedade.

A dificuldade que eu vejo, às vezes, no dia a dia é uma coisa que me incomoda bastante e é relacionada ao serviço, que é a insegurança de certos passageiros. (...) Isso às vezes dá pra evitar e às vezes não... Por exemplo, a última corrida antes da gente conversar, eu atravessei a cidade, eu peguei um rapaz lá no universo e ele veio parar aqui do lado do Tuiuti pra ver o jogo do São Paulo. E ele puxou 14 anos de cadeia, ele era lá do PCC parece, ele trabalhava pra esses traficantes, facção.... Então assim, a nota da pessoa que chamou era boa, mas chega lá é outra pessoa. Daí você vai ver quem é quando já tá dentro do carro, aí você tá sujeito, por exemplo, a um assalto às vezes se o cara não for com a sua cara, pode acontecer muita coisa, né? (Tiago).

Hoje, minha maior dificuldade... Como eu não comentei com você, às vezes a gente quer ter um bom dia de trabalho, acordou cedo, colocou uma roupa legal, deixou o carro limpo e cheiroso, e daí você entra numa situação que desgasta você. Normalmente é mais isso. **Você vê que se dedicou pra caramba, pra uma pessoa que veio e arreventou com tudo. Que vem e consome com a sua energia, que por exemplo, você tá ali feliz e a pessoa vem e suga sua energia, às vezes acontece... Mas é a falta de valorização mesmo, da parte do passageiro, porque**

ele simplesmente quer que você faça... (Luiz).

Olha, a dificuldade maior que eu vejo é a falta de paciência de todos, dos outros motoristas, dos outros passageiros, porque assim às vezes a pessoa pede a corrida tipo na frente do banco, aí você chega ali na frente do banco e tá lotado de carro, aí você vai dar uma paradinha pra pessoa entrar já tem um buzinando, já passou outro xingando (Maria).

Dentre as dificuldades com relação aos passageiros, os motoristas destacaram a insegurança relacionada à idoneidade desses clientes e às situações estressantes de desvalorização, no que dizem respeito a problemas de trajeto e de particularidades de cada indivíduo sobre as condições da corrida. Essas últimas já foram abordadas anteriormente em outro núcleo de sentido relacionado ao reconhecimento por parte dos clientes, contudo, esta primeira relacionada à insegurança refere-se à inexistência por parte dos aplicativos de investigar os clientes que frequentam o serviço, como também afirma Tiago:

Então esse é um dos grandes problemas... Segurança é o maior... Assédio incomoda, mas é um pouco menos frequente, mas é chato, né? Mas o que mais me incomoda é esse tipo de insegurança, porque a plataforma não tem esse cuidado. Até hoje eu nunca sofri nenhum tipo de assalto, mas o que eu posso me precaver... Se der pra me resguardar, eu resguardo... (Tiago).

Para se cadastrar como motorista, é necessária uma análise de documentos pessoais, declaração de ficha criminal, etc, mas para cadastrar-se como passageiro, basta um e-mail e telefone celular. Além disso, para rodar como motorista nos aplicativos, frequentemente há a solicitação de fotos atuais como forma reconhecimento facial, para o aplicativo certificar-se de que aquele prestador de serviços que está trabalhando realmente é o motorista cadastrado nas plataformas. Mas e para o passageiro? Não há, sendo que observa-se frequentemente clientes solicitando viagens no perfil de outra pessoa, no nome de outro passageiro, oferecendo maior risco e insegurança ao motorista parceiro. O que demonstra dois pesos e duas medidas para o aplicativo, dando a impressão de que a segurança do cliente, aquele que paga, é mais relevante do que a do motorista, visto que o passageiro é agente principal de fonte de lucro.

Diante disso, vê-se que as condições de trabalho podem variar amplamente de dia para dia, dependendo da demanda e das circunstâncias, sendo que essa falta de consistência pode

dificultar o planejamento e a estabilidade do trabalhador no cotidiano de trabalho, como afirmam:

Então, pra mim, desgastante no sentido mental não é, é mais no sentido físico mesmo, que **depois de algumas horas você começa a cansar um pouco...** (Eduardo).

As dificuldades, assim, é o calor que faz... Antigamente, eu gostava de trabalhar à noite. Agora eu tenho que trabalhar de dia. Às vezes é um cliente chato ou outro, né? **E não tem muitas dificuldades no trabalho, é um trabalho bem fácil que qualquer um faz, mas que tem riscos, é um risco do carro quebrar, você bater, que você ficar machucado, tem uma dor na coluna, nas costas... É o risco de você perder um relacionamento amoroso porque você não tem tempo de dar atenção** (André).

E assim, dói... Dói as costas, sente muitas dores nas costas, fica estafado, às vezes, tenho colega que usam drogas pra se manter no trabalho por mais tempo, às vezes o tédio tá grande, porque não chama, não tem corrida, aí você se sente agoniado né... (André).

Essas condições dizem respeito às particularidades físicas deste tipo de trabalho. Apesar de ser uma atividade sentado, dentro do carro, com a possibilidade de ar condicionado, música, etc, observa-se que essas condições exercem impacto sobre o corpo do trabalhador. São horas sentado na mesma posição, são movimentos muito repetitivos controlando o carro com os pés e mãos, é o calor que faz no dia a dia que pode implicar em fadigas, dores de cabeça, insolação, etc, mesmo com o ar condicionado. São condições que são suportáveis esporadicamente, mas quando frequentes exercem impactos negativos à saúde do trabalhador, como no caso dos motoristas de aplicativos que precisam passar em média de 10 ou 12 horas diárias no trânsito. É válido refletirmos acerca dessas condições físicas a longo prazo na qualidade de vida desses trabalhadores. Quais serão as consequências aos trabalhadores? Desgastes de articulações, danos à saúde dos ossos, problemas posturais e circulatórios, além dos riscos de acidentes e possibilidades de invalidez ou prejuízos à capacidade de trabalharem. Quem arcará com esses prejuízos no futuro? Por ser uma função sem regulamentação jurídica, provavelmente, os motoristas terão de arcar com tais custos.

De acordo com o site da Uber (2023), a principal empresa aplicativo do ramo de mobilidade urbana, há um seguro que cobre prejuízos tanto aos motoristas, quanto aos passageiros, em casos de morte acidental, invalidez permanente ou parcial por acidente e

despesas médicas e odontológicas. Contudo, observa-se que tal cobertura é descrita como desde o momento de busca do passageiro até o destino final, ou seja, diz respeito ao momento da corrida em andamento. Questionamos: será que cobre quando o acidente não diz respeito à momentos de viagens, como, por exemplo, tempos de não trabalho esperando corridas, idas à manutenções que podem ocasionar acidentes, bem como no que havíamos refletido anteriormente, às condições de saúde a longo prazo? Questionável!

Por fim, outras dificuldades relatadas em relação ao cotidiano de trabalho como motorista de aplicativo, diz respeito ao trânsito caótico e estressante que precisam enfrentar diariamente, como explicam Maria e Carlos:

E a parte ruim é o trânsito em si, porque o trânsito aqui de Maringá é muito estressante. É muito estressante no sentido de você ter que estar com atenção ali 200%, porque uma bobeadada que a gente dá você pega o motoqueiro, você pega um pedestre ou outro carro, e você batendo acaba estragando o nosso carro, que é dias que a gente fica sem trabalhar, e sem trabalhar é sem ganhar, e se Deus o livre você pega um motoqueiro, um pedestre, alguma coisa ainda nessa pode até machucar a pessoa, e Deus o livre vir a óbito, então assim a parte que eu acho ruim é essa atenção que você tem que estar ali 100% com atenção no trânsito, porque o nosso trânsito aqui é bem pesado, bem caótico (Maria).

A maior dificuldade para mim é vencer o trânsito, o estresse do trânsito, porque o estresse a gente por tá tão ligado direto ali, esse estresse ele passa corpo, né, às vezes sinto meu braço todo pesado, meu corpo pesado, minhas pernas doendo. E o estresse é 12 horas direto (...) (Carlos).

Vemos que o trânsito acaba completando o combo de altos níveis de estresse da categoria de motoristas de aplicativo. Precisam preocupar-se com a satisfação do passageiro, com as normas e direções dos aplicativos, com suas preocupações diárias, bem como com o trânsito também. O trânsito é um aspecto que tem normas que precisam ser seguidas, mas que é muito volátil, que demanda muita atenção e cuidado, pois são situações rápidas, que geralmente tendem ao automatismo do motorista e qualquer distração que foge ao controle pode ocasionar em prejuízos de saúde ou materiais aos trabalhadores. Porém, além de representarem riscos físicos e concretos, também ocasionam em riscos psicológicos, por meio da pressão e do estresse de situações que podem vir a acontecer, visto que estão diariamente suscetíveis a acidentes. E se eu bater o carro? E se baterem em mim? Será que vão me cortar das plataformas? E se machucar alguém ou eu mesmo? E se prejudicar o carro a ponto de não

conseguir trabalhar? Como vou me reerguer, sustentar minha família se algo assim acontecer? Não posso deixar isso acontecer! A pressão vai aumentando e aumentando cada vez mais, pois se acontecer, quem me garante que há mesmo o apoio do seguro dos aplicativos? Há relatos de motoristas que conseguiram apoio, outros não, e aí, quem me garante? A sorte somente!

Assim, entende-se que essas dificuldades podem ter um impacto negativo na saúde mental, no bem-estar geral e na qualidade de vida dos motoristas de aplicativo. É crucial abordar essas questões de forma holística, considerando tanto os aspectos econômicos quanto os psicológicos, a fim de criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para esses profissionais. Uma vez que, segundo Dejours (1992), a mecanização de tarefas, bem como a sobrecarga implicam em sofrimento ao trabalhador. Juntamente com as pressões psicológicas, as sobrecargas físicas, os estresses cotidianos e os desafios representados nesta análise, compõe o combo de sofrimento dos motoristas de aplicativos. Para lidar com tais sofrimentos, serão necessárias estratégias que tendem a ressignificar essas questões adoecedoras como forma de reconhecer os empecilhos e planejar novos modos de produção de sentido e prazer no ambiente de trabalho, expostos a seguir.

