

ALEXANDRE PINHEIRO COSTA

ANÁLISE DO TRABALHO E SUBJETIVIDADE  
DE MOTORISTAS DE APLICATIVO

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Federal da Paraíba, na área de Psicologia do Trabalho como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Psicologia, sob orientação do Prof. Dr. Anísio José da Silva Araújo.

JOÃO PESSOA

MAIO/2019

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

C837a Costa, Alexandre Pinheiro.

Análise do Trabalho e Subjetividade de Motoristas de Aplicativo / Alexandre Pinheiro Costa. - João Pessoa, 2019.

29 f.

Orientação: Anísio José da Silva Araújo.  
Monografia (Graduação) - UFPB/CCHLA.

1. Análise do Trabalho. 2. Motorista de Aplicativo. 3. Subjetividade. 4. Uberização. I. Araújo, Anísio José da Silva. II. Título.

UFPB/CCHLA

## **Análise do trabalho e subjetividade de motoristas de aplicativo**

### **RESUMO**

Este estudo objetiva analisar a atividade de trabalho dos motoristas de aplicativo da cidade de João Pessoa - PB, de modo a dimensionar como a subjetividade é convocada nessa modalidade específica de trabalho. Nesse sentido, queremos compreender como a autonomia, a flexibilidade e o processo de tomada de decisões sobre o trabalho, supostamente mais ágil, são significadas por esses motoristas. Trata-se de um estudo qualitativo, exploratório e descritivo que utilizou como instrumento metodológico uma entrevista semiestruturada com questões que englobam aspectos da sua história de inserção na atividade de motorista de aplicativo, das condições do trabalho, da avaliação do aplicativo utilizado e de suas perspectivas profissionais. Esse estudo busca contribuir para elucidar a realidade deste trabalho do setor de transporte de passageiros, reformulado com o uso da tecnologia. A análise de conteúdo do material obtido nas entrevistas beneficiou-se do patrimônio da Psicodinâmica do Trabalho, abordagem que tem Christophe Dejours seu principal representante, pois permitiu dimensionar como a subjetividade dos trabalhadores é mobilizada nessa atividade de trabalho. Os resultados apontam que a autonomia presente no trabalho com aplicativo é apreciada pelos participantes. Não obstante, a contrapartida são custos operacionais elevados que levam a uma intensificação do trabalho (trabalhar mais para compensar os custos e extrair uma renda). Um ponto desfavorável comum referido pelos motoristas entrevistados é a questão da segurança, que se expressa no risco constante de assaltos. Essa atividade de trabalho, apesar de apresentar características favoráveis, é considerada pelos entrevistados como transitória, algo de que se utilizam enquanto conseguem retomar ou avançar rumo à realização de seus projetos profissionais.

**Palavras-chave:** Análise do Trabalho; Motorista de aplicativo; Subjetividade; Uberização.

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente estudo objetiva analisar a atividade de trabalho do motorista de aplicativo que realiza o transporte de pessoas sob o monitoramento de uma plataforma para celular. Para compreender como esta atividade é vivenciada subjetivamente, buscou-se estabelecer uma estratégia metodológica baseada na conversa/entrevista com os participantes de modo a entender como ocorreu a inserção no cadastro dos motoristas no aplicativo e como essa atividade de trabalho é significada pelos motoristas.

Compreende-se que o grupo de participantes do estudo foi beneficiado na medida em que a pesquisa instituiu um espaço para falar sobre seu trabalho, promovendo assim um sentimento de reconhecimento e de valorização profissional. A investigação proporcionou a identificação da visão dos participantes acerca dos fatores positivos e negativos de sua atividade, dos fatores de risco e das vivências enquanto motorista de aplicativo.

Desta forma, a análise do trabalho de motoristas de aplicativo tem a finalidade de investigar a relação entre trabalho e subjetividade pela sua participação em uma organização de trabalho que se propõe a oferecer maior autonomia na realização das atividades, ainda que deixem de assegurar garantias trabalhistas existentes em vínculos formais de trabalho. Então fica a indagação se esta nova organização de trabalho, que se utiliza de novas tecnologias, pode ser enquadrada ou não como um novo paradigma de trabalho, passível de ampliação para outras categorias profissionais.

