

“Estamos sendo submetidos a uma escravidão disfarçada”: análise de relatos de motoristas de aplicativo à luz da Psicodinâmica do Trabalho

“Estamos siendo sometidos a una esclavitud disfrazada”: análisis de informes de conductores de aplicaciones a la luz de la Psicodinámica del Trabajo

“We are being subjected to a disguised slavery”: analysis of app driver reports in the light of the Psychodynamics of Work

Jefferson João dos Santos

Faculdade Meridional (IMED), - RS/Brasil

ORCID: 0000-0002-2025-7685

E-mail: jeffe.j.s@unochapeco.edu.br

Gabriel Bacarol Kerber

Faculdade Meridional (IMED), - RS/Brasil

ORCID: 0000-0002-5091-1764

E-mail: gabrielkerber@outlook.com

Vanessa Rissi

Faculdade Meridional (IMED), - RS/Brasil

ORCID: 0000-0002-1895-9354

E-mail: vanessa.rissi@imed.edu.com

Resumo

O estudo teve por objetivo investigar e compreender as vivências de prazer e sofrimento, e as estratégias de mediação no trabalho a partir de publicações feitas por motoristas de aplicativos em um grupo numa rede social entre dezembro de 2019 e fevereiro de 2020. Foram selecionadas 282 laudas que passaram por uma análise temática e foram definidas em três categorias sob a luz da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho: 1) as características do trabalho de motoristas por aplicativos; 2) as vivências de prazer e sofrimento no trabalho; 3) estratégias de mediação elaboradas pelos motoristas por aplicativos. O extrato das publicações realizadas por motoristas permitiu evidenciar que as inserções nas plataformas digitais surgem como alternativa ao desemprego ou complemento de renda. Os trabalhadores indicaram o reconhecimento dos passageiros e a gratificação como suas vivências de prazer. As vivências de sofrimento apontaram para características de servidão do trabalho e descontentamento, por razão da submissão por critérios de avaliação de desempenho, controle e vigilância pelos algoritmos digitais, e a imposição dos trabalhadores à uma intensa produtividade, longas jornadas de trabalho, baixa remuneração e falta de segurança. Foi possível notar estratégias de enfrentamento como a criação de clientelas particulares para aumentar seus rendimentos, a adoção de recursos tecnológicos para cuidados entre si, cooperação e compartilhamento de informações no ambiente virtual.

Palavras-chaves: Saúde do Trabalhador; Condições de trabalho; Tecnologia; Subemprego.

Resumen

El estudio tuvo como objetivo investigar y comprender las experiencias de placer y sufrimiento, y las estrategias de mediación en el trabajo a partir de las publicaciones realizadas por los conductores de aplicaciones en un grupo en una red social entre diciembre de 2019 y febrero

de 2020. Se seleccionaron 282 páginas, que se sometieron a un análisis temático, y se definieron en tres categorías a la luz del enfoque de la Psicodinámica del Trabajo: 1) las características del trabajo de los conductores a través de apps; 2) las experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo; 3) estrategias de

mediación desarrolladas por los conductores a través de aplicaciones. El extracto de las publicaciones realizadas por los conductores permitió evidenciar que las inserciones en las plataformas digitales aparecen como una alternativa al desempleo o al complemento de ingresos. Los trabajadores indicaron el reconocimiento y la gratificación de los pasajeros como sus experiencias de placer. As vivências de sofrimento apontaram para características de servidão do trabalho e descontentamento, por razão da submissão por critérios de avaliação de desempenho, controle e vigilância pelos algoritmos digitais, e a imposição dos trabalhadores à uma intensa produtividade, longas jornadas de trabalho, baixa remuneração e falta de seguridad. Fue posible notar estrategias de enfrentamiento como la creación de clientela privada para aumentar sus ingresos, la adopción de recursos tecnológicos para el cuidado mutuo, la cooperación y el intercambio de información en el entorno virtual.

Palabras clave: Salud laboral; Condiciones de trabajo; Tecnología; Subempleo.

Abstract

The study aimed to investigate and understand the experiences of pleasure and suffering, and the mediation strategies at work from publications made by app drivers

in a group on a social network between December 2019 and February 2020. 282 pages were selected, which underwent a thematic analysis and were defined in three categories in the light of the Psychodynamics of Work approach: 1) the characteristics of the work of drivers through apps; 2) the experiences of pleasure and suffering at work; 3) mediation strategies developed by drivers through apps. The extract of publications made by drivers made it possible to show that insertions in digital platforms appear as an alternative to unemployment or income supplement. Workers indicated passenger recognition and gratification as their experiences of pleasure. The experiences of suffering pointed to characteristics of work servitude and discontent, due to the submission to performance evaluation criteria, control and surveillance by digital algorithms, and the imposition of workers to intense productivity, long working hours, low remuneration and lack of security. It was possible to notice coping strategies such as the creation of private clientele to increase their income, the adoption of technological resources to care for each other, cooperation and information sharing in the virtual environment.

Keywords: Occupational health; Working conditions; Technology; Underemployment.

Introdução

O atual cenário mundial das relações trabalhistas é constituído por sujeitos que dependem exclusivamente do trabalho para sobreviver. Nos últimos anos, o que se percebe é uma redução das formas tradicionais de empregos e trabalhos regularizados característicos do século XX. Aqueles que não amarguram o desemprego vivenciam diariamente cada vez mais situações instáveis e precárias, onde novas modalidades de trabalho informal, intermitente e precarizado, são comumente criadas e recriadas devido aos mecanismos de flexibilização (Antunes, 2018).

A flexibilização constitui um gigantesco processo de escala mundial na desconstrução do trabalho pela retirada de direitos e garantias, conquistadas com muito esforço através de lutas da classe trabalhadora.

A flexibilização de jornada, de contratos, dos salários e direitos, requer flexibilizar trabalhadores. Flexibilidade é uma palavra de ordem na época da mundialização e faz parte de mudanças morfológicas do trabalho e produção na era do capitalismo global (Roso, 2017).