5.4.2. Estratégias defensivas individuais e coletivas no trabalho: “Você tem que estudar, como se fosse um inimigo, você estuda seu inimigo pra poder atacar no ponto certo, o aplicativo é a mesma coisa”

No ambiente de trabalho de motoristas de aplicativo, tanto estratégias defensivas individuais quanto coletivas emergem como formas de enfrentar os desafios e as pressões inerentes a essa atividade. Essas estratégias visam mitigar o impacto das dificuldades diárias e proteger a saúde mental e o bem-estar dos profissionais envolvidos. Aqui, examinaremos exemplos de estratégias defensivas adotadas por motoristas de aplicativo tanto em nível individual quanto coletivo.

À nível individual, as estratégias defensivas referem-se à definição de limites, visto que os motoristas podem definir limites claros em relação às horas de trabalho e aos locais em que estão dispostos a operar, o que ajuda a evitar a exaustão e o desgaste emocional. Assim como, no estabelecimento de metas pessoais, uma vez que definir metas de ganhos pessoais

pode ser uma forma de manter o foco e a motivação, ajudando a minimizar a sensação de insegurança financeira.

Então tudo isso é faz essas dificuldades pra gente, mas a gente tem que ter algumas estratégias para poder contornar essas dificuldades, ou seja, **estabelecer horários**, se amanhã é um dia importante que tem um monte de coisa, que dá para você ganhar mais, diminui um pouco hoje, então para você dar uma atenção para tua família. E amanhã você roda mais. A gente tem que começar a fazer algumas coisas, uma estratégia, pra você achar um posto mais barato e sempre abastecer nele ou para comprar uma peça ou um seguro, o que que é melhor hoje: é um seguro ou aquelas cotações que você paga por mês e tem uma avaliação do carro, sabe? Então tem tudo isso, você tem que ir montando suas estratégias para contornar e isso vai indo, sabe (Edson).

Desse modo, apesar da flexibilidade já ter sido analisado anteriormente, a ponto de entendermos que não é algo integralmente pleno de ser executável, uma das estratégias de imposição de limites pessoais pode referir-se à estabelecimento de dias de trabalho para que haja dias de folga ou para que haja o comparecimento em determinado compromisso importante que agregue maiores condições de saúde ao trabalhador, por estar em contato com outras pessoas, em outros espaços que não os de trabalho. Entende-se que nem sempre tal decisão é possível e que mesmo que planejada, pode ser que não saia como planejado, visto o caráter instável do cotidiano nas plataformas de mobilidade, contudo essa possibilidade pode ser um mecanismo de defesa individual caso ocorra como planejado.

Outra estratégia defensiva individual de estabelecimento de limites pode relacionar-se à limitação de locais de trabalho, como afirma Luiz:

Por exemplo, uma das coisas que melhorou um pouco pra mim foi não fazer alguns bairros, até levo pro bairro, mas não busco lá dentro. É uma das coisas que eu me permito fazer. Às vezes não pego saída de buteco, então dependendo do dia, se eu não tiver legal eu não pego. Não pego em bairro, dependendo dos bairros, mas assim Maringá tem só uns 3 bairros ruins. Em Sarandi, dependendo do lugar é 1 ou 2 bairros ruins, mas a partir do momento que você começa a fazer essa seleção, você deixa de correr o risco de situações desagradáveis. Claro que pode acontecer de às vezes você pegar uma pessoa no centro da cidade que te colocar em situações desagradáveis, mas é como eu comentei, existem situações situações... **Eu chego e olho a cara da pessoa, se eu for com a cara eu levo, se eu não for eu não vou levar e não vou ficar discutindo porque de não levar**. Então é mais ou menos isso (Luiz).

Para ele, ao estabelecer que não irá para determinadas localidades passa maior

segurança e estabilidade no cotidiano de trabalho, ao não ter que se preocupar se determinada corrida irá lhe causar prejuízos ou não, se arrisca ou não, em todos os casos, prefere determinar que não irá para não precisar ponderar tais ônus ou bônus. Como o mesmo diz, é impossível controlar 100% dessa limitação, contudo, o mesmo estabeleceu uma estratégia complementar de também se permitir negar uma corrida quando avistar que não será prazeroso e satisfatório para ele, o que permite maior controle sobre o cotidiano de trabalho, sobre as pessoas que frequentam seu espaço de trabalho (o carro), etc.

Além disso, esse estabelecimento de limites diz respeito ao agregamento de valor ao serviço prestado, como explicita Luiz:

Então se posicionar, saber falar não, tem que colocar preço no teu serviço... “Ah, mas eu já tô pagando pelo aplicativo, não quero pagar a mais”... Eu já pego e falo, “Olha, sinto muito, mas não dá”, a pessoa fala “Nossa, precisava ir lá no sítio, lá na chácara” e eu “Desculpa, mas eu não pego estrada de terra”.... “Ah, mas eu queria ir lá pra outra cidade”, eu falo “Fica tanto a mais, fora o valor do aplicativo” e a pessoa “Nossa, mas aí tem gente que me leva pelo preço do aplicativo”... Então assim, eu já fiz isso, e a partir do momento que você não põe preço nas suas coisas, ninguém vai pôr por você, e te faz mal, então a partir do momento que você começa a se autovalorizar e começar a falar não para algumas situações, é onde você vai começar a se sentir melhor e vai parar de passar raiva... (Luiz).

Ao entender que em determinada situação o seu valor é maior do que o estipulado pelos aplicativos, Luiz entendeu que pode incluir a valorização em um acordo com o cliente. É válido ressaltar que esta é uma prática não permitida pelos termos dos aplicativos, mas que diz respeito à prescrição real do trabalho como motorista de aplicativo. Se os aplicativos não querem valorizar o serviço prestado, o próprio motorista assume os riscos de ser penalizado pela plataforma em busca de valorizar o serviço disponibilizado, contudo apesar da pressão psicológica de poder ser penalizado, se configura enquanto uma forma de autovalorização, de imposição de condições melhores que estão ao seu alcance. Claro que tal estratégia ainda pode o prejudicar mesmo sem a penalização do aplicativo, por exemplo, com as ameaças de clientes para informar tal prática ao aplicativo, assim como de o cliente negar o motorista ter recusado a corrida, ocasionando em taxas mais altas de cancelamento, que influenciam no algoritmo dos aplicativos, contudo são uma das maneiras de ressignificar o valor real de seu trabalho, como explicita Jorge:

Você tem que estudar, como se fosse um inimigo, você estuda seu inimigo pra poder atacar no ponto certo, o aplicativo é a mesma coisa. Tem muitas corridas, você que já rodou, sabe, você vai fazer pra empatar, por exemplo, tá e Paiçandu, vai pegar uma corrida pra Maringá pra empatar, entendeu? Agora tá em Maringá e vai pra Paiçandu, vai ter que cobrar a mais pra ter lucro e pagar a volta. Agora ainda mais com a Uber liberando a questão da cobrança, você pode cobrar mais 10 ou 15,00 reais em cima do valor do aplicativo, então você não perde (Jorge).

Além disso, adotar práticas de autocuidado, como meditação, exercícios e pausas regulares durante o trabalho, pode ajudar a aliviar o estresse e melhorar a saúde mental, como também participar de grupos online ou encontros presenciais de motoristas pode proporcionar um senso de comunidade e apoio emocional entre os colegas. Algumas dessas práticas foram relatadas pelos motoristas, como vemos:

Namorar, assistir o Big Brother, eu gostava de andar de patins, né, mas tá suspenso. Essas atividades lá no Condor estão suspensas. Quando tava solteiro não, saía, fazia alguma coisa, ia ver meus amigos, né, mas agora, tem pouco tempo. Você tá com a namorada, não tem mais tempo para estar com os amigos. Então, o tempo que eu tenho eu dedico à namorada e aos meus estudos, com a namorada a gente assiste TV, fica aqui em casa, pede alguma coisa para comer, né? Esse é o lazer que tenho, ficar em casa comendo e transando, né? **Às vezes vai ali na cachoeira, faz um passeio, mas sem grande luxo, não dá para pegar e ir para o Nordeste viajar quem. O trabalho não permite nem você fazer uma viagem, fazer uma coisa assim, porque se você fizer, não tem nem dinheiro, cara. Não dá não** (André).

O que eu costumo fazer é escutar uma música do meu agrado, então tô sempre escutando alguma coisa que eu gosto. E entre uma coisa ou outra, ou eu tô lendo algum livro ou eu tô me atualizando das notícias, dando uma olhada... **tentando distrair a cabeça...** (Tiago).

Quando está num dia mais fraco, eu sempre levo minha Bíblia, né? E aí eu leio a Bíblia, aproveito para fazer oração no carro, ficou orando e meditando, conversando com Deus ali. Eu sou um homem Cristão, então eu sempre busco conversar mais com Deus nesses momentos, às vezes eu ligo um louvor no carro, fico pulando de repente ouvindo alguma notícia, é para tentar sair um pouco daquela realidade, né? Leio um livro (Carlos).

Por fim, individualmente, reconhece-se que cada motorista tem o seu modo particular de adoção de práticas que promovam seu bem-estar pessoal. Para alguns leitura religiosa, para outros músicas de seu agrado, para outros momentos de lazer. São medidas de “baixo” custo para que possam se abstrair do momento de trabalho para darem sequência à jornada de trabalho, no sentido de que são medidas que, em tese, podem ser realizadas em qualquer momento, incluindo até nos momentos entre corridas, menos de lazer que implica em maior

tempo disponível, dinheiro, etc.

Há de validar a medida implicada por Tiago, isto é, a gravação de corrida, que afirma:

Ah, primeiramente como eu gravo todas as minhas corridas, eu fico com a consciência muito tranquila, né? Nós sabemos aí de caso de passageiro que faz falsa acusação de assédio contra motorista, isso eu tô tranquilamente, porque como eu não puxo assunto, se a pessoa reportar contra assédio eu tenho tudo ao meu favor. Mas quando o passageiro me tira muito do sério assim, eu tento desligar o aplicativo por uns 10 minutos, dar uma respirada, assistir alguma coisa, algum vídeo no YouTube que eu gosto, sabe, tentar dar uma fugida, mas é raro essas coisas, geralmente eu sigo o baile (Tiago).