### **1.1. Psicodinâmica e Organização do Trabalho**

Para Dejours (1992) as condições de trabalho (físicas, químicas, biológicas) tem por alvo o corpo dos trabalhadores e a organização do trabalho incide sobre o funcionamento psíquico. A organização do trabalho abarca, de um lado, as formas de divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, e, de outro, o sistema hierárquico, as relações de poder e as questões de responsabilidade. A Administração científica do trabalho, ou Taylorismo, amplamente adotada no século XX, impunha a disciplina do corpo para cumprir as exigências de tempo, o que gerou a intensificação do ritmo de trabalho dos operários.

O Taylorismo (dando crédito ao seu mentor, o engenheiro Frederick W. Taylor), surge como cultura de trabalho no final do século XIX, nos Estados Unidos, para consolidar o gerenciamento dito científico do processo de produção por meio de uma divisão bastante pronunciada entre trabalho manual (dito de execução) e o trabalho intelectual (dito de concepção), a fim de proporcionar o aumento da produtividade e do controle sobre o trabalho por meio da decomposição dos processos de trabalho (Barreto, 2003).

A psicodinâmica do trabalho (PDT) propõe-se a ampliar o seu escopo de modo a abordar não somente o sofrimento e o adoecimento no trabalho (objeto da Psicopatologia do trabalho) como também o prazer no trabalho, marcando assim a importância da organização de trabalho na dinâmica psíquica. A PDT objetiva capturar o real do trabalho em suas formas concretas, alicerçado na “descoberta” de que a relação entre a organização do trabalho e os humanos não é um bloco rígido, mas está em contínuo movimento (Dejours, 2011).

A primeira implicação metodológica da PDT é fazer uso do método compreensivo pelo qual tem-se como objetivo fundamental a investigação dos sentidos que as condutas e o discurso têm para os trabalhadores antes de decidir qual o sentido que tem para o pesquisador (Dejours, 2017).

O discurso dos operários acerca da indignidade operária, que se repetia como um refrão representava um sentimento de vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um anexo à máquina, de não ter imaginação ou inteligência (Dejours, 1992). Esta insatisfação se expressava no contato com tarefas desinteressantes, com gestos repetitivos, que remetiam ao sentimento de inutilidade e a falta de finalidade e de significação em relação ao conjunto da atividade da empresa (Martinez & Paraguay, 2003).

A mobilização subjetiva manifesta-se nas pessoas saudáveis pela pressão (ou pulsão) interna, no sentido de deixar extravasar os recursos da sua personalidade na execução de sua atividade de trabalho, o que supõe esforços provenientes das esferas cognitiva, afetiva e sensorial para dar um toque pessoal em seu trabalho. Não obstante, quando a pessoa que coloca a sua energia é frustrada pela falta de retribuição por suas iniciativas, esta se desmobiliza e se condena a passividade, apesar das consequências negativas para sua saúde mental (Dejours, 2011).

A saúde no trabalho é entendida como uma construção mediada pela dinâmica intersubjetiva do reconhecimento, pois, quando se confere ao fazer os julgamentos de utilidade e de beleza, torna-se possível construir a identidade do trabalhador, considerada central para a obtenção da saúde psíquica (Dejours, 2012).

Barreto (2003) considera que a partir da década de 1970, em países capitalistas centrais, com a efetivação de processos de reestruturação produtiva e a aplicação das políticas neoliberais, observou-se a implementação de atividades não regulamentadas pela legislação, ampliando assim o número de trabalhadores sem as garantias de um vínculo formal.

Para Antunes (1999), como citado em André, Silva e Nascimento (2019), a década de 1980 constituiu um marco em termos de mudanças que influenciaram diretamente o trabalho, dentre elas o avanço da tecnologia e de novas formas de organização do trabalho e gestão que engendraram novas relações de trabalho.