Dentre estas novas modalidades flexíveis de trabalho, destacam-se as terceirizações e prestações de serviços. Entre as novas variantes, a literatura apresenta a morfologia contemporânea: o trabalho uberizado. De maneira sucinta, é quando as prestações dos serviços não ocorrem de modo contínuo, mas sob demanda, e mediados por aplicativos digitais (Antunes, 2018). O *case* de maior sucesso neste tipo de organização de trabalho é o da empresa *Uber*, sob o princípio básico de fornecer serviços de transportes pré-determinados em troca de recompensas, usando aplicativos ou plataformas *online* para conectar

motoristas aos seus clientes que demandam por transporte/serviço de mobilidade (Serrano & Baldanza, 2017).

O neologismo “uberização” tem sido difundido para designar o tipo de trabalho que inclui a população de motoristas como a categoria de maior representatividade. Entretanto, ela atinge diversas classes, como os entregadores, empregadas domésticas, professores, médicos e outros (Coutinho & Ferreira, 2021). Corporações como a *Uber* tem utilizado a ideologia da Economia do Compartilhamento para mascarar seus negócios, apoiadas na exploração dos trabalhadores e esquivas de legislações, pois declaram-se empresas de tecnologias que conectam pessoas e, portanto, não tem o dever legal/contratual de submeterem-se as leis (Slee, 2017).

Em síntese, de um lado estão os/as infoproletários/as, isto é, a classe-que-vive-do-trabalho, e do outro, as empresas que controlam e detém os aplicativos permitindo o acesso do/a cliente. Estes trabalhadores ficam à disposição, esperando uma chamada ou notificação. A remuneração se constitui estritamente pelo que desempenham (Antunes, 2018). O trabalho torna-se onipresente por meio de alertas, conexões e rastreamentos de modo que a (falsa) liberdade oriunda do empreendedorismo captura o sujeito em plena era da mobilidade (Roso, 2017).

As abordagens teóricas que se debruçam a estudar as relações sujeito-trabalho, desejam destacar as experiências humanas neste contexto e sua complexidade. Nesta literatura, destaca-se a Psicodinâmica do Trabalho (PdT), estudos desenvolvidos por Christophe Dejours a partir dos anos de 1990. O autor baseou suas pesquisas nas relações entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, com ênfase nas vivências de prazer e sofrimento, capazes de promover

saúde ou induzir ao adoecimento (Dejours & Neto, 2012).

O interesse da PdT ultrapassa os aspectos relacionados ao sofrimento e a doenças mentais, propondo a investigação do prazer associado ao sentido do trabalho e sua potencialidade em promover saúde. Compromete-se, sobretudo, em compreender como o trabalhador mantém a normalidade psíquica frente as pressões determinadas pelo contexto do trabalho. Deste modo, para manter equilíbrio, cria estratégias de mediação, defensivas ou de enfrentamento, para suportar ou modificar situações adversas que geram sofrimento (Dejours & Neto, 2012; Moraes, 2013).

Por se tratar de um assunto recente, existem poucas pesquisas empíricas desenvolvidas investigando a uberização do trabalho e, em específico, ouvindo os motoristas por aplicativos. Entretanto, nos estudos encontrados, é possível perceber que estes trabalhadores lidam diariamente com situações estressantes com o trânsito intenso e relações com passageiros (André, Silva & Nascimento, 2019). Além disso, possuem a jornada de trabalho estendida e intensificada através dos recursos motivacionais que aparecem na tela do celular, mantendo o trabalhador em atividade por mais tempo, aumentando a competição entre os motoristas por disputa de passageiros e fomentando a precarização do trabalho ao desafiar legislações e aspectos jurídicos (Uchôa-de-Oliveira 2020). Outrossim, no cenário do desemprego, a adesão facilitada pela sedutora alternativa, com promessas de autonomia, flexibilidade e renda extra, estes motoristas assumem o risco do empreendedorismo com seus próprios recursos (Slee, 2017; Antunes, 2018; Antunes, 2020; Moraes; Oliveira & Accorsi, 2019).

Utilizando o referencial teórico-metodológico da PdT (Dejours & Neto, 2012),

o estudo teve por objetivo investigar e compreender aspectos referentes aos motivos de inserção nas plataformas, condições de trabalho, vivências de sofrimento, estratégias de mediação (enfrentamento e defensiva) e vivências de prazer, apresentados e analisados de forma individual e/ou coletiva através da livre expressão presente no ambiente virtual de um grupo destinado a este público, em uma rede social.

O modelo de trabalho uberizado é recente no Brasil e no mundo, gerando diversas dúvidas à sociedade, críticas aos setores jurídico/legislativo e transformações nos transportes e mobilidade urbana (Antunes, 2020). Embora este estudo não traga benefícios imediatos a classe trabalhadora, pode ser considerado um importante contribuinte para as pesquisas do escopo da Psicodinâmica do Trabalho frente a nova modalidade de trabalho que é a uberização. Considerando a potencialidade do coletivo de trabalhadores disponível no ambiente das redes sociais, acredita-se que debruçar-se nas interações virtuais seja um meio também possível de identificar a expressão e mobilização do público alvo.

Método

Delineamento

Trata-se de um estudo exploratório e descritivo, pois teve como principal finalidade desenvolver e esclarecer conceitos/ideias do problema de pesquisa (Flick, 2009) em consonância com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours & Neto, 2012). Utilizou-se dos pressupostos metodológicos da análise documental (Gil, 2008) para compor a amostra, que foi extraída de postagens e comentários em uma rede social, a partir da percepção e expressões de motoristas de aplicativo em um grupo destinado ao

compartilhamento de experiências e mobilizações.

Procedimentos éticos e coleta de dados

Pesquisas que adotam como fonte de dados informações de domínio público, coletadas de materiais postados na internet, não se enquadram no que é considerado pesquisa direta com seres humanos. Contudo, optou-se por seguir as recomendações do Guia de Ética da *Association of Internet Researchrs* que prevê, entre outras orientações, o uso do anonimato para proteção de identidade (Markham & Buchana, 2012).

Neste ambiente virtual o pesquisador esteve despercebido, não afetando a prática cotidiana da amostra (Sá & Polivanov, 2013). Isto demonstrou-se útil uma vez que o ator é “estranho” a algum ambiente pretendendo apreender suas dinâmicas de funcionamento, valores e regras sociais. A identificação dos autores do conteúdo no grupo foi preservada.