O medo de ser cortado das plataformas por motivos alheios aos motoristas, por falácias de passageiros para prejudicar os motoristas por algum motivo pessoal, constituem-se como pressões psicológicas que recorrentemente vê-se nos grupos dos motoristas. Há situações enviesadas que realmente acontecem e precisam ser penalizadas, contudo, há muitas situações por motivos de má-fé, que já prejudicaram e continuam prejudicando motoristas idôneos, que podem perder sua única oportunidade de sustento. Devido a isso, as câmeras particulares são um modo popular de garantir sua idoneidade, caso uma situação assim aconteça, isto é, é um resguardo dos motoristas caso precise de provas contra falsas acusações, fazendo com que o mesmo não precise se angustiar com possibilidades, já que se caso algo aconteça tem suas gravações para se assegurar.

À nível coletivo, as estratégias defensivas concernem à formação de associações ou grupos, já que a criação desses pode permitir que os motoristas compartilhem experiências, discutam questões comuns e busquem soluções coletivas para problemas enfrentados. Assim como, permite a advocacia e o ativismo, visto que os motoristas podem se unir para defender seus interesses e direitos como trabalhadores, buscando melhorias nas condições de trabalho e na regulamentação da indústria.

Ah, sim, a gente sempre fala em coisas que podem dar uma descarregada nessa tensão, lógico além de uma música que te agrada e que te faça bem, é nos momentos das pausas né, que eu falo assim vamos fazer pelo menos 2 ou 3 horas do dia pra descansar gostoso. **Por exemplo, no horário da manhã você dá uma pausinha e depois de tarde. Ai eu falo “Ô galera, tô em tal lugar, bora tomar um café ou um refri, sei lá?”**, aí a gente para 1 horinha e bate um papo (Luiz).

Ao longo das entrevistas, observou-se que os encontros coletivos durante o dia a dia, as famosas pausas para o café visto comumente nas empresas formais, não são tão possíveis e recorrentes no cotidiano como motorista de aplicativo, visto os horários de trabalho diversificados, não sendo possível de conciliar com o dos colegas, o receio de pausar e perder corridas importantes, como o medo de perder tempo de jornada e precisar estender para atingir a meta diária. Contudo, observou-se que para alguns motoristas, que possuem alguns grupos mais restritos entre os motoristas, essa é uma possibilidade de estratégia defensiva coletiva, uma vez que nesses momentos é possível a interação entre motoristas com jornadas e cotidianos parecidos, sendo possível ressignificar algumas questões coletivamente.

Assim, as interações coletivas permitem o compartilhamento de informações, pois trocar informações sobre áreas de alta demanda, tráfego ou condições climáticas pode ajudar os motoristas a otimizar suas atividades e reduzir o estresse. Entendendo que, criar uma rede de apoio entre os motoristas, compartilhando dicas, conselhos e recursos, pode aliviar a sensação de isolamento e fortalecer a coesão da comunidade. O coletivo, por sua vez, pode promover a negociação com as plataformas, visto que os motoristas podem negociar coletivamente com as plataformas para melhorar as condições de trabalho, incluindo taxas de remuneração, benefícios e políticas de avaliação.

Contudo, nas entrevistas, infelizmente não houve manifestações de mobilizações coletivas que voltassem em prol de estratégias defensivas coletivas, além de compartilhamento de rotas para promover segurança, churrasco esporádicos entre colegas de um grupo de motoristas mulheres, encontros corriqueiros em lojas de manutenção e postos de gasolina, bem como em tempo de espera estacionados em determinados locais. Esse ponto demonstra o empobrecimento das fontes defensivas por meio do coletivo, a falta de espaços e locais de fala coletivas, de mobilização em prol do coletivo como um todo, em busca de melhorias para a categoria, por exemplo.

Em contrapartida, observa-se o crescimento de associações de motoristas de aplicativos, cujas não foram expressas de forma concreta nas entrevistas realizadas, somente citadas como existentes, mas os próprios motoristas não sabiam como funcionavam e, geralmente, relataram de forma depreciativa como organizações voltadas à lucros em cima da categoria e não como um espaço acolhedor e somativo para os colegas de trabalho.

Considerando o aumento dessas organizações coletivas desde 2022, principalmente na região de Maringá/PR, faz-se interessante pesquisas qualitativas voltadas ao entendimento da estruturação dessas associações em prol da categoria e como os motoristas de aplicativos estão assimilando esses benefícios.

Em suma, ao adotar estratégias defensivas, tanto individualmente quanto como parte de um grupo, os motoristas de aplicativo buscam enfrentar os desafios do trabalho uberizado de forma mais eficaz e proteger sua saúde mental. Estas estratégias refletem a resiliência e a adaptabilidade desses profissionais em meio ao ambiente de trabalho em constante mudança. Dejours (1992) explicita a necessidade de criação de espaços coletivos comunicativos, nos quais os trabalhadores possam expressar-se acerca das condições e da organização do trabalho, implicando aspectos geradores de prazer e sofrimento no trabalho (ARAÚJO, 2016), entendendo que esses locais auxiliam o reconhecimento e reinterpretação do sofrimento coletivo, influenciando na criação de estratégias defensivas para vivenciarem o cotidiano de trabalho de forma mais prazerosa.

De acordo com Araújo (2016, p. 5):

As intervenções propostas pela psicodinâmica do trabalho possibilitam aos sujeitos ampliarem suas interpretações sobre a organização do trabalho. É na discussão sobre o assunto que existe uma análise mais precisa das condições de trabalho e uma melhor condição de propor ações adequadas com vistas a modificar a organização do trabalho, melhorando a qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente laboral (ARAÚJO, 2016, p. 5).

Contudo, a partir do momento em que tal intervenção não é estabelecida pela própria categoria, pode ser realizada uma pesquisa ou diagnóstico profissional que visa analisar a demanda dos trabalhadores em questão. Nessas pesquisas são realizadas a interação entre os participantes, nesse caso motoristas de aplicativo, em seguida, são utilizadas metodologias de pesquisa voltadas para entrevistas ou grupos focais, bem como o uso de instrumentos avaliativos como forma de agrupar e mensurar as demandas dos trabalhadores e os fatores que influenciam o processo de adoecimento no trabalho.

Dito isso, tendo em vista os resultados desta pesquisa, faz-se interessante a continuidade das pesquisas em prol de melhores condições de trabalho aos motoristas de

aplicativo. Ao identificarmos as dificuldades do dia a dia, conseguimos ter uma noção ampliada do que é vivenciado diariamente por estes sujeitos, contudo, faz-se ainda mais interessante voltarmos as pesquisas para os próprios motoristas, no sentido de dar voz àqueles que estão cotidianamente convivendo com esses aspectos. O intuito, como já abordado anteriormente, foi justamente esse, permitir um espaço de acolhimento e desenfado desses trabalhadores, mas neste momento, percebe-se um campo ainda maior de análise: a promoção de espaços coletivos de discussão sobre a categoria entre os próprios motoristas, sendo, por exemplo, um instigante objetivo para uma pesquisa posterior.

5.4.3. Sentimento de necessidade de abandono da categoria: “O meu sonho é sair disso aí, porque é muita humilhação, muito aborrecimento (...)”

O sentimento de necessidade de abandonar a categoria de motorista de aplicativo é uma reação compreensível diante dos desafios e dificuldades que muitos profissionais desse ramo enfrentam. Esse sentimento pode ser motivado por uma série de fatores relacionados às condições de trabalho, saúde mental e qualidade de vida. As pressões constantes, o isolamento social, as incertezas financeiras e outras dificuldades associadas ao trabalho de motorista de aplicativo podem afetar negativamente a saúde mental dos profissionais, levando-os a considerar a saída da categoria como uma forma de proteger seu bem-estar emocional.

Eu espero, urgentemente, sair disso. **O meu sonho é sair disso aí, porque é muita humilhação, muito aborrecimento**, é... Não compensa, se eu fosse... Hoje em dia os jovens estão aí entrando nesse mercado e vai ficando cada vez mais... A oferta vai aumentando mais, a demanda de trabalho vai diminuindo e a sua hora de trabalho também, porque a facilidade pra entrar no negócio é realmente bem fácil, é só ir na locadora com um cartão de crédito e alugar um carro. E no final quem ganha é as empresas de aplicativo, a locadora e o motorista é sempre o explorado. Eu acho muita exploração isso aí... (André).

Observa-se neste relato a insatisfação com a realidade vivenciada neste trabalho como motorista de aplicativo, argumentada pela competitividade no trabalho. A realidade vivenciada no começo dos aplicativos, na qual havia menor quantidade de motoristas cadastrados, era particular; agora, considerando o aumento expressivo no número de motoristas nas plataformas, juntamente com todas as dificuldades já citadas anteriormente,

fazem com os motoristas se sintam humilhados, como nas palavras de André.

A falta de reconhecimento, a monotonia da atividade e a falta de perspectivas de crescimento podem levar à insatisfação profissional, levando os motoristas a procurar alternativas mais gratificantes. Contudo, a dificuldade pauta-se em uma questão socioeconômica, visto os índices de desemprego, como afirma Carlos:

Olha, o que eu mais quero na vida é sair desse negócio. (...) **Oportunidade, né?** Porque assim o meu currículo é muito bom, meu currículo não é ruim. O problema é que as empresas daqui não conhecem algumas empresas do Ceará. Lá no Ceará, eu não tinha dificuldade de arrumar emprego, porque eu tinha um networking muito grande, eu conheci muito engenheiro, muito técnico de segurança, era muito conhecido na região. (...) E aqui, basicamente, quando eu mando o currículo onde está tendo uma oportunidade, as pessoas olham para as empresas sendo que nem sabe que empresa é essa, sendo que são muito famosas no Ceará, mas aqui não é, entendeu? (Carlos).

No caso de Carlos, a atividade como motorista de aplicativo é realmente a única oportunidade neste momento, enquanto não encontra uma alternativa de trabalho em sua profissão. Todavia, o mesmo já deixa claro que a partir do momento em que houver uma possibilidade de trabalho em seu ramo, deixa para trás a categoria de motorista de aplicativo.