Para Antunes (2011), a informalização e a flexibilização são caminhos seguros utilizados para ampliar a intensificação, exploração e precarização dos vínculos de trabalho. A flexibilização e suas expressões no mundo do trabalho sintetizam o fenômeno de precarização do trabalho que se intensifica desde os anos 1980. A precarização proporciona uma forma de exploração do trabalho manifestada nos ambientes “modernos” de corporações em que o domínio do trabalho se torna o domínio do tempo de trabalho (Antunes & Praun, 2015).

No contexto de precarização dos vínculos cresce o desgaste mental no trabalho que se acentua pela possibilidade constante de voltar ao desemprego, configurando uma ansiedade permanente que pode emergir sob a forma de diversos sintomas. As incertezas e instabilidades nas relações de emprego informais possibilitam a difusão do medo de demissão que facilita a imposição de sobrecargas cada vez maiores aos trabalhadores tanto em seus corpos como em sua vida mental (Seligman-Silva, 2015).

## **1.2. A Uberização do Trabalho**

Pode-se utilizar o termo uberização em alusão à empresa de transportes Uber para descrever o fenômeno do surgimento de uma nova organização de trabalho a partir de avanços tecnológicos (Kramer, 2017). O sucesso da empresa Uber é fruto de sua tecnologia em conectar clientes e passageiros através de um aplicativo que oferece um serviço que é barato e eficiente para consumidores, além de seu sucesso ter relação com a falta de um contrato de trabalho com seus motoristas que a isenta de pagar por direitos trabalhistas, respeitar padrões de emprego e legislações existentes no setor de transportes (Slee, 2017).

A relação das inovações tecnológicas com as novas formas de trabalho que promovem maior flexibilidade envolvem mudanças subjetivas no trabalhador que, no caso da uberização do trabalho, gera uma transferência de riscos, custos do trabalho assim como intensificação dos ritmos pela extensão do tempo de trabalho (Abílio, 2017).

A plataforma Uber foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanik que dizem que imaginaram um serviço onde seria possível chamar um carro com motorista particular com apenas um toque no celular (Slee, 2017). A partir de 21 de setembro de 2016, a plataforma Uber começou a operar em João Pessoa – PB, propondo-se a oferecer à população uma alternativa acessível, moderna e eficiente para que aproveitem ainda mais a cidade (Uber, 2016).

A plataforma da Uber é uma das mais bem-sucedidas nesse setor com a premissa de dar aos seus clientes uma viagem confortável a um preço competitivo, algo que mexeu com o status quo do mercado de transportes de passageiros em veículos particulares ao inserir novos competidores.

Trabalhar como motorista de aplicativo envolve atender requisitos da plataforma online, tais como: ter em sua carteira nacional de habilitação definitiva a licença para exercer atividade remunerada, foto de rosto e o certificado de registro e licenciamento de veículo com 4 portas e 5 lugares com ar condicionado que seja do ano modelo 2008 ou mais novo (Uber, 2014).

Estima-se que no ano de 2017 havia mais de 500 mil motoristas parceiros da plataforma Uber em atividade no Brasil com 17 milhões de usuários que utilizam dos serviços do aplicativo. O trabalho com aplicativos de transporte como a Uber, 99, Cabify e Easy é criticado por taxistas pela concorrência desleal por afirmarem que estas empresas não pagam tantas taxas ao governo para realizar o trabalho, o que permite que pratiquem preços mais acessíveis aos clientes (Ribeiro, 2017).

Nesse sentido, a introdução desta nova organização do trabalho coloca um maior grau de autonomia e de riscos para o trabalhador, que antes eram assumidos, em quase sua totalidade, pelos empregadores no modelo de produção taylorista. O trabalhador nesta organização passa a ser um microempreendedor com liberdade sobre seu próprio trabalho, em contrapartida passa a lidar com os riscos, os custos e deixa de contar com os direitos trabalhistas decorrentes de um emprego formal (Abílio, 2017).