A fim de constituir o *corpus* de análise, foram selecionadas todas as postagens realizadas no intervalo de dezembro (2019) à fevereiro (2020) em determinado grupo do *Facebook*, destinado aos motoristas por aplicativos, que segundo sua própria descrição foi criado para que “todos os trabalhadores compartilhem suas dúvidas e experiências com intuito de melhorar cada vez mais o desempenho”. O material coletado resultou em 282 laudas com 159.764 palavras oriundas da livre comunicação entre eles. Foram consideradas postagens todas as publicações realizadas naquele ambiente e também as discussões manifestadas através dos comentários dos participantes.

O grupo foi escolhido levando em consideração o número de membros (aproximadamente 120.000 membros), sendo excluídas postagens de anúncio/venda de serviços e veículos, e outras, que fugiam do

tema do grupo. Destaca-se, ainda, que o período escolhido foi anterior à pandemia causada pelo COVID-19 (Coronavírus).

Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados aconteceu por meio da análise temática (AT) de Braun e Clarke (2006), seguindo orientações, sugestões e adaptações propostas por Souza (2019). Esta análise seguiu procedimentos como a familiarização dos dados através de transcrição, leitura e releitura do banco, e geração de códigos de maneira sistemática reunindo extratos relevantes definidos por temas a priori: 1) As características do trabalho de motoristas por aplicativos 2) As vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas por aplicativos; e 3) As estratégias de mediação do sofrimento elaboradas pelos motoristas por aplicativos.

Resultados e Discussão

Contexto do Trabalho

Essa categoria corresponde às questões que englobam informações sobre a organização/condição de trabalho, bem como as relações sócioprofissionais nele estabelecidas. A seguir serão discutidos separadamente os conteúdos explícitos através de relatos expressos pelos motoristas por aplicativos no grupo de rede social.

As manifestações predominantes dos motoristas por aplicativos apontam para a internalização da ideia de que a sua atividade laborativa é autônoma, especialmente do ponto de vista da ausência de um superior hierárquico, a quem se devesse obediência: “[...] A Uber é um trabalho normal para você sobreviver sem um patrão para te dar ordens” – como aponta o comentário deste motorista. A compreensão do trabalho nos termos indicados pela frase anterior, é influenciada pelo discurso das empresas que se apresentam à sociedade

como um serviço de tecnologia que apenas realiza o intermédio entre o cliente e o prestador do serviço. Desse modo, o motorista constituiria um negócio próprio, a partir do qual poderia deliberar livremente sobre as questões que envolvem a sua rotina e processos de trabalho. Esses trabalhadores são confundidos pelo discurso ideologizante que os leva à crença de que participam de um trabalho liberto e autônomo, conforme referenciado por Bianchi, Macedo e Pacheco (2020).

É fato que, diante dos preceitos do capitalismo neoliberalista, são comuns os discursos que levam os trabalhadores, em geral, a perseguirem a ilusão do negócio próprio e do empreendedorismo de si mesmo (Bianchi et al., 2020). Entretanto, a aparente liberdade decorrente da ausência de hierarquia é desmascarada por motoristas que denunciam uma divisão de trabalho oposta ao discurso predominante, onde evidenciam-se as características de servidão: “[...] Nós, motoristas de aplicativo, estamos sendo submetidos a uma escravidão disfarçada. Somos forçados a prestar um bom serviço”.

Não obstante, as plataformas digitais demonstram suas estruturas arbitrárias de controle sobre o trabalho dos motoristas por meio de diversos mecanismos. São elas quem determinam quem pode ou não trabalhar, por meio de critérios e exigências que já são estabelecidos no momento da adesão ao aplicativo (Farias & Rached, 2017; Uber, 2022).

Houve relatos de que motoristas foram bloqueados do sistema, impossibilitando suas atividades: “[...] O único problema que é um trabalho totalmente incerto, a qualquer momento você pode ser bloqueado”. Sobretudo, evidenciou-se que há critérios a serem seguidos com vistas à prestação de um “bom serviço”, expressos por pelo menos dois mecanismos: as notas de avaliação que os

passageiros aferem aos motoristas após a utilização do serviço e as taxas de aceitação e cancelamento das corridas solicitadas pelos clientes na plataforma. Estes mecanismos avaliativos exercem a função de controlar, fiscalizar e punir o comportamento indesejável. Os seguintes trechos de postagens demonstram tais evidências:

[...] A cada recusa, a taxa de aceitação cai e assim vem outras consequências.

[...] Você tem sempre o direito de cancelar por motivo de segurança e não vai ser descontado nenhum valor, porém a taxa de cancelamento sobe! E na 99, com quatro ou cinco cancelamentos seguidos você é banido.

Em linhas gerais, constatou-se que a autonomia previamente anunciada pelos motoristas é apenas aparente, pois, na prática, são obrigados a trabalhar mais e sob os critérios impostos, para garantir sua sobrevivência e manutenção dos instrumentos de trabalho. Em relação a esses achados, adicionam-se as ideias de Abílio (2019) e Antunes (2020), ao discutirem que este trabalho constantemente vigiado pelo panóptico digital dos algoritmos expõe a vulnerabilidade a que estão submetidos estes trabalhadores. As escalas de reputação classificam os subcontratados independente de seu empenho e dedicação, podendo levar à perda da renda adicional ou o próprio “ganha pão” (Linhart, 2014; Abílio, 2019; Antunes, 2020).

Em relação à produtividade, evidenciou-se que há auto estabelecimento de metas, assim podendo constar: “[...] *Pra bater a meta tem que rodar sábado e domingo!*” e “[...] *Tem que ter meta! Às vezes nos matamos de tanto trabalhar, mas só assim pra tirar lucro*”. O que se pode compreender a partir

destes relatos, é que os motoristas impõem a si próprio os ritmos – intensos – de trabalho. Essa questão é explicada por Antunes (2018) ao afirmar que no modelo *just-in-time*, típico do trabalho uberizado, a remuneração dos trabalhadores está atrelada à quantidade de produção e, que há, portanto, um processo de transferência da responsabilidade de gestão da produtividade aos motoristas por aplicativos. Por consequência, ao assumir a responsabilidade pela produtividade e pelos seus ganhos, haverá uma jornada de trabalho prolongada e intensificada, denunciando a auto exploração que gera mais-valia e maior produção:

[...] Comigo é assim, Uber é tempo online! Estou fazendo em média 12, 13 horas por dia;

[...] O problema dessas empresas é que elas são sua sócia, com 50% do seu lucro você tem que rodar muito para não empatar com eles. Eu dirigia de 12h a 16h por dia.