Além disso, os desafios regulatórios e legais podem tornar o trabalho de motorista de aplicativo mais complicado e inseguro, levando alguns a ponderar se vale a pena continuar nessa carreira., como afirma André:

Tinha que abrir concurso, né? Os concursos pararam, né? Então é isso eu acho sobre isso se passar em concurso público, porque o emprego tá tão difícil também, você não acha assim... **Os empregos que você acha é para ganhar menos do que eu ganho e não tem a liberdade de poder fazer seu horário, né? Então tem que arrumar uma coisa melhor, mas tem que ser uma coisa definitiva, mas tá difícil** (André).

Neste sentido, alguns motoristas podem considerar abandonar a categoria devido à busca por oportunidades mais estáveis, melhores condições de trabalho ou maior realização em outras áreas de interesse, como também informado por André e Eduardo:

As pessoas querem sair, mas não tem como também, né? Porque a situação de desemprego também tá alta, né? Então é isso. Se melhorasse a questão dos empregos e algumas pessoas sássem para trabalhar, melhoraria, né? Porque a oferta

diminuiria em relação à demanda e os preços das corridas aumentariam de acordo com o mercado, né? O mercado se regularia de acordo com o mercado, porque tá muito injusto, é muita gente trabalhando já também... (André).

A minha profissão vem sofrendo decadência desde 2017, que eu trabalho em imobiliária, eu acredito que estabilizando, voltando ao que era antes, com certeza eu paro com o aplicativo (Eduardo).

É importante que os motoristas de aplicativo considerem cuidadosamente suas opções e busquem o apoio necessário, seja por meio de redes de apoio, grupos de motoristas ou apoio profissional, antes de tomar decisões importantes sobre suas carreiras. Abandonar a categoria de motorista de aplicativo pode ser uma escolha válida para aqueles que enfrentam desafios significativos, mas também é fundamental explorar alternativas e recursos que possam melhorar a situação atual, contudo parece que os relatos ao longo das entrevistas, bem como ao longo desta análise de pesquisa, encontra maior inclinação ao abandono da categoria do que para a superação das dificuldades, visto a perda de esperança de condições melhores por parte dos aplicativos para com os motoristas.

5.4.4. Condições de suporte psicológico oferecido aos motoristas: “Não existe um suporte, nem uma mensagem de incentivo, nada. Existe mais cobrança do que agradecimento (...)”

O suporte psicológico oferecido aos motoristas de aplicativo varia de acordo com as políticas e abordagens adotadas pelas plataformas e organizações envolvidas. Embora muitas empresas de aplicativos tenham se concentrado principalmente em fornecer suporte técnico e operacional, o reconhecimento crescente das preocupações com a saúde mental dos motoristas levou ao aumento na conscientização sobre a importância do suporte psicológico.

Muitas plataformas oferecem recursos online que abordam questões de saúde mental e bem-estar. Isso pode incluir artigos, vídeos e guias sobre estratégias de enfrentamento, gerenciamento do estresse e manutenção da saúde mental, como indica Tiago:

Às vezes elas colocam lá uns podcasts, algumas coisas lá que te ajudam mais a ter um comportamento que agrada os passageiros, relacionado à respeito e tal, mas isso é uma coisa que eu acredito que eu não preciso até porque eu trato todo mundo com educação, e outra porque a gente não tem o tempo para parar para ouvir esse tipo de coisa. E suporte nesse sentido psicológico nem... Pelo

menos nessas plataformas que eu trabalho, eu não vejo não... Eu acho que é fundamental, acho que ajuda, porque dá uma boa aliviada no dia a dia, né? (Tiago).

De acordo com o entrevistado, tais conteúdos são muito generalistas e voltados ao comportamento com os passageiros, de forma bem redundante, não auxiliando realmente com a saúde psicológica no dia a dia. Com relação à suportes voltados realmente à saúde mental, o mesmo diz que não há, mas confirma a importância deste no cotidiano.

Algumas empresas oferecem linhas de ajuda telefônica ou chat, onde os motoristas podem falar com profissionais treinados em saúde mental para obter apoio, aconselhamento e orientação. Algumas plataformas têm estabelecido parcerias com prestadores de serviços de saúde mental, como psicólogos ou terapeutas, para oferecer aos motoristas acesso a sessões de aconselhamento ou terapia com desconto ou gratuitamente. Contudo, essas modalidades não são vistas pelos motoristas entrevistados, como afirmam André, Maria e Fernando:

Não, não... tem nenhum tipo de convênio com a clínica, né. Nem isso tem, tipo você vai lá na clínica tal e tem desconto lá, se precisar, não tem. Eu mesmo vou ali no CAPS que é público e tal né? E é o que tem mantido a minha sanidade mental, eu vou lá e converso com psicólogo, às vezes falo de alguma coisa, “Ah, xinguei um passageiro, não sei o que, né”... Tem sido bom pra mim... (André).

Eu acho que é muito melhor cada um procurar seu próprio psicólogo do que ficar dependendo de aplicativo... Eu tenho medo de eles oferecerem um suporte, porque assim é capaz de eles falarem assim que isso é culpa sua, deveria ter ficado mais tempo online, trabalhar mais, pra sua realização profissional e tal, eu acho que seria algo desse tipo, culpando a vítima, no caso... (Fernando).

Para além de não oferecer suporte, os motoristas têm receio de que o aplicativo ofereça como uma forma de culpabilizar os mesmos por seus sofrimentos, o que não ajudaria nestes casos. Devido a isso, constata-se, mais uma vez, que esses sujeitos precisam buscar suportes por conta própria, até mesmo em relação à saúde mental. Essa responsabilidade fica à mercê da possibilidade pessoal de cada motorista ou da saúde pública.

Outras empresas promovem grupos de apoio online ou fóruns onde os motoristas podem se conectar com seus colegas e compartilhar experiências, conselhos e suporte emocional. Além de oferecer treinamento em habilidades emocionais, como resiliência, gestão do estresse e comunicação eficaz, para ajudar os motoristas a lidar com as pressões do

trabalho. Sobre tal assunto, afirma Tiago:

Quando existia um escritório da Uber em Maringá, muitos motoristas passavam lá só para falar um oi, conversar... Tem muita gente, eu não vejo como uma necessidade primária, mas muita gente que às vezes tinha aquela cultura de empresa de sair e falar “olha, tô aqui”... **Às vezes uma atenção mínima que fosse além de uma resposta automática, o cara se sentia um pouco melhor**, não sei... Ou às vezes para ele lidar com um problema que você relatou no seu dia a dia, se alguém te ligasse e perguntasse “Olha o que aconteceu nesse problema que você relatou aqui agora?” ao invés de mandar uma resposta automática. Falar “Olha a gente viu o que você relatou aqui, estou entrando em contato porque a gente está à disposição para ajudar, se precisar de alguma coisa e tal”... Isso, de alguma forma, que servisse de amparo, até psicológico, para você saber que você tem com quem contar no dia, né? Porque o detalhe do aplicativo é que você sai para trabalhar e você não tem com quem contar quando precisa, a plataforma tá preocupada em pegar o dela e você que se vire (Tiago).

Apesar de não explicitar que existem ou que já participou de grupos promovidos pelos aplicativos para mobilização coletiva, Tiago expõe que é necessário uma aproximação do trabalhador, explicitando que quando havia um escritório da Uber em Maringá/PR, alguns a procuravam para conversar, para terem o famoso “momento do café” comum nas empresas formais, talvez como forma de sentir-se parte de algo. Agora, já nem mais tal saída é possível, visto que o escritório mais próximo fica há cerca de 100km da cidade.

Com relação à saúde do trabalhador, uma medida foi apontada por Luiz como uma ação em prol da promoção de saúde dos motoristas de aplicativo, como vemos:

Então, a Uber com relação à saúde do trabalhador, ela colocou um cronômetro, se eu não me engano ela começou com essa ideia na Inglaterra e já passou mais de um ano que ela colocou aqui no Brasil também. É um cronômetro que fecha o aplicativo em 12 horas. Você trabalhou continuamente 12 horas ou que tenha sido feito com intervalos, ele vai fechar o aplicativo, vai te deixar offline e colocar uma mensagem “Vá descansar e volte daqui 10 horas para trabalhar”. Assim, é interessante? Mais ou menos, porque eles realmente não querem que o motorista se envolva em um acidente de trânsito e cause uma situação que custar a vida de alguém. **Eu acho que seria interessante que tivesse uns “pop ups” que surgissem na tela perguntando como você está, você está se sentindo bem, e coisas do gênero, porque aí a pessoa entraria ali naquele “pop up” no momento que tá em corrida e conseguir trocar uma ideia com algum profissional**, porque é como eu comentei, o grupo acaba se tornando um confessionário, a galera chega lá e esbraveja, então hoje é o lugar que tem pra fazer isso, né (Luiz).

Apesar de ser uma medida interessante, que provavelmente surgiu devido o aumento

de jornadas de trabalho, à níveis que influenciam no bem-estar dos motoristas de aplicativo e que colocam em risco a saúde dos passageiros; essa estratégia do cronômetro não é totalmente eficiente, visto que serve mais como um controle e vigilância do motorista, do que realmente uma proteção ou cuidado de saúde mental. O descanso é extremamente necessário, obviamente, mas não é o único. Além disso, há a possibilidade do motorista trabalhar 12 horas em um aplicativo e, quando excedida as horas permitidas, iniciar em outro aplicativo, já que não há interligamento entre ambos. Contudo, a solução indicada por Luiz parece interessante, dizendo respeito às perguntas esporádicas ao longo do dia de trabalho sobre o bem-estar do motorista e, caso seja negativo, o aplicativo poderia indicar profissionais habilitados e conveniados para procurar. Como não se tem nenhum suporte psicológico, a saída mesmo é o desabafo dos grupos informais promovidos pelos próprios motoristas como espaços coletivos. Isso quando se tem essa possibilidade, pois muitos motoristas trabalham de forma individual, sem a participação de grupos e tendo que contar com outras formas de desabafos pessoais.