A engenhosidade descrita por Dejours (2011) a respeito do trabalhador que inova em sua forma de agir através de suas experiências singulares no trabalho é estimulada em tempos de uberização do trabalho. O trabalhador passa a ter maior grau de liberdade para escolher como realizar o seu trabalho, mas em contrapartida irá assumir responsabilidades como os custos operacionais (combustível, manutenção, impostos) para manter sua atividade de trabalho (Slee, 2017).

Tom Slee (2017) mencionou que entre 2014 e 2015 a empresa Uber fez uma série de anúncios acerca do dinheiro ganho por seus motoristas parceiros. Nestes anúncios foi colocado que a renda média anual de um motorista da empresa era de US\$90.766 mil em Nova York, enquanto que o salário de um motorista de táxi tem a média de US\$30 mil anuais, uma diferença gigantesca.

O jornalista McFarland do Washington Post foi citado por Slee (2017, p.113) pelo que escreveu acerca do que foi divulgado pela empresa de que “os números da Uber não computam os custos do motorista ao comprar e rodar com um veículo”. Deve-se destacar que o motorista assume a responsabilidade pelos custos com combustível, manutenção, depreciação do carro, seguro e despesas adicionais (pedágios, estacionamento).

A Uber tinha uma taxa de 20% mais 1S\$ de taxa de segurança, mas resolveu em setembro de 2014 aumentar a sua própria comissão para 25% para os novos motoristas na cidade de São Francisco. Sobre este aumento Tom Slee (2017, p.115) cita uma matéria da revista BusinessInsider que fala de uma reunião do diretor-financeiro da Uber com potenciais investidores, na qual o investidor de risco Mike Novogratz perguntou: “Você tem trabalhadores felizes, você tem consumidores felizes, você tem acionistas felizes. A santíssima trindade está realmente empolgada com sua empresa. Por que vai arriscar isso e reduzir o salário dos empregados em 5%?” e o diretor-financeiro respondeu: “Porque nós podemos”.

Com a flexibilização do trabalho, da jornada, da remuneração e aumentando a necessidade de competências e responsabilidades presentes no trabalho se instala uma situação em que as pessoas estão inseridas em formas de trabalho que assumem feições de um trabalho informal (Antunes, 2011). Para exemplificar, a categoria dos motoristas de aplicativo tem características de um trabalho informal, apesar de serem parceiros de grandes corporações.

Em relação ao sistema de reputação utilizado pela plataforma Uber, pode-se destacar que o sistema de avaliação do aplicativo permite que os passageiros classifiquem os condutores com notas que variam entre uma e cinco estrelas, onde a maioria dos passageiros dá a nota máxima por cortesia. Mas se a nota do motorista ficar abaixo de 4,7 estrelas, ele pode ter seu cadastro desativado e não há como apelar dessa decisão, pois para o motorista não existe um contrato de trabalho (Slee, 2017).

No caso do trabalho dos motoristas de aplicativo que está sendo alvo de análise neste estudo, a plataforma é responsável por manter em seus escritórios o funcionamento do aplicativo, além de receber as demandas de seus clientes e de motoristas-parceiros em suas centrais de atendimento. Por sua vez, o motorista de aplicativo será responsável por manter o carro em condições adequadas para seu trabalho, realizar as manutenções do veículo, pagar o imposto de renda sobre 60% de seus rendimentos que são tributáveis (Cardoso, 2019), e escolher qual a forma de fazer contribuições previdenciárias ou simplesmente deixar de fazê-las.

### **1.3. Revisão da literatura**

Não foi possível encontrar artigos nas plataformas de pesquisa Scielo e Pepsic utilizando as palavras-chave “uberização”, “motorista de aplicativo”, ou “Uber”. Mas através de pesquisa no Google Acadêmico foi possível encontrar trabalhos que perpassam a temática do trabalho com aplicativos de transporte.