Outro elemento a ser compreendido quanto à adoção de jornadas de trabalho intensas pelos motoristas, é o fato de que as plataformas digitais utilizam recursos persuasivos para a manutenção da disponibilidade destes trabalhadores pelo maior número de horas possíveis. Para tanto, as empresas programam a interface dos aplicativos adotando técnicas de gamificação que pressionam os trabalhadores a ficarem mais tempo à disposição, mediante o uso de incentivos e reforços. Recompensas e promoções surgem na tela do celular incitando aos motoristas trabalharem por mais tempo, como indica (Slee, 2017) e pode ser visualizado na sequência, conforme descrito por um motorista: “[...] *Às vezes viciamos em receber chamadas que passam 13, 14, 15 horas dirigindo e não percebemos*”.

O tema das condições de trabalho também foi discutido nas postagens do grupo de motoristas por aplicativos. Além das intempéries causadas pelo clima e trânsito, destaca-se a exposição à violência nos grandes centros urbanos:

[...] Fui assaltado através da plataforma, no meu caso era impossível desconfiar do assalto.

[...] Não estamos seguros em lugar algum, mas ser motorista de aplicativo é se colocar em perigo a cada corrida.

Nota-se, por conseguinte, a presença de um problema social de segurança pública. Entretanto, a organização do trabalho mediada por plataformas digitais potencializa o risco de sofrer atos violentos e não oferece mecanismos de proteção. As notificações recebidas pelos motoristas no aplicativo não mostram uma foto do solicitador, nem o destino da corrida, apenas um nome do demandante do serviço. Portanto, os trabalhadores devem aceitar ou recusar a chamada da corrida sem que possuam informações que poderiam proteger sua integridade ou patrimônio:

[...] Entrei em contato com a Uber e perguntei o porquê que me pediram três vezes o reconhecimento facial no mesmo dia. Após alguns minutos recebi um chamado de uma mulher, assim dizia o nome no aplicativo. Cheguei no local eram dois caras, consegui sair, mas eles iam me roubar, com certeza. Moral da história: a gente tem que fazer reconhecimento facial, mostram nossa foto e a gente não tem nem uma referência do passageiro (...) a Uber não se preocupa com a nossa segurança.

Conforme apontam Filgueiras e Antunes (2020), os motoristas por aplicativos

estão à deriva, uma vez que as plataformas nem mesmo assumem responsabilidades por quaisquer eventos que ocorram durante o tempo em atividade. Quanto à remuneração, os motoristas por aplicativos indicam precariedade salarial e sugerem que os seus ganhos, com frequência, sequer permitem liquidez, conforme ilustrado nos trechos postados:

[...] Mas com certeza a tarifa está bem abaixo do que seria necessário. A maioria também vive na grande ilusão de ganhar muito baseado no faturamento.

[...] Rodar na Uber tem que fazer cálculos. Incluindo combustível, alimentação, documentação, manutenção e seguro, eu já teria uma dívida de 200 reais diária. Ou seja, teria que fazer partir de 200 reais para ter lucro. Por isso muita gente quebra, não conta as manutenções preventivas e possíveis corretivas que virão aliadas aos possíveis dias fracos.

Há que se considerar, ainda, que a remuneração de um motorista por aplicativo não prevê qualquer garantia trabalhista, já que a modalidade não se enquadra nos parâmetros celetistas (Abílio, 2019; Abílio, 2021). O seguinte trecho expressa esta condição:

[...] Única coisa de fato que me incomoda nesse tipo de serviço é não ter férias remuneradas e nem folga remunerada, não tem 13º, nem FGTS, nem INSS, auxílio passagem, podia ser até combustível, nem planos pra saúde tem se ficar doente também.

Sobre isso, os estudos de Roso (2017), Valente, Patrus e Córdova Guimarães (2019), e Filgueiras e Antunes (2020), indicam que o modelo uberizado de trabalho constituiu-se sob a tríade destrutiva do capital frente ao trabalho:

a flexibilidade, a informalidade e a intermitência, que, por ora, são características de um trabalho precarizado.

Alguns motoristas por aplicativos estão cientes das condições precarizantes e ainda denunciam esta disposição mundial à classe trabalhadora: “[...] *bem-vindos à nova onda do trabalho precarizado*”. Neste contexto, o trabalho precário se caracteriza como um trabalho incerto e imprevisível, no qual os riscos empregatícios são assumidos pelo trabalhador. Diretrizes históricas apontam este como um resultado do crescimento da globalização (interdependência econômica e movimento acelerado do capital/produção), bem como da expansão do neoliberalismo, ideologia que implica na desregulação e remoção de proteções sociais, corroendo a identidade dos trabalhadores e promovendo a anomia da classe (Antunes, 2018).

Vivências de sofrimento e prazer

Esta categoria temática propõe identificar as fontes geradoras de sofrimento e prazer no trabalho dos motoristas por aplicativos, identificadas através de opiniões, relatos e experiências compartilhadas em um grupo de rede social pelos próprios trabalhadores. De acordo com Dejours (2011), prazer e sofrimento são categorias indissociáveis, ao passo em que trabalhar é deparar-se inevitavelmente com o sofrimento, sentimento decorrente de um embate central entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito.

O sofrimento dos motoristas foi evidenciado por sentimentos de medo (insegurança), estresse e frustração pela falta de reconhecimento, e, também, por desgastes físicos, indicados por cansaços e dores. Conforme já relatado pelos motoristas, uma característica presente nas condições de trabalho é a exposição constante à violência.

Não obstante, isto implica em desgaste psicológico pelo estado de tensão emocional: “[...] *O medo nunca abandona a gente, cara! Eu trabalho com medo todos os dias*”. Segundo Sousa e Santos (2017), o medo originado pela degradação do organismo psíquico do trabalhador está ligado diretamente às más condições de trabalho que estão submetidos.

Em referência ao medo, percebe-se, ainda, uma tendência à banalização deste sentimento. Os motoristas se conformam com a ideia de que não há o que fazer para modificar as condições que originam o medo, como demonstrado a seguir: “[...] *O segredo é ir para rua. Segue os conselhos dos amigos que estão na plataforma há mais tempo que não tem erro. Estou há 6 meses tenho medo a cada corrida, isso não muda*”.