Além disso, a coleta regular de *feedback* dos motoristas sobre suas necessidades e preocupações pode levar a melhorias contínuas nos programas de suporte psicológico oferecidos pelas empresas, isto é, a escuta adequada das necessidades desses sujeitos sobre o cotidiano de trabalho, em que as empresas buscariam formas de oferecer o acesso à tal suporte, como sugere Luiz, Carlos e Edson:

A gente não tem essa coisa, porque os aplicativos oferecem um suporte para algumas coisas, mas o suporte que eles dão geralmente é para passageiro, tá? Motorista não tem tanto suporte assim, não tem tanta coisa, é muito “a Deus dará”, vocês se vira ,você tem muita obrigação com eles, muitos deveres, mas poucos direitos, entendeu? (...) Eles que tem um suporte grande, que tem muita gente cadastrada, eles poderiam fazer convênios melhores, eles até tem alguns tipos de convênio, umas coisas que não é para nós, entendeu? A gente precisa de um convênio que seja atuante para a gente, que faça, por exemplo, uma rede de autopeças vender mais barato, uma rede de posto de gasolina vender mais em conta, eles fazem umas coisas, mas até os postos de gasolina que eles mandam a gente comprar pelo aplicativo Abastece aí, por exemplo, a gente cadastra a Uber e dá pouca diferença. Então, eles poderiam fazer uns convênios diferentes para a gente, perguntar para a gente, mas não é só perguntar, é entender a gente, entender e eles não conseguem. **O aplicativo precisaria melhorar muito pra o motorista em si** (Edson).

A respeito dos suportes que existem por parte dos aplicativos, Luiz afirma:

Não existe um suporte, nem uma mensagem de incentivo, nada. Existe mais cobrança do que agradecimento, vamos dizer dessa forma. O agradecimento às vezes, vamos dizer assim, aí é dia do motorista aí aparece lá assim “Parabéns, motorista, hoje é seu dia”. Bonificações e recompensas são legais, porém na verdade são mais pegadinhas pra você trabalhar mais e ter um suposto ganho a mais, que vai ser um brinde pra ti, mas seria muito legal se eles tivessem um telefone ou se eles voltassem a ter, por índice populacional, uns escritórios/salas nas cidades e conseguissem atender dessa forma. Mas hoje eles oferecem seguro de vida, mas ofertam pra você pagar, são parcerias que eles conseguem um certo desconto, e um plano de saúde, que como já falei abrange somente algumas cidades (Luiz).

Complementarmente, Carlos expõe:

Claro que seria [sobre a relevância de ter apoio psicológico], **se eles oferecem isso para todos os funcionários deles lá que estão no escritório, porque que não pode fazer pelos motoristas, entende?** Porque o cara do escritório, ele pode levar o cachorrinho dele, vai ficar na boa, que ele pode levar o filho dele lá para o escritório que vai ter gente para cuidar e a gente não pode ter um mínimo, um ponto de apoio, entendeu? Ponto de apoio da Uber na cidade aqui em tal canto, então pronto, aqui você pode fazer sua refeição, aqui se você quiser pode lavar seu carro, entendeu? Você vai lavar o seu carro sem custo ou de repente um custo muito pequeno, irrisório pra poder ajudar, entendeu? Tomar uma água, conversar com outras pessoas, tirar dúvida, um andar tem um tempo de serviço psicológico, sei lá serviço dentário, questão de vista, exame de vista... Eles tem dinheiro pra isso, mas não tão nem aí... (Carlos).

Pode-se compreender que além de contarem com mais cobranças do que agradecimentos, ainda precisam lidar com a contraposição com os benefícios que os aplicativos oferecem para os trabalhadores formais das empresas, conforme expôs Carlos acima. Entendemos que a regulamentação de trabalho é diferente entre ambos os casos, porém é muito discrepante os benefícios de um e de outro. Enquanto os formais podem contar com benefícios que se estendem para a família, os informais, os prestadores de serviços, somente contam com a esperança de dias melhores.

É importante notar que, embora essas condições de suporte sejam positivas, ainda há muito espaço para aprimoramentos na oferta de suporte psicológico aos motoristas de aplicativo. Muitos motoristas ainda enfrentam desafios significativos em relação à saúde mental e ao bem-estar, e é fundamental que as empresas continuem a expandir e aprimorar

suas iniciativas de suporte psicológico para melhor atender às necessidades dessa comunidade.

5.4.5. Melhorias necessárias aos trabalhadores de mobilidade urbana: “(...) aumentar esses valores, pelo amor de Deus!”

Dentre as respostas dos participantes da pesquisa, foram mencionadas algumas melhorias que encontram-se como necessárias aos motoristas de aplicativo. As melhorias citadas foram ecléticas e dizem respeito à visão e o sentido atribuído por cada profissional dentre a sua realidade com o trabalho uberizado. Algumas concerne à capacitação profissional aos motoristas, como:

Então eu acho interessante, no sentido técnico, uma capacitação profissional melhor, assim: “Você quer trabalhar? Então, a gente vai te capacitar”, nem que seja por vídeo aula e tal, por exemplo, hoje as plataformas aprovam a “torto e direito”, se a pessoa tem EAR, se não tem passagem pela polícia, libera lá e você liga o aplicativo, começa a trabalhar e pronto... (Tiago).

Olha a Uber tá com um projeto e é um projeto bem legal até, porém eu acho ele muito longo e a gente não tem tempo para ficar assistindo esses vídeos longos. Ele tem um que chama “Papo de motora” e ele aborda alguns temas assim legais, ele fala sobre política, ele fala sobre questão de cuidados na época da pandemia, sobre racismo, então já teve vídeos de cuidados da pandemia, de racismo, de planejamento de gastos, de o que vale a pena abastecer no álcool ou na gasolina, de porque você não deve dirigir com o carro no ponto morto, então eles têm vários temas que são bem legais, só que os vídeos são muito longos, de duração de 30 à 40 minutos, só para você parar para assistir é muito. A ideia é legal que eles têm, mas eles poderiam ser uns vídeos mais curtos, porque é legal (Maria).

Assim como relacionada à conscientização dos passageiros, a fim de tornar mais realista para os clientes o cotidiano dos motoristas de aplicativo, como explica Eduardo:

Então eu acredito que se as empresas, se as empresas que administram esse vínculo passageiro e motorista, **fizessem uma campanha conscientizando as pessoas**, por exemplo “Seu motorista trabalha mais de 10 horas por dia e tal”, assim dando umas dicas de boa conduta, cordialidade, pra você ver que o motorista não tá ali só atendendo você, ele já atendeu 30/40 pessoas naquela noite (Eduardo).

Outras melhorias, que concentram a maior parte de sugestões dos participantes, dizem respeito ao reajuste de taxas, aos lucros e à rentabilidade deste trabalho, como visto:

(...) **eu acho que hoje seria legal que eles melhorassem as taxas de ganho pro motorista**, que aqueles que tivessem um ganho legal, ele conseguiria trabalhar um pouco menos para poder sobrar mais para saúde dele, o próprio aplicativo a partir do momento que faz uma sugestão de rotina de ganho legal, ele poderia fazer **um dia do cara offline**, se ele atingir um teto de dinheiro e daí aquele teto para ele ali já é saudável. (...) Alguém que faz algo bem semelhante, bom, semelhante em tese né, é o Ifood nas entregas dos kits dos motoristas entregadores, de tipo kit higiene do Covid-19, então eles ganham um álcool em gel, uma camiseta nova do iFood, um monte de coisa, então assim eles recebem como um chamado de entrega, aparece o endereço e lá nesse local vai ter um carro estacionado tem o pessoal do Ifood, eles anotam seu nome, batem uma ideia, entregam algumas coisas de modo rápido e entregam o kit, tornando um custo pra trabalhar menor, além de pagarem a corrida pra você. **Na Uber não tem nada disso. Às vezes alguma rádio na cidade faz alguma brincadeira, chama um Uber, o Uber para na porta da rádio, o funcionário da rádio entra e vê se ele tá tocando a rádio deles, se tiver, ele ganha um valor de 50,00 por isso. Mas assim, quem fica sabendo é quem tá escutando a rádio, se não...** (Luiz).

(...) **aumentar esses valores, pelo amor de Deus!** (Carlos).

Primeiramente ajuste da taxa, que tá defasada desde quando aplicativo chegou aqui no Brasil em 2016, não subiu o repasse aos motoristas, pelo contrário, só diminuiu, né? Primeiramente isso antes de tudo, porque eu creio que se a pessoa receber um repasse justo antes de tudo ela iria trabalhar mais tranquila, mais aliviada, né? Até mais feliz, quem sabe, pelo retorno e reconhecimento financeiro. (...) (Fernando).

Olha, é assim... os preços das corridas, a tarifa mínima é a mesma de quando tudo começou em 2012. Pra você ter uma ideia, naquela época o combustível era 2 e pouco, né? Então, eles teriam que fazer uma função matemática para calcular o preço da corrida levando em consideração o preço da gasolina, porque ele flutua, ele sobe, ele volta... então, eles tinham que fazer um preço médio para saber... Parece que eles não sabem o valor da gasolina... Então, eles teriam que colocar nessa função o preço médio da gasolina no país para poder fazer um cálculo da média de quanto daria a corrida. Isso aí já seria um grande avanço (André).