Encontrou-se um artigo destinado a verificar os impactos desta nova modalidade de transporte, analisando as normas e a legalidade deste serviço (Vasconcelos & Assis, 2018), enquanto que outros trabalhos debruçaram-se sobre o vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo, se estes são trabalhadores autônomos ou empregados (Casagrande, 2017; Rached & Farias, 2017; Barros, Rohrbek, Eckelberg & Santos, 2016).

O trabalho de Fallavena (2017) analisou a trajetória de vida de cinco mulheres que trabalham como motoristas de aplicativo no Rio Grande do Sul por meio de entrevistas semiestruturadas para entender seus dilemas e motivações. Por sua vez, o artigo de Vaclavik e Pithan (2018) procurou explorar a produção de sentidos e significados de motoristas de aplicativo em relação ao seu trabalho.

Também foi localizado o trabalho desenvolvido no Rio de Janeiro com o objetivo de analisar a atividade de motoristas da Uber sob o enfoque da precarização, buscando verificar se este tem as características de um trabalho precário. Neste estudo analisou-se o discurso da flexibilidade como um fenômeno global que ganha força em razão dos altos índices de desemprego e que levam a possibilidade de ampliação da precarização nas relações trabalhistas (André, Silva & Prevot, 2019).

Desta forma, pouco se tem publicado sobre o trabalho dos motoristas de aplicativo, o que é compreensível por ser uma modalidade de trabalho recentemente criada, bem como nos estudos localizados nenhum deles utilizou a psicodinâmica do trabalho como enfoque teórico, lacuna que pretendemos contribuir em sua superação com o presente estudo na medida em que optamos por focalizar a relação subjetiva com o trabalho dos motoristas de aplicativo.

## **2. METODOLOGIA**

### **2.1. Tipo de pesquisa**

A presente pesquisa caracteriza-se por ser um estudo qualitativo, exploratório e descritivo que se baseia em entrevistas semiestruturadas e se propõe a investigar as vivências subjetivas de motoristas de aplicativo no tocante a essa nova modalidade de trabalho. Este estudo faz parte do projeto de pesquisa intitulado "Uma análise do trabalho de motoristas de aplicativo: um novo paradigma de trabalho?" aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba e cujos procedimentos estão respaldados na resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde - CNS que se refere às pesquisas com seres humanos.

O grupo de entrevistados foi constituído a partir da técnica da bola de neve, pela qual um entrevistado indica duas ou mais pessoas de seu círculo de amizades e assim sucessivamente, considerando os critérios de acessibilidade e saturação teórica (Denzin & Lincoln, 2006). Os critérios de inclusão dos participantes foram: a) ter o cadastro ativo como motorista de aplicativo; b) ter, no mínimo, três meses de experiência nessa atividade de trabalho; c) concordar em participar de forma voluntária.

### **2.2. Instrumentos de pesquisa**

Quanto aos instrumentos utilizados aplicou-se um questionário sociodemográfico e uma entrevista individual semiestruturada baseada em um roteiro com diversas questões relacionadas à atividade profissional dos motoristas de aplicativo. O roteiro foi desenvolvido pela mestranda Gabriela Ramos de Barros e adaptado para essa pesquisa após uma entrevista piloto com um motorista de aplicativo voluntário que confirmou a pertinência e adequação dos conteúdos das questões constantes no roteiro.

O roteiro de entrevista engloba os seguintes temas: história de inserção na atividade; exercício de outras atividades remuneradas; rotina de um dia de trabalho; os aspectos favoráveis e desfavoráveis associados à atividade de motorista de aplicativo; as relações com: os clientes, colegas de trabalho, com a empresa, com os taxistas; avaliação sobre o aplicativo; o significado de ser

‘avaliado pelos clientes; a questão da segurança e os projetos profissionais futuros dos entrevistados.