Quanto às frustrações, os motoristas por aplicativos tem seus relatos relacionados à falta de valorização e reconhecimento: “[...] *Uma pena que nós motoristas não somos valorizados por tais empresas de aplicativos*.” Na visão de Dejours (2001), o desejo do trabalhador é apenas que seu investimento no trabalho não seja fracassado ou que não seja considerado apenas como um cumpridor e executante de ordens com obediência passiva. Embora o reconhecimento seja constituído por forte expectativa por parte do trabalhador, ele raramente é conferido de forma satisfatória.

Para Merlo, Traesel e Baierle (2011), o reconhecimento é considerado fundamental porque possibilita que o sofrimento no trabalho seja transformado em realização e prazer. Entende-se, então, que estes trabalhadores, motoristas por aplicativos, estão expostos a um contexto de trabalho nocivo à sua saúde mental.

Além da imaterialidade do seu labor, a frustração em relação aos valores recebidos é notável:

[...] Uber é um quebra galho até arrumar algo fixo, ou como uma renda extra... fora isso é uma falsa ilusão. Ganha agora e gasta tudo amanhã.

[...] Você ganha, mas se for para ser realista você paga para trabalhar. Gasolina, pneu, amortecedor, elétrica, limpeza de ar condicionado. Tudo isso conta. É muito triste pois tem muitos iludidos assim como eu fui.

A frustração por terem sido enganados pelas plataformas digitais aparece com constância entre as publicações por motoristas da amostra. De acordo com o estudo de Slee (2017), a remuneração jamais aproximou-se da renda média anunciada pelas plataformas. Quando as empresas se estabelecem em uma nova localidade, elas fornecem subsídios e ofertas especiais (para motoristas e clientes) com objetivo de ampliar e divulgar o serviço mais rapidamente. Ao consolidar-se nas novas áreas de atuação, os aplicativos digitais subtraem uma quantidade maior a cada cifra monetária, e desde modo, o valor repassado aos trabalhadores vai diminuindo a cada corrida (Slee, 2017; Filgueiras & Antunes, 2020).

Notabilizou-se a presença de vivências de sofrimentos originadas pelos desgastes físicos ocasionados por intensas jornadas de trabalho: *“Já rodei até 16 horas no final de semana. Parei, chega, o corpo está cobrando. Infelizmente as tarifas estão deixando a desejar, mas do que adianta se matar fazendo corrida e depois gastar tudo recuperando a saúde”*.

A suposta autonomia abordada anteriormente, com ausência de qualquer garantia ou compromisso por parte das empresas digitais, vem incentivando os motoristas por aplicativos a exercer jornadas mais longas, abolindo assim dias de descanso, fundamentais para a manutenção de uma vida

saudável. É como se trabalhar correspondesse ao oposto de ter saúde, pois ao final ela deverá ser recuperada (Uchôa-de-Oliveira, 2020).

Há uma falsa ideia de flexibilidade no trabalho dos motoristas por aplicativos que logo é traduzida por uma jornada de trabalho extensa, a partir da qual, segundo Abílio (2021), o trabalhador a inicia sem qualquer garantia sobre qual deverá ser a carga de trabalho necessária para obter alguma remuneração importante: *“[...] Fazer só Uber nos dias de hoje não é mais vida, mesmo com a flexibilidade de horários, pois se torna muito cansativo e você acaba não tendo tempo para si e muito menos para sua família.”*

O fato é que os horários flexíveis podem intensificar o labor. Para Roso (2017), as distribuições flexíveis das horas laborais alteraram as fronteiras/barreiras que separam o tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, praticamente anulando esta distinção de relevância fundamental para os trabalhadores.

As vivências de prazer, embora reveladas com menor frequência, também foram manifestadas pelos motoristas por aplicativos da amostra de publicações. Ficou evidenciado na divisão: a) reconhecimento, sinalizado pela consideração dos passageiros pelo seu trabalho; e b) gratificação, objetivada pela avaliação positiva do serviço e bonificação/gorjeta.

Os clientes prestigiam e reconhecem o trabalho dos motoristas: *“[...] O reconhecimento e carinho de um monte de gente que eu nunca sequer vi na vida. E isso não tem dinheiro que pague”*. Sendo assim, apresenta-se a importância das relações socioprofissionais no contexto do trabalho, afinal, o reconhecimento do outro torna-se em fonte de prazer (Mendes, 2007). Conforme corroborado pelos estudos de Moraes et al. (2019), para os motoristas por aplicativos a

oportunidade de conhecer novas pessoas diariamente é considerada vantagem e fator positivo para estes trabalhadores.

Outra fonte geradora de prazer relatada pelos motoristas por aplicativos foi a gratificação. Esta pode ser compreendida como bonificação adicional fornecida voluntariamente em mãos aos trabalhadores pelos passageiros no término da corrida. Entende-se esta remuneração complementar não apenas como um meio material para sobrevivência e consumo, mas reflete também uma recompensa oferecida pelo cliente ao trabalho realizado. Para Dejours (2014), a capacidade de ser remunerado através do trabalho digno, remete a sensação de utilidade, vivência de prazer que ressignifica experiências por meio da valorização. Evidencia-se no relato a seguir:

[...] Nessa corrida eu ganhei 245 reais, viagem em cartão. Tranquilo, em forma de agradecimento o casal me deu 100 reais de gorjeta e falou ‘Coloca de combustível para não ter prejuízo, e Deus te abençoe’. Cara, foi uma das melhores corridas que eu já fiz.

Entretanto surge a reflexão: se as vivências de sofrimento são mais frequentes que as vivências de prazer, por que há tantos motoristas por aplicativos em atividade? Neste sentido, foi possível compreender que os trabalhadores, na maioria das vezes, cadastraram-se nos aplicativos motivados pelo desemprego. Foram evidentes as manifestações de que trabalhar nas plataformas digitais está distante de ser uma escolha ou uma opção do trabalhador, mas sim, uma única alternativa diante à necessidade de sobrevivência:

[...] Pular fora como se não tem emprego? Acho que ninguém tá nas ruas arriscando a vida porque gosta.