Já outras condizem com as condições de jornada de trabalho, como:

A Uber fez há algum tempo atrás, quando eu me cadastrei não era assim, não tinha aquele limite de 12 horas no volante que hoje tem... No meu ponto de vista **tinha que ser 6 horas**, em primeiro lugar já começaria por esse ponto. Em segundo, **esse limite deveria ser em comunicação dentre os aplicativos**, então se esse motorista trabalhou em determinado aplicativo 6 horas, ele não vai trabalhar mais 6 horas em outro, a carga dele já esgotou, ele vai ter que descansar. Eu vejo isso em primeiro lugar, porque isso vai contribuir com a qualidade do serviço, porque um motorista menos esgotado, menos cansado, física e psicologicamente falando, vai conseguir oferecer um atendimento e um trabalho melhor. E ele vai ter tempo, tanto pra ficar em família, quanto pra limpar o carro, higienizar o carro, agora com a pandemia, eu acredito que em primeiro lugar seria por aí. Em terceiro lugar, **seria um maior suporte nas madrugadas**. O que falta hoje em Maringá pra gente ter um serviço de qualidade durante a madrugada, pra você ver que os estudantes quando passa de 23 horas/ meia-noite é que eles têm a consciência de que precisam ir pra casa, porque

depois eles podem não encontrar mais. Eu vejo que seria necessário a plataforma criar um sistema noturno, então entrou de madrugada, determina um horário certinho, você passageiro chama o carro e ele vai te informar o motorista disponível e que não importa a distância que você esteja disposto a pagar pra que ele venha até você. Aí teria um serviço de qualidade, mas tudo tem um custo e esse custo vai sair do bolso do usuário, não tem outra maneira de melhorar o serviço sem ter custo. (...) Nada de só uma pessoa trabalhar 10 ou 12 horas, nada disso aí, isso aí eu não vejo como bem-estar pra ninguém, não só pro trabalhador, mas oferece um risco pro usuário, porque esse motorista pode até dormir no volante uma hora ou outra, não é verdade? Então, a gente imagina, a gente vê na condição de um ente querido nosso estar nessa situação e sofrer algo por conta disso, né. **Então a fim de evitar isso, os aplicativos deveriam fazer esse policiamento dessa carga horária**” (Eduardo).

(...) **a outra questão que eu vejo seria o exame toxicológico pra motoristas de aplicativo, porém custeado pela empresa**, mas eu acredito que seria... Porque eu já encontrei, eu já vi, motoristas parados em conveniências, postos e consumindo bebidas alcoólicas. Você vê que ele tá parado ali naquele momento, porém você não sabe mesmo se ele vai pra casa ou se ele vai voltar a trabalhar depois, né? (Eduardo).

Quando meu filho mais novo era ainda menor, minha esposa precisava pegar aplicativo porque o carro estava ocupado, não tinha motorista com cadeirinha, porém a gente sabe que em grandes capitais já tem, então é uma questão que vem por conta do município ser pequeno mesmo. **Então eu acredito que se o aplicativo conseguisse administrar isso, por exemplo, eu motorista tenho cadeirinha pra criança, destinar mais viagens pra mim e menos viagens pra levar ao aeroporto, por conta do espaço pra malas, então classificar mais os motoristas, quem prefere trabalhar com cadeirinha, com porta-malas, etc** (Eduardo).

Segundo, um critério maior de segurança para o motorista, porque a gente sabe que se o cara tiver uma passagem pela polícia lá há 10 anos atrás e hoje é uma pessoa totalmente diferente ele não consegue ser motorista, mesmo que já pagou o seu crime pra sociedade, ele não consegue, né, porém a gente sabe que o passageiro pode tá saindo da delegacia e não tem importância, né? Aí eles falam que nós não podemos discriminar o cliente, mas é engraçado, você não pode discriminar o cliente, mas o colaborador vocês podem, né? Que nem a Uber fala de racismo, né? Que não mostra a foto pro motorista não escolher o passageiro pela cor, só que ele mostra a nossa foto pro passageiro, sendo que a pessoa racista pode escolher a cor do motorista tranquilamente e pra plataforma tá tudo bem (Fernando).

Em segundo, uma checagem mais firme na questão de segurança para o motorista, né? Até a 99 tá fornecendo uma câmera interna em alguns estados, então quando a pessoa entra no carro, o aplicativo informa ela que ela tá sendo filmada... É um tipo de segurança que a gente tem, é uma câmera que filma interno, já vem wi-fi nela e tal, mas é algo que eles precisam desenvolver mais, ter uma uma forma de controlar melhor eles para a gente trabalhar mais tranquilo né... (Tiago).

Além disso, sugere-se a criação de parcerias para a aquisição de benefícios para os trabalhadores, como:

Olha, eu acho que assim termos de saúde, os aplicativos poderiam, já que ele não

consegue oferecer esses suportes dentro do aplicativo, que eu acho que já seria muito mais complicado, eles poderiam ter parcerias, descontos para clínicas, planos de saúde, alguma coisa do gênero, como eles têm com postos de combustíveis, com borracharia, essas coisas assim, poderia ter com uma clínica, alguma coisa assim, pra ter realmente um suporte pra gente, né? (Maria).

Por fim, sugeriram mudanças relacionadas ao órgão competente do trânsito da cidade de Maringá/PR, como:

“Não sei se você pode até colocar no seu projeto, de repente, não sei se você tem a pretensão de falar, para passar pra algum político, que **é a questão do trânsito e não só para o motorista de aplicativo, mas no que tange o órgão de trânsito daqui de Maringá que é muito passivo.** (...) Então o que acontece, eu parei um policial na via e o policial “Olha, você tem que entrar no site e você tem que registrar”, mas é muito vago, porque o cara que bateu no meu carro, ele não quis me dar a identificação dele, me passou um telefone errado. Eu liguei para o cara, ele atendeu o telefone, mas depois eu liguei para ele pra poder pagar e ele não era dele, ele passou pra outra pessoa, então são coisas muito muito frias, o que existe em Fortaleza que não é só para motorista de aplicativo, mas pra população é um projeto chamado Juizado Especial Móvel, suponha que você teve uma colisão, então o SEMOB que o serviço daqui vai até o local e ele faz o registro, você não pode tirar o carro, nem nada, e ele faz o relatório dele, a partir daquele momento a pessoa que bateu é obrigada a entregar documentação para o registro, e na hora que você bate a polícia vem pra dar apoio. Vem a polícia, o SEMOB e o Juizado Especial Móvel. É um carro, tipo Van, que tem uma estrutura, que tem um mediador da justiça mesmo, que tem lá computador, impressora, todo o apoio, tem tudo, e o motorista, entra todos no Juizado e as pessoas dão sua versão, que também é registrada e é feita a mediação, de quem é a culpa, ali já se registra tudo e sai encaminhado pra justiça de pequenas causas. Aqui só tem esse apoio se tiver algum dano físico, se for só material você fica a deus dará, vocês que se conversam e se resolvam, é muito estressante, mais uma situação estressante e o trânsito em Maringá é muito estressante, você sabe disso. E é difícil... (Carlos).

Tais melhorias às categorias são bem divergentes e abordam uma parte das condições de trabalho dos motoristas de aplicativo. Alguns dizem respeito aos aplicativos, outros às competências de órgãos municipais, mas podemos concordar que tais melhorias seriam bem-vindas para o cotidiano sofrido desses motoristas de aplicativo que encontram-se extremamente invisibilizados, fragilizados e desprotegidos. Faz-se interessante que cada parte desta explanação tome como responsabilidade aquilo que lhes cabe, a fim de tornar mais digna a atividade como motoristas de aplicativo. Como profissionais de saúde mental, cabe a reflexão do quanto tais dificuldades e tal cotidiano analisado por esta pesquisa, implica na subjetividades dos trabalhadores informais de mobilidade urbana. Como passageiros, que utilizam tais serviços, cabe a reflexão do seu papel frente a essa realidade difícil dos

motoristas, entendendo o que pode fazer para tornar menos pesado a jornada de trabalho daqueles. Aos aplicativos, cabe a súplica dos desabafos aqui relatados, há muito o que se melhorar, são vidas em jogos, famílias à mercê, enquanto continuam a lucrar mais e mais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a vivência enquanto pesquisadora em Psicologia e que já exerci atividade como motorista de aplicativo, bem como ser filha de motorista de aplicativo, considero que foi extremamente esclarecedor a realização desta pesquisa.

Haviam inúmeras situações do cotidiano de trabalho, e do cotidiano familiar pela atividade do meu pai, que não faziam sentido para mim naquele momento. Hoje, depois do levantamento bibliográfico, das entrevistas realizadas com os colegas de categoria e da análise realizada, tudo “faz sentido”. Faz sentido o pesar atribuído no dia a dia de trabalho, faz sentido ver a extensa jornada e o lucro paralisado, as intensas autocobranças, entre outras. Faz sentido significar que agora consegui compreender como as coisas aconteceram e continuam acontecendo, que a lógica de ser empreendedor de si mesmo só existe na propaganda e que a flexibilidade e autonomia é mais uma peça do mundo capitalista que nos cerca.

Para além disso, a minha satisfação enquanto pesquisadora é observar o quanto foi importante dar voz a esses motoristas. O quanto os mesmos ficaram interessados em saber que há pesquisas em prol da categoria, que há espaço para essas discussões, e por mais que pensamos que há um pequeno aporte na sociedade, há pessoas que se dedicam em entender e desmistificar a lógica dos algoritmos e dos aplicativos. Em outras palavras, sentiram que há esperança. Hoje, já não exerço mais a atividade como motorista de aplicativo, contudo exerço a função de passageira com outros olhos, faço o que está no meu alcance para promover a psicoeducação de outros passageiros, de outros motoristas, assim como frequentemente encontro colegas de profissão interessados em saber as consequências deste estudo para a categoria. Minha justificativa de pesquisa foi alcançada, promoveu-se espaços de acolhimento de motoristas de aplicativos em prol de discussões sobre a categoria, agora cabe acreditar que tal estudo será uma força propulsora para novos estudos acerca dos conteúdos abordados aqui, para que novas políticas públicas e sociais sejam regulamentadas e para que os aplicativos sejam responsabilizados por aqueles que agregam seus lucros.

Retomando os objetivos expostos anteriormente, a nossa dedicação enquanto pesquisadores da pós-graduação voltou-se à compreensão do desenvolvimento das estratégias (inter)subjetivas adotadas pelos motoristas de aplicativo, em prol da promoção de saúde

mental no trabalho uberizado, entendendo os impactos psicológicos promovidos pela lógica individualizante do empreendedorismo de si, pela (hiper)precarização do trabalho, bem como pela desproteção do trabalhador, visto a quase total ausência de direitos trabalhistas. Este objetivo fora alcançado a partir do momento em que confirmou-se a situação desportiva a qual estão submergidos os motoristas de aplicativo, entendendo que as estratégias defensivas voltam-se mais à esfera do individual, do que à esfera coletiva. Reconheceu-se que há estratégias defensivas, mas que as mesmas ainda são insuficientes para promover a plena ressignificação do sentido do trabalho, bem como que as mesmas ainda precisam desenvolver-se de forma mais ampla coletivamente, promovendo espaços de falas e discussões dos motoristas de aplicativo.