### **2.3. Procedimentos da coleta de dados**

Por meio de contatos com alguns motoristas de aplicativo perguntou-se sobre a existência de algum local onde eles se reunissem com outros motoristas da Uber, pelo que nos passaram a informação de uma praça próxima a um dos shoppings da cidade onde motoristas de aplicativo se reuniam nos horários de menor movimento para descansarem e para conversarem entre si. Através dessa informação foi possível localizar essa praça para a realização das entrevistas com os motoristas de aplicativo nos horários de pausa do trabalho.

Foram entrevistados nove motoristas de aplicativo que têm o cadastro ativo na plataforma X durante o mês de fevereiro de 2019. Todos eles receberam as instruções necessárias acerca de sua participação na pesquisa e manifestaram sua concordância em participar através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

### **2.4. Procedimentos da análise de dados**

Para análise das entrevistas utilizou-se a análise de conteúdo para efetuar a descrição e interpretação para atribuição de sentido ao material trazido pelos entrevistados após a sistematização dos conteúdos, com base em uma lógica explicitada, na qual se investigam as condições de produção do discurso e o discurso em si para que seja possível descrever, descobrir associações e descobrir relações de causa-efeito entre fenômenos (Vala, 1986).

Com o tratamento da informação realizada através da análise de conteúdo das respostas dadas pelos motoristas de aplicativo foi possível agrupar os discursos em quatro categorias, quais sejam: Histórico de inserção, Condições de trabalho, Subjetividade no trabalho e Projetos profissionais futuros.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 3.1. Caracterização dos participantes

A média de idade dos participantes foi de 29,2 (DP = 3,3), sendo a idade mínima 23 e a máxima de 56, com a média de 11,7 meses (DP = 8,9) no exercício da atividade de motorista de aplicativo com o tempo mínimo de três meses e o máximo de 24 meses. Na tabela I a seguir, são indicados os dados referentes às características sociodemográficas dos motoristas de aplicativo participantes do estudo.

**Tabela I** – Distribuição das variáveis sociodemográficas dos participantes

Variável	Nº de participantes
<b>Naturalidade</b>	
João Pessoa – PB	5
Brejo dos Santos – PB	1
Sapé – PB	1
Santa Rita – PB	1
São Paulo – SP	1
<b>Escolaridade</b>	
Ensino Médio Completo	3
Ensino Superior Completo	5
Mestrado Completo	1
<b>Estado Civil</b>	
Casado/União Estável	4
Solteiro	3
Divorciado/Separado	2
<b>Carro</b>	
Próprio	6
Alugado	3

Fonte: Dados da Pesquisa.

A Tabela I demonstra que cinco dos entrevistados são naturais de João Pessoa - PB, três vieram do interior da Paraíba e um deles veio de São Paulo -

SP. Quanto ao estado civil, quatro são casados, três são solteiros e dois deles são divorciados. Além disso, seis participantes responderam ter filhos, com a média de 1,3 filhos entre os participantes que são pais.

Pode-se perceber também na tabela I, no tocante a qualificação dos entrevistados, que três dos participantes possuem o ensino médio completo, cinco possuem o ensino superior completo nos cursos: de Administração, Geografia e Música e um deles possui mestrado. Em relação ao carro usado para as atividades de trabalho, seis utilizam de carro próprio e três deles possuem um carro alugado.

Em relação ao trabalho enquanto motorista de aplicativo, seis dos participantes são exclusivamente motoristas de aplicativo, dois são professores e fazem o trabalho para este aplicativo enquanto complemento de renda e um deles trabalha como radiologista e atua como motorista de aplicativo nos dias em que não têm plantão no hospital.

A renda mensal média dos participantes que trabalham exclusivamente como motoristas de aplicativo ficou em R\$2.216,67, enquanto que os entrevistados que possuem outra renda além do aplicativo ficaram com a média de R\$4.644,67. A renda familiar média calculada entre todos os participantes ficou em R\$ 3.659,34.

Em relação às contribuições previdenciárias dos entrevistados que são exclusivamente motoristas de aplicativo, três deles afirmaram que realizam a contribuição para a previdência e os outros três não a realizam. No grupo dos participantes que tem outra profissão além do aplicativo X, todos os três realizam as contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) nas empresas em que trabalham, porque este desconto é feito diretamente na folha de pagamento, porém nenhum destes relatou fazer contribuições ao INSS pelo trabalho como motorista de aplicativo.