[...] Acho que ninguém é motorista de aplicativo porque gosta, e sim porque nosso Brasil não tem emprego, (...) orem muito porque estamos sem saída, infelizmente.

Além do desemprego, a inserção dos trabalhadores nas plataformas digitais é facilitada pelo fato de que o trabalho não requer habilidades específicas ou determinado grau de escolaridade (Slee, 2017). Para iniciar as atividades, pelas empresas, não são exigidas qualificações, a não ser possuir a Carteira Nacional de Habilitação (CNH):

[...] O desemprego está aí e os aplicativos sabem disso. Muitos motoristas têm só a habilitação pra apresentar ao mercado de trabalho e outros que tem curso ou até faculdade estão sem vagas na área. Os aplicativos se aproveitam (...) ou você fica em casa sem ganhar nada.

Trata-se, portanto, de uma atividade concebida como alternativa num contexto social onde a competitividade e exigências do mercado de trabalho para obter-se um emprego são avidamente disputadas, independente do nível de instrução ou experiências na carreira (André et. al., 2019).

Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho

Conforme discutido na categoria anterior, o sofrimento está inerente ao trabalho. Se é inevitável deparar-se com estas vivências, o que fazem os trabalhadores para mediá-las? O objetivo desta categoria temática é justamente conhecer as estratégias de mediação do sofrimento (defensiva e/ou de enfrentamento), elaboradas pelos próprios trabalhadores motoristas por aplicativos na amostra de publicações.

Para lidar com o sentimento de medo e a insegurança identificados como vivências de sofrimento, o trabalhador cria mecanismos protetivos ao aparelho psíquico (Dejours, 2011). Alguns motoristas por aplicativos, mesmo que em menor frequência de relatos, negam os riscos de assaltos e homicídios causados pela exposição potencializadas pelo modelo de trabalho adotado nas plataformas digitais: “[...] Não importa se você é Uber ou não, a violência está para todos. Fui assaltado uma vez como Uber e duas vezes antes de conhecer os aplicativos”. Dissimilar a situação da violência presente nos grandes centros urbanos de sua atuação de trabalho é um sinal de estratégia defensiva de negação, uma vez que o motorista atua no contexto destes grandes centros urbanos colocando-se em risco ao servir uma empresa que não lhe oferece o mínimo de garantia. Para Moraes (2013a), estas estratégias de defesa são recursos psicológicos que visam negar e fantasiar a percepção do próprio sofrimento, dissimulando o contexto do trabalho com causas.

Do mesmo modo, para lidar com o sofrimento originado pela falta de reconhecimento por parte das plataformas digitais, os motoristas adotam estratégias defensivas de racionalização:

[...] Acho errado gente que fica doido com a empresa por causa de corrida de 6 reais, por corridas com preço injusto, etc. Eu também fico chateado, mas não adianta (...) não adianta a galera ficar chorando.

[...] Sei que os aplicativos não estão nem aí para os motoristas. Mas qual empresa está? Toda empresa visa lucros, somos só um número entre muitos.

A racionalização é uma estratégia de defesa que foi identificada tanto quanto a

negação, a fim de minimizar a percepção do sofrimento, criando motivos lógicos e racionais para os acontecimentos que afligem o trabalhador (Moraes, 2013b). Entretanto, as estratégias defensivas são construídas de maneira reativa, e embora protejam o psiquismo e possibilitem evitar a descompensação, não estimulam e nem criam alternativas na organização do trabalho que dá origem ao sofrimento. Por favorecerem a adaptação, não possibilitam ou priorizam a ação transformadora, correndo o risco de perder sua efetividade e conduzir-se à alienação (Moraes, 2013b).

Nesse sentido, outro modo é possível para mediação do sofrimento: a criação e estruturação de estratégias de enfrentamento, que é o conceito que corresponde às táticas e recursos criadas pelos trabalhadores para o enfrentamento das imposições do trabalho real (Dejours, 2011). A criatividade movida pelo sofrimento fundamenta a mobilização para a ação, propondo alternativas para subverter a insatisfação em prazer (Moraes, 2013c).

Para lidar com a frustração pelos baixos rendimentos, a criação de uma rede de passageiros particulares vem se mostrando alternativa para alguns motoristas por aplicativos: “[...] Já fiz muito isso de trabalhar 15h, 16 horas. Hoje saio às 5h00 com um particular, faço os particulares até às 9h00 e ligo o aplicativo”. Essa inventividade é proibida pelas empresas que impedem este tipo de negociação (Uber, 2022). Entretanto, as estratégias de enfrentamento possuem esta dimensão transgressora, além de experimentar e criar novas formas de realizar o trabalho. Diante de clientes particulares, com o aplicativo desligado, o trabalhador não necessita dividir seu ganho com a plataforma, aumentando assim sua renda por produção: “[...] se você for fazer particular, faz sem falar para ninguém, fica só entre você e seu passageiro. E outra: você não tá roubando de

ninguém, você tá garantindo seu dinheiro de forma honesta”.

A exposição aos assaltos já foi referida como uma condição desestabilizadora para os motoristas por aplicativos. Por um lado, há os que mediam este sofrimento por mecanismos defensivos, por outro, moldam estratégias de enfrentamento que são compartilhadas na rede social entre o grupo de motoristas: “[...] evite trabalhar com dinheiro na noite, recicla um pouco” e “[...] desabilita a opção ‘Dinheiro’ que você já evitará 80% do risco”. A orientação para ajustar as condições de pagamento disponível no próprio aplicativo tem-se mostrado uma alternativa. Dividindo os problemas diários, os trabalhadores encontram soluções coletivamente. Ao compartilhar a inteligência individual, a informação torna-se sabedoria prática, pois está implicada no coletivo, pressupondo relações fundamentadas na confiança, cooperação e espaço público de fala (Bianchi et al., 2020; Ghizoni, 2013; Lima, 2013; Mendes, 2007; Valente et al., 2019).

Entretanto, alterar a forma de remuneração no aplicativo não é suficiente para lidar com as situações de tensão vivenciadas pelos motoristas. O apoio e cuidado entre os trabalhadores é encontrado por meio das redes de trabalho em comunidades, utilizando recursos tecnológicos disponíveis no próprio celular. Mecanismos de geolocalização em tempo real e aplicativos de rápida comunicação contribuem nesta estratégia de enfrentamento.