Nesse sentido, retomando também os objetivos específicos, no que diz respeito à contextualização das transformações do mundo do trabalho, incluindo os processos de flexibilização e precarização que culminaram no surgimento do processo de uberização do trabalho, entende-se que essas mudanças organizacionais deram margem para que as lógicas de uberização adentrassem os espaços de trabalho de forma crescente, abordando todo e qualquer tipo de trabalho, não somente o de mobilidade urbana, como no nosso caso analisando o trabalho de motoristas de aplicativo. Isto é, a automação industrial exerce um impacto profundo nas estruturas capitalistas, afetando a eficiência econômica, a desigualdade social e as relações de trabalho. Além disso, a plataformização do trabalho, exemplificada pela Uber, intensifica a precarização laboral, agravada pela terceirização e pela Reforma Trabalhista, resultando em trabalhos desvalorizados, baixos salários e desigualdade.

Além disso, com a conceitualização do trabalho uberizado, compreendemos os impactos subjetivos aos trabalhadores, entendendo como este tipo de trabalho altera as condições e organização do trabalho formal e, devido a tais mudanças, exerce impactos subjetivos aos trabalhadores. Um dos principais impactos visto relaciona-se à desconcretude do trabalho na uberização do trabalho, visto que as categorias não são regulamentadas socialmente, não conferindo uma identidade profissional, dando a ideia de que são “bicos”, isto é, trabalhos temporários. Contudo, vimos nas análises dos núcleos de sentidos que ao contrário, é raro os casos em que são complementos de renda, na maioria dos casos, se configuram como único modo de sobrevivência familiar.

Em seguida, buscou-se a elucidação de como os motoristas de aplicativo estão atribuindo significado e sentido para a sua atividade e os efeitos dessas assimilações à sua construção identitária; bem como a compreensão do desenvolvimento de estratégias individuais e (inter)subjetivas em prol da promoção de saúde mental no contexto da uberização do trabalho, de modo a entender como os motoristas de aplicativo sintetizam ações em prol da saúde mental. Esses objetivos específicos, voltados para análise, foram cindidos em núcleos de sentidos, sendo: Organização do trabalho, Subjetividade e trabalho, Prazer-sofrimento no trabalho e Estratégias defensivas no trabalho.

Por fim, cabe responder: O modelo de trabalho uberizado está criando condições para uma construção (inter)subjetiva favorecedora à saúde mental dos trabalhadores? E a resposta é... Não! Longe disso! O que não é surpresa depois da fundamentação de análise dos núcleos de sentidos. Observou-se que as poucas condições que favorecem a saúde mental dos motoristas de aplicativos foram criadas por eles mesmos, como formas de lidar com o sofrimento no trabalho, por meio da criatividade, individual e coletiva, estabelecendo pontos de equilíbrio entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Faz-se necessárias pesquisas das áreas da Saúde do Trabalhador, em especial, da Psicologia, acerca da criação de estratégias de defesa coletivas por parte dos motoristas de aplicativo, pois percebe-se à cisão da categoria, em meio à falácia de flexibilidade e de autonomia, em contraponto com a constante competitividade que faz os colocar em frequente conflitos coletivos. Criar espaços de fala e de escuta a esses motoristas pode contribuir para o empoderamento da categoria em prol da luta de melhorias na organização do trabalho e para melhores políticas públicas que voltem-se à regulamentação da categoria frente às garantias trabalhistas, visto a condição de desproteção e de precarização destes trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, Jan-Apr, 2020, p. 111-126.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revistas Psicoperspectivas: individuo y sociedad**, v. 18, n. 3, 2019, p. 1-11.
- ABÍLIO, L. C. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado. **IHU On-Line** - Revista do Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul, n. 503, p. 20-28, Abril, 2017.
- ABRAHÃO, I. J. *Organisation du Travail, Représentation et Régulation du Systēm de Production. Étude Anthropotecnologique de Deux Distilleries Situées Dans Deux Tissus Industriels Différents du Brésil*. Tese de doutorado. Paris: CNAM, 1986.
- AMARAL, G. et al. O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. **Rev. Polis e Psique**, v. 7, n. 3, 2017, p. 200-223.
- ANTUNES, R. “**Governo Temer é governo da destruição**”. Esquerda Diário, 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1xv8eLKty7k&feature=youtu.be>>. Acesso em 23 de março de 2023.
- ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Jan- Jun., 2015, p. 6-14.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Rio de Janeiro, Cortez, 2000.
- ANTUNES, R. O desejo de retorno do mundo do trabalho à escravidão. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado. **IHU On-Line** - Revista do Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul, n. 503, p. 28-33, Abril, 2017.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- ARAÚJO, T. R. P. P. de. **Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Duas Faces da Mesma Moeda?** Pesquisa-ação em uma Organização do Governo

Brasileiro. Disponível em <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/12711>>. Acesso em: 16 de agosto de 2023.

ASSIS, M. **O limbo jurídico da relação trabalhista dos entregadores por aplicativos (deliveries)**. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-limbo-juridico-da-relacao-trabalhista-dos-entregadores-poraplicativos-deliveries/1205809453>>. Acesso em: 13 de junho de 2023.

AZEVEDO, I. **Uberização do Trabalho: travestida de oportunidade há precarização**. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/339460459>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2021.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo, Boitempo, 1998.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2020.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

CHANLAT, J.F. **O indivíduo na organização**. Por uma antropologia de condição humana nas organizações. Atlas, v.1, São Paulo, Brasil, 1993, p.21-45.

CORSANI, A. Elementos de uma ruptura: a hipótese do capitalismo cognitivo. In: COCCO, Giuseppe; GALVÃO, Alexander Patez; SILVA, Geraldo; (Orgs.). **Capitalismo cognitivo: Trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 15-32.

CRARY, J. **24/7 - Capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2015.

DEJOURS, C. Aspects en psychopathologie du travail. In C. Lévy-Leboyer & J. C. Sperandio (Orgs.), **Traité de psychologie du travail**. Paris: PUF, 1987, p. 729-747.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, v. 33 n. 2, 2013, p. 09-28.

- DEJOURS, C. **O fator humano**. FGV Editora, 1993.
- DEJOURS, C. **Trabalho Vivo** – Sexualidade e Trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**, 7. ed., Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- DEJOURS, C. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours** – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz, p. 47–104, 2008.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. In: MENDES, A. M.; TAVARES, S. (Org.). Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 65-83.
- DEJOURS, C. Subjetividade, Trabalho e Ação. **Revista Produção**, v. 9, n. 2, p. 26-34, 1999.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinéraire Théorique en Psychopathologie du Travail. Paris: **Revue Prevenir**, n. 20, 1o semestre, 1990.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lanckman & L. I. Sznelwar (Orgs.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2004, p. 70-75.
- DEJOURS, C.; MOLINIER, P. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. Cortez Editora, 2015.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- FESTI, R. C. O trabalho na era digital e os desafios da emancipação. **Revista de Políticas Públicas**, p. 111-128, Janeiro, 2020. Disponível em <<http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/15093/8036>> . Acesso em 02 de novembro de 2022.
- FERREIRA, J. B. Patologias da solidão. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- FILGUEIRAS, V; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contratempo: brazilian journal of communication**, v. 39, n. 1, 2020, p. 27-43.
- FRANCO, A. L. S.; RODRIGUES, M. A. de A.; SANTOS, J. V. dos. Análise de Núcleo de Sentido: uma proposta metodológica para as pesquisas em saúde. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 368-375, 2012.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. da S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, 2019, p. 844-856.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, n. 114, 2017, p. 254-280.

FUMAGALLI, A. A nova relação capital-trabalho ainda mais submersa na subjetividade. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado. **IHU On-Line** - Revista do Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul, n. 503, p. 8-16, Abril, 2017.

FUMAGALLI, A. O conceito de subsunção do trabalho ao capital: rumo à subsunção da vida no capitalismo biocognitivo. **Instituto Humanitas Unisinos**. São Leopoldo: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, ano 1, n. 1, 2003.

GARCIA, T. R. Análise de Núcleo de Sentido (ANS): uma metodologia de análise de conteúdo para pesquisas em Educação Física. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 38, n. 1, p. 101-108, 2016.

GAULEJAC, V. **As Patologias da Sociedade Moderna**. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

HILL, Steven. **Raw Deal**: how the “uber economy” and runaway capitalism are screwing american workers. New York: St. Martin’s Press, 2015.

KREIN, J. D. A predominância do trabalho como labor, não como opus, na era da terceirização. [Entrevista cedida a] Patrícia Fachin. **IHU On-Line** - Revista do Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul, n. 503, p. 33-40, Abril, 2017.

LANCMAN, S. **Psicodinâmica do trabalho**: conceitos, métodos e análises. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

LIMA, M. E. B.; FISCHER, A. L. A organização do trabalho como determinante da saúde e da doença. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 124, p. 88-99, 2011.

MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa UBER: aspectos e consequências sociojurídicas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n. 1, p. 55-75, 2017.

MENA, I. **Verbete Draft**: o que é Gig Economy. Disponível em: <<https://www.projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-gig-economy/>>. Acesso em: 25 de outubro de 2022.

MENDES, A. M. As fases da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours e sua contribuição para a análise do trabalho docente. **Educação em Revista**, v. 31, n. 3, p. 239-257, 2015.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, v. 15, n. 1-3, 1995, p. 34-38.

MENDES, A. M. et al. A Psicodinâmica do Trabalho: uma revisão conceitual. **Psicologia em Estudo**, v. 12, n. 3, p. 477-484, 2007.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MELLO, F. J. H. (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 15-39, 2014.

MENDES, A. M. S.; TAMAYO, A. **The psychodynamics of work and organizations**. In: COOPER, C. L.; BARLING, J.; ROBERTSON, I. T. (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*. Los Angeles: SAGE Publications, 2008, p. 91-107.