### **3.2. Análise dos dados**

Os resultados coletados através das entrevistas com os motoristas de aplicativo foram repartidos em quatro categorias para expor suas visões com o uso de nomes fictícios para introduzir seu depoimento acerca de seu trabalho.

Foram delimitadas as seguintes categorias: Histórico de inserção, Condições de trabalho, Subjetividade no trabalho e Projetos profissionais futuros.

### **3.2.1. Histórico de inserção**

A categoria de Histórico de Inserção aponta similaridades nas situações contextuais para a indicação e entrada dos entrevistados na plataforma. Os entrevistados receberam indicações de amigos e familiares como nos depoimentos abaixo:

Na Uber eu fui por indicação de amigo, saí do emprego e um amigo indicou, aí fui trabalhar na Uber. Estava sem trabalhar, mas acabei indo pra Uber... (Sebastião Silva)

Necessidade, eu precisei e me indicaram, aí eu entrei. Quem meu deu a ideia foi minha irmã, que um amigo dela foi e deu certo. Então resolvi entrar. (Joaquim Feitosa)

O depoimento do Vitor Nunes relatou a necessidade financeira pelo acúmulo de dívidas como motivador para sua entrada na atividade de motorista de aplicativo. Contou que “o prefeito começou a atrasar os salários, aí estava em três salários atrasados e já entrou outro prefeito”. Diante disso, ele relatou que precisou correr atrás de uma renda porque sua filha era recém-nascida e resolveu entrar no aplicativo como forma de compensar os salários atrasados.

Quando questionados sobre os motivos para realizarem o cadastro na plataforma de transporte por aplicativos, alguns participantes ressaltaram a situação prévia de desemprego e viram este trabalho como uma saída, como nas falas a seguir:

Eu fiquei desempregado e via como única maneira de um refúgio de imediato. Peguei bem quando abriu. (João Antônio)

Foi falta de oportunidade no mercado de trabalho, foi basicamente isso, eu passei um ano sem conseguir arrumar nada... Aí através da internet, amigos e o pessoal falando sobre a Uber, resolvi aceitar e entrar de cara. (Leonardo Soares)

Em relação ao processo de cadastro, o Leonardo Soares disse que “foi bem tranquilo de fazer, fiz tudo só, o passo a passo é bem simples de tá fazendo”, e para iniciar as atividades o Sebastião Silva relatou que “eu envie

meus dados para ela, deu tudo certo, rapidamente foi aprovado e já estava trabalhando”.

Desta forma, percebe-se que a história de muitos dos participantes tiveram como pano de fundo o desemprego e necessidades financeiras no momento em que fizeram seus cadastros na plataforma. Quanto à inserção, os relatos dão conta de um processo simples de ser feito e o cadastro teve como principal motivador suprir as necessidades específicas de suas vidas.

### **3.2.2. Condições de trabalho**

Na categoria de Condições de Trabalho pode-se destacar a carga horária dedicada à atividade de trabalho como motorista de aplicativo. Alguns motoristas escolhem trabalhar durante o horário comercial e outros estendem as horas de trabalho para melhorar o retorno financeiro:

Faço um horário de segunda a sábado de oito da manhã até às seis, sete da noite no máximo, aí tenho intervalo só para almoçar e resolver alguma coisa, mas basicamente é só isso, um horário comercial. (Leonardo Soares)

Todos os dias, de domingo a domingo. De 5h eu estou na rua e fico até meia noite. (Joaquim Feitosa)

Em relação ao tempo dedicado pelos participantes que são exclusivamente motoristas de aplicativo, a maioria deles afirmou trabalhar seis dias da semana, como na fala do Sebastião Silva: “minha rotina eu inicio de seis horas da manhã, paro de meio-dia para almoçar e trabalho até cinco da tarde. Faço minhas oito horas de trabalho. Segunda a sábado”.

A possibilidade de usar o trabalho como motorista de aplicativo como complemento de renda, levou o Antônio Costa à seguinte estruturação de seu tempo: “Faço de 5h às 12h na Uber e de 13h às 17h estou na escola. De segunda a sexta na escola, e na Uber eu rodo no final de semana o dia todo”. Já o Paulo Sérgio que trabalha como radiologista contou que: “terça estou no Trauma, quinta estou no Metropolitano e no resto da semana eu estou no aplicativo”. Este motorista estabeleceu para si o cumprimento de uma meta diária de “duzentos por dia, quando chego nos duzentos eu paro”.

Em relação aos aspectos negativos da rotina de trabalho, os motoristas expressaram sua preocupação com a questão da segurança. Os participantes relataram que a insegurança é um dos pontos negativos por saberem de colegas que foram assaltados. Por conta disso, precisam se proteger para evitar situações de risco como nos depoimentos a seguir:

Já vi caso que eu ia ser assaltado, aí eu passei direto. (Antônio Celso)

Tá acontecendo muito assalto, muito, muito assalto mesmo. Semana passada, assaltaram um amigo meu e foi um momento de desespero, entendeu? (João Antônio)

Trabalho de muito risco, a gente pega pessoas e não sabe quem está pegando (Paulo Sérgio)

A insegurança sentida pelos motoristas de aplicativo é um conteúdo constante nas falas dos participantes, por meio das quais fazem algumas sugestões para aumentar o grau de segurança através de exigências maiores aos novos clientes, de tal modo que se aproximem daquelas exigidas no cadastro dos motoristas. O João Antônio sugeriu que “a pessoa mande uma cópia da sua identidade, assim como a gente manda a cópia da nossa habilitação” visando uma redução dos riscos vividos em decorrência da falta de informações exigidas dos clientes.

O sentimento de insegurança descrito pelos motoristas de aplicativo pode ser entendido também pelo fato de seu trabalho ser instável, com a possibilidade de ser vítima de assalto ou de situações desconfortáveis com clientes. A instabilidade pela ausência de vínculo e as condições de baixa segurança podem levar a adoecimentos como fadiga física e mental, estresse e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho (Reis, Fernandes & Gomes, 2010).

Os motoristas participantes da pesquisa relataram que fazem uso de determinadas estratégias para enfrentar a condição de insegurança que experienciam diariamente ao transportar pessoas desconhecidas, como nos depoimentos abaixo:

Eu estou evitando rodar à noite, estou rodando mais de dia, na noite eu não estou me sentindo muito confortável (João Antônio)

A gente tem alguns métodos que eu, particularmente, adoto, né? Para chegar em algum local com o carro sempre fechado, com os vidros fechados, e se eu achar que o passageiro não é legal, que apresenta algum risco, eu cancelo a corrida e vou embora. (Leonardo Soares)

Um ponto negativo do trabalho que foi lembrado pelo Joaquim Feitosa é “o trânsito e o combustível muito caro” que são situações que fazem parte da sua rotina de trabalho, ou seja, ter que lidar com as condições precárias do tráfego e reabastecer constantemente. Outro ponto comum de reclamações dos participantes é em relação à taxa cobrada pela empresa. De todas as corridas realizadas, desconta-se um percentual expressivo como atestam os depoimentos a seguir:

Outro ponto negativo é a taxa, né? Aquele desconto deles aí, que é 25%, que pode variar também, porque depende... (Leonardo Soares)

Hoje eu fiz uma corrida para o aeroporto que deu trinta e seis reais e a empresa só me repassou vinte e quatro reais, porque o resto foi tudo de taxas para ela, e aí essa situação... Não sou só eu não, é um monte aqui que é puto com isso, porque é muito. (Vitor Nunes)

O Joaquim Feitosa demonstrou sua insatisfação com a falta de suporte oferecido pela empresa ao relatar que: “só quando dá algum problema