[...] Participe de grupos de Whatsapp com outros ‘drivers’ que compartilham localização. Se iniciar a corrida e ver que é área de risco, imediatamente mande um áudio no grupo falando para ficarem de olho em você e informe o horário de chegada na frente do pax (passageiro) mesmo.

[...] Minha sugestão é trabalhar em grupo, e quando for a lugares ou passageiros suspeitos colocar a localização no whats e combinar com o grupo quando ter “localização aberta” para que todos os motoristas fiquem cuidando o colega. Aqui em Porto Alegre faço assim que diminui os problemas.

Dentre tantas implicações do modelo uberizado de trabalho, destaca-se o esvaziamento dos espaços de construção coletiva do trabalho que enfraquece a consciência de classe. Segundo Alves (2018), o sentido de classe se caracteriza por um mecanismo importante para o enfrentamento do sofrimento e do adoecimento dos trabalhadores. A postagem de um motorista relaciona-se a esta questão:

[...] A gente não sabe a força que tem! Se fôssemos unidos parariamos com data e hora marcada. Iriamos ter atenção e poderíamos reivindicar alguns direitos. Mas infelizmente o Brasil é um país onde a massa trabalhadora vende o almoço para comprar a janta. Enquanto for assim não vamos conseguir nada e a Uber sabe disso, e se aproveita dessa situação para benefício próprio!

A criação de grupos nas redes sociais, como é o caso deste que foi analisado na pesquisa, pode ser considerada como um importante sinal de resistência do coletivo de trabalhadores, porque é um ambiente de compartilhamento da inteligência plural e pactos para encontrar soluções dos problemas advindos da experiência no trabalho. Para Merlo, Bottega e Magnus (2013) o espaço de discussão é um local genuíno que resgata os vínculos afetivos, a solidariedade e a cooperação, podendo avançar em destino à

mobilização coletiva e ascender a saúde mental no trabalho.

Considerações finais

A *Uber*, empresa que surgiu com o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), cresceu e consolidou-se no mercado oferecendo prestações de serviços de entrega e mobilidade, e atualmente, vem impactando a vida das pessoas e cidades. Sob a tutela deste *case*, surge a uberização do trabalho, um fenômeno mundial que vem transformando o mercado que não se restringe apenas aos motoristas por aplicativos, mas atinge diversas classes trabalhadora, adotando semelhantes mecanismos de gerenciamento, organização e produção no trabalho. Esta nova morfologia é considerada pela literatura crítica o sinônimo da precarização do trabalho, pois dentre tantas características destaca-se a ausência de garantias, direitos e benefícios, conquistas históricas da classe trabalhadora, bem como a falta de suporte nos custos de manutenção nas plataformas acarretando em ganhos ainda menores aos trabalhadores.

Utilizando-se do referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), foi possível atingir o objetivo deste estudo ao compreender a singularidade das formas de vivenciar e realizar o trabalho dos motoristas por aplicativos. Foram extraídos fatores como: os motivos de inserção nas plataformas digitais, contexto de trabalho, vivências de sofrimento e vivências de prazer, estratégias de mediação (enfrentamento e defensiva); publicados em um grupo de uma rede social de aproximadamente 120 mil membros, destinado ao compartilhamento de experiência entre os motoristas por aplicativo.

No Brasil, empresas que utilizam esta gestão de negócio vêm encontrando facilidade para ampliar seu mercado, fomentado principalmente pelo discurso fetichista de altos

ganhos e empreendedorismo, aliadas a agenda neoliberal que incentiva estratégias de flexibilização dos contratos de trabalho. Os trabalhadores “parceiros” acreditam na inserção às plataformas digitais como uma via ao desemprego ou complemento de renda.

Correspondente ao contexto de trabalho, pode-se considerar que liberdade, autonomia e flexibilidade, são apenas aparências, pois motoristas relatam uma divisão de trabalho com características de servidão. As normas são estabelecidas pelas empresas que utilizam taxas de aceitação/cancelamento de corridas e notas/avaliações de passageiros, como critérios avaliação de desempenho. A constante vigilância imposta pelos algoritmos digitais, sob ameaças de punição ou bloqueios, impõe aos trabalhadores uma intensa produtividade caracterizada por longas jornadas de trabalho repletas de incertezas, baixa remuneração e falta de segurança.

As vivências de prazer foram identificadas pelo reconhecimento, sinalizado pela consideração dos passageiros pelo seu trabalho e a gratificação, objetivada pela avaliação positiva do serviço, bonificação e gorjeta. Por sua vez as vivências de sofrimento ficaram evidenciadas pelo sentimento de medo causado pela insegurança, estresse pelo trânsito e alguns passageiros, frustração, falta de reconhecimento das plataformas digitais, bem como desgastes físicos atribuídos as dores e cansaços. Para lidar com estas situações vivenciadas, os trabalhadores utilizam estratégias de mediação defensivas, que negam o sentimento de medo e insegurança recusando os riscos de exposição causados pelo trabalho, e racionalizam, minimizando a frustração e falta de reconhecimento. Já as estratégias de enfrentamento, movidas pela criatividade, correspondem a criação de clientela fora dos aplicativos e recursos tecnológicos de

compartilhamento da geolocalização entre coletividade.

O estudo contribuiu cientificamente com o cenário de discussões empíricas sobre a uberização do trabalho no Brasil, juntamente com outras pesquisas desenvolvidas no tema. Acredita-se no potencial de esforços para subsidiar políticas de enfrentamento e regulamentação ao problema da precarização e flexibilização do trabalho em geral, bem como do adoecimento dos trabalhadores. Nesta pesquisa, evidenciou-se a importância da legislação trabalhista e políticas de regulamentação e fiscalização, pois com sua ausência e desmonte possibilitam atuações de plataformas digitais de serviços que estão colocando em risco a saúde física e mental dos trabalhadores através da insatisfação e frustração profissional, da falta de reconhecimento e valorização por parte das empresas-aplicativos.

O estudo também detém informações que podem ser utilizadas pelas plataformas digitais para gerar melhorias nas condições de trabalho dos motoristas por aplicativos e aprimoramentos sugeridos por eles, estreitando os laços de comunicação entre empresa e trabalhadores. Sugere-se ainda que as plataformas digitais busquem construir uma relação de diálogo mais próxima e acessível aos trabalhadores, e sobretudo, mais transparência nos mecanismos de gestão e informações.