MERLO, A. R.; FERNANDES, B. F. O. Psicodinâmica do Reconhecimento: um olhar sobre as condições de trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 3, p. 604-616, 2016.

MERLO, A. R.; PAIVA, K. C. S. Sujeito, Trabalho e Saúde Mental: uma revisão integrativa da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 6, p. 1903-1914, 2015.

MÉSZÁROS, I. **Para Além do Capital: Rumo a uma Teoria da Transição**. Boitempo, São Paulo, 2002.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2010.

MOLINIER, P. A dimensão do cuidar no trabalho hospitalar: abordagem psicodinâmica do trabalho de enfermagem e dos serviços de manutenção. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 33, n. 118, 2008, p. 06-16.

MORAES, R. B. de S. et al. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **ABEQ: Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, dez/2019, p. 647-681.

NETO, A. P. M. **Teletrabalho: novas formas de subsunção ao capital?** In: Congresso Internacional de Direito e Tecnologia da Informação. São Paulo: UNICAMP, 2004.

PINHEIRO, S. S. M. et al. Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2. Disponível em:

<<https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>>. Acesso em: 02 de janeiro de 2023.

PEREIRA, A. M.; MENDES, A. M. **Defesas Psíquicas e Saúde Mental no Trabalho**. In: MENDES, A. M.; TAVARES, S. (Org.). *Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

SALIM, CA; BORGES, LO *Psicanálise e Psicodinâmica nas Organizações: Contribuições e Desafios*. **Revista de Administração de Empresas**, v. 57, n. 2, p. 153-161, 2017.

SANCHES-JUSTO, J. **Contemporaneidade e trabalho docente: flexibilização, burnout e produção de sentido**. In: HASHIMOTO, F. (Org.). *Psicologia e trabalho: desafios e perspectiva*. Assis: Unesp, 2010, p. 91-115.

SANT'ANNA, E. P. A. de; BARRETO, L. K. da S.; GOMES, M. A. O trabalho na economia de plataforma: oportunidade ou problema? **Conjecturas**, ISSN: 1657-5830, v. 21, n. 4, 2021, p. 126-141.

SANTOS, A. M.; CUBAS, M. R. Condições de trabalho e saúde mental: um estudo com trabalhadores da indústria têxtil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, n. 133, 2016, p. 21-32.

SANTOS, R. B. S.; SANTOS, T. A. S.; ARAÚJO, M. M. Reconhecimento e Saúde Mental no Trabalho: uma revisão bibliográfica. **Psicologia & Sociedade**, v. 31, p. 1-9, 2019.

SATO, L.; LIPPMANN, E. *Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre a atuação do psicólogo na relação entre saúde mental e trabalho*. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 155-164, 2012.

SCHWAB, K. **La quatrième révolution industrielle**. Malakoff: Dunod, 2017.

SILVA, G. E. **Relações de trabalho dos jogadores profissionais do poker: um estudo à luz da psicossociologia**. 2015. 240 f. Tese (Doutorado em Psicologia). – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Assis, 2015.

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

STANDING, G. **A revolt is coming for cloud labor**. Disponível em: http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-laborrevolt_b_8392452.html>. Acesso em: 02 de janeiro de 2023.

TAMAYO, A. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

UBER. **Segurança.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>>. Acesso em: 24 de abril de 2023.

VERCELLONE, C.; NEGRI, A. Il rapporto capitale/lavoro nel capitalismo cognitivo. **Posse:** política, filosofia, moltitudini, nov., 2007. Disponível em: www.posseweb.net/spip.php?article17>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

VASCONCELLOS, A. de; FARIA, J. H. de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites, **Psicologia Social.**, v. 20, n. 3, 2008.

WOODCOCK, J. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado. **IHU On-Line - Revista do Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul**, n. 503, p. 16-20, Abril, 2017.

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas

ROTEIRO DE ENTREVISTA:

- Qual a sua idade?
- Qual sua escolaridade?
- Qual seu estado civil?
- Há quanto tempo você trabalha enquanto motorista de aplicativo?
- Você trabalha exclusivamente enquanto motorista de aplicativo? Se não, qual é a sua outra ocupação?
- Qual a média diária de sua jornada de trabalho?
- Em quantas plataformas está cadastrado?
- Conte-me como você iniciou o seu trabalho com os aplicativos de transporte.
- Descreva-me como é seu cotidiano de trabalho.
- Descreva-me como são os seus equipamentos de trabalho.
- Como é para você trabalhar como motorista de aplicativo?
- Como você avalia o seu rendimento financeiro? Este rendimento é compatível com a qualidade de vida que você almeja?
- Essa necessidade de ganho financeiro impõe algum tipo de sofrimento em seu cotidiano de trabalho, como, por exemplo, em longas jornadas de trabalho?
- Descreva-me como são suas relações de trabalho com o(a)s outro(a)s motoristas, com o(a)s clientes e com os aplicativos.
- Conte-me como você enxerga o reconhecimento do seu trabalho por parte dos seus pares, do(a)s clientes e das plataformas de aplicativo.
- Conte-me como você faz para administrar seus momentos profissionais com seus momentos pessoais.
- Como sua família/rede de amigos percebe o seu trabalho enquanto motorista de aplicativo?

- Como você avalia sua saúde psicossocial neste momento, no trabalho com aplicativo?
- Quais os benefícios e prejuízos deste trabalho à sua saúde mental?
- Quais são as maiores dificuldades enfrentadas no cotidiano de trabalho?
- Quais estratégias você utiliza para contornar essas situações difíceis no cotidiano de trabalho?
- Você tem o desejo de abandonar essa ocupação profissional? Se sim, o que seria necessário para isso ocorrer?
- Como você avalia a organização coletiva dentre o(a)s motoristas de aplicativo? Há uma mobilização efetiva entre o(a)s mesmo(a)s em prol de melhorias à categoria?
- Você considera relevantes as organizações coletivas dentre o(a)s motoristas de aplicativo? Explique.
- Você considera que as empresas-aplicativo oferecem suporte psicológico adequado ao(à)s motoristas? Se sim, de que modo isso ocorre? Caso não haja, você considera isto relevante?
- O que você sugere de melhoria para as condições de trabalho, tanto no sentido produtivo-técnico, quanto em termos de saúde do trabalhador?

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar da pesquisa intitulada “Uberização, empreendedorismo de si e subordinação à gestão algorítmica: motoristas de aplicativos e a luta (inglória) pela saúde mental no trabalho”, proposta por mim, Bianca Marques Longo, portadora do RG nº 12.718.553-0, mestranda em Psicologia da Universidade Estadual de Maringá (UEM), sob a orientação do Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva, docente do Departamento de Psicologia desta Universidade. Esta pesquisa tem como objetivo de compreender o desenvolvimento das estratégias (inter)subjetivas adotadas pelo(a)s motoristas de aplicativo, em prol da promoção de saúde mental no trabalho.

Assim, para que este objetivo possa ser atingido será necessário obtermos relatos de(a) motoristas de aplicativos que exercem tal atividade há pelo menos 1 (um) ano na região metropolitana de Maringá-PR. À vista disto, será realizada uma entrevista individual de forma semiestruturada com o(a)s motoristas de aplicativos, desde que concordem em participar da pesquisa de maneira voluntária. A entrevista terá duração de aproximadamente 60 minutos e terá questões relativas à história de vida desse(a)s motoristas, entendendo questões relacionadas ao início do exercício laboral nesta modalidade; assim como, abordará especificidades do cotidiano no trabalho uberizado, de modo a identificar aspectos referentes à saúde mental e possíveis estratégias singulares ou coletivas desenvolvidas pelo(a)s motoristas para lidar com o sofrimento laboral.

Informamos que, por tratar de conteúdos referentes às vivências pessoais, você poderá se sentir desconfortável ou inseguro(a) para compartilhar algumas considerações. Caso isso ocorra, a entrevista poderá ser interrompida e será dada continuidade posteriormente se lhe for conveniente. Assim, gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, como mencionado, podendo você recusar-se a participar ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda

que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Para o registro das entrevistas (gravação de áudio), prevê-se a utilização de um aparelho celular, para que assim, essas possam ser posteriormente transcritas na íntegra, com o devido cuidado para preservação do sigilo e proteção de sua identidade e, após o término da pesquisa, esses arquivos serão apagados. Caso concorde ou não com a gravação, você deverá assinalar sua opção ao final deste documento, em campo específico.

Dessa forma, esperamos que a pesquisa colabore com a compreensão sobre as vivências de saúde e sofrimento do(a)s motoristas de aplicativo, proporcionando informações e reflexões críticas a partir dos dados coletados sobre os impactos desta organização de trabalho na saúde mental desses(a)s trabalhadore(a)s. Explorar um tiquinho mais os possíveis benefícios.

Caso você tenha outras dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos, poderá nos contatar nos endereços a seguir ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (COPEP) da UEM, cujo endereço também consta neste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você. Além da assinatura, nos campos específicos, pela pesquisadora e por você, solicitamos que sejam rubricadas todas as folhas deste documento. Isto deve ser feito por todos (pela pesquisadora e por você, como sujeito de pesquisa) de tal forma a garantir o acesso ao documento completo.

Eu, _____, declaro que fui devidamente esclarecido(a) e concordo em participar voluntariamente da pesquisa proposta pelo mestranda em Psicologia Bianca Marques Longo e orientada pelo Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.

Declaro também que () CONCORDO () NÃO CONCORDO que a entrevista seja gravada.

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura do(a) entrevistado(a)

Eu, Bianca Marques Longo, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supra-nominado.

_____ Data: ____/____/____

Bianca Marques Longo
Mestranda em Psicologia

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com o orientador da pesquisa, pelos seguintes meios de contato:

Guilherme Elias da Silva – E-mail: gesilva@uem.br – Telefone: (44) 99936-6204

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) envolvendo Seres Humanos da UEM, no endereço abaixo:

COPEP/UEM - Universidade Estadual de Maringá.
Av. Colombo, 5790. Campus Sede da UEM. UEM-PPG, sala 4.
CEP 87020-900. Maringá-Pr.
Tel: (44) 3011-4444/ (44) e 3011-4597 E-mail: copep@uem.br