Considerando o contexto brasileiro e mundial precarização do trabalho e o desemprego um desafio a ser enfrentado, sugere-se intensificar estudos que contribuam para o desenvolvimento da temática. Pesquisas com caráter quantitativo de levantamento podem fornecer dados atualizados sobre os números e as características sociodemográficas de trabalhadores ao traçar perfis e evidenciar perspectivas mais consistentes com a realidade brasileira.

Referências

- Abílio, L.C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3):41-51. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674
- Abílio, L. C. (2021). Uberização: a informalização e o trabalhador just-in-time. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19. doi: 10.1590/1981-7746-sol00314
- André, R. G., Silva, R. O., & Nascimento, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de*
- Ciência Administrativa*, 18(1). doi: 10.21529/RECADM.2019001
- Alves, G. (2018). Introdução. In: Casulo, A. C., Alves, G. (Orgs.). *Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da Era Neoliberal*. Bauru: Projeto Editorial Praxis
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed., São Paulo: Boitempo
- Antunes, R. (2020). Trabalho intermitente e Uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: Antunes, R. (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1 ed. Boitempo: São Paulo.

- Bianchi, S. R., de Macedo, D. A., & Pacheco, A. G. (2020). A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, 6(10), 134-156. Recuperado de: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755/6644>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Coutinho, R. L., & Ferreira, M. M. V. (2021). A uberização do trabalho doméstico em tempos de pandemia: Precarização de uma categoria precarizada. *Palavra Seca*, 1(1), 125-147. Recuperado de: <https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/3/10>
- Dejours, C. (2001). *A banalização da injustiça social*. (4a ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2011). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a ed., 12a reimp.). São Paulo: Atlas
- Dejours, C., & Neto, G. A. R. M. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, v. 17, n. 3. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/?lang=pt>
- Dejours, C. (2014). O corpo da Psicossomática. *Psicologia Revista*, 14(2), 245–256.
- Recuperado de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/sicorevista/article/view/18103>
- Farias, E. H. de., & Rached, G. (2017). Regulação do transporte individual de passageiros: um estudo sobre o caso Uber no Brasil. *Revista de Direito da Cidade*, 9(3), 825-866. doi: 10.12957/rdc.2017.26922
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Trabalho de Plataforma*, v. 39, n. 1. doi: 10.22409/contracampo.v39i1.38901
- Flick, U. (2009). *Desenho da Pesquisa Qualitativa*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Ghizoni, L. D. (2013). Cooperação. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá p. 99-102
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Lima, S. C. C. (2013). Coletivo de Trabalho. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá p. 93-97
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In: R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Markham, A., & Buchanan, E. (2012). *Ethical Decision-Making and Internet Research*:

- Recommendations from the AoIR Ethics Working Committee* (Version 2.0). Disponível em: <http://aoir.org/reports/ethics2.pdf>
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 16-30). Casa do Psicólogo.
- Merlo, A. C., Traesel, E. S., & Baierle, T. C. (2011). Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63, 94-104. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300010
- Merlo, A. C.; Bottega, C. G., Magnus, C. N. (2013). Espaço público de discussão. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá. p. 147- 151
- Moraes, R. D. (2013a). Sofrimento criativo e patogênico. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá p. 415-419.
- Moraes, R. D. (2013b). Estratégias defensivas. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá p. 154-157
- Moraes, R. D. (2013c). Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho In: Merlo, A. R. C. (Orgs.) *O sujeito no trabalho entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Editora Juruá.
- Moraes, R. B. de S., Oliveira, M. A. G., & Accorsi, A. (2019). Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais – v. 6, n. 3*, p. 647- 681. doi: 10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216
- Pochmann, M. (2016). *A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores*. Entrevista André Antunes. EPSJV/Fiocruz. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-dacompeticao-entre-os>
- Roso, S. D. (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria de valor*. 1. ed. São Paulo: Boitempo; 2017
- Sá, S. P., & Polivanov, B. B. (2013). Presentificação, vínculo e delegação nos sites de redes sociais. *Comunicação Mídia e Consumo*, 9(26), 13-36. doi: 10.18568/cmc.v9i26.341
- Serrano, P. H. S. M., & Baldanza, R. F. (2017). Tecnologias disruptivas: o caso do Uber. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(5), 37-48. doi: 10.12712/rpca.v11i5.1078
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante.

Sousa, J. C. de, & Santos, A. C. B dos. (2017). Psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do Toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. *Revista Ciências Administrativas*, 23(1), 186-216. doi: 10.5020/2318-0722.23.1.186-216

Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67. doi: 10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.51-67

Uber. (2022). *Requerimentos e Regulamento*. Recuperado de: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>

Uchôa-de-Oliveira, F. M. (2020). Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. doi: 10.1590/2317-6369000012520

Valente, E., Patrus, R., & Córdova Guimarães, R. (2019). Sharing economy: becoming an Uber driver in a developing country. *Revista de Gestão*, 26(2), 143-160. doi: 10.1108/REG-08-2018-0088

Dados sobre os autores:

- *Jefferson João dos Santos*: Graduado em Psicologia pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Especialista em Gestão Estratégia em Recursos Humanos e Mestre em Psicologia pela Faculdade Meridional IMED. Atualmente é Assessor de Relacionamento na Unidade Central de Educação Faem Faculdade.
- *Gabriel Bacarol Kerber*: Psicólogo e Mestre em Psicologia pela Faculdade Meridional IMED.
- *Vanessa Rissi*: Psicóloga, Doutora em Psicologia pela Unisinos, Mestre em Saúde Coletiva pela Unisinos e Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade de Passo Fundo. Professora no Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Faculdade Meridional IMED.

Declaração de Direito Autoral

A submissão de originais para este periódico implica na transferência, pelos autores, dos direitos de publicação impressa e digital. Os direitos autorais para os artigos publicados são do autor, com direitos do periódico sobre a primeira publicação. Os autores somente poderão utilizar os mesmos resultados em outras publicações indicando claramente este periódico como o meio da publicação original. Em virtude de sermos um periódico de acesso aberto, permite-se o uso gratuito dos artigos em aplicações educacionais e científicas desde que citada a fonte conforme a licença CC-BY da Creative Commons.



[Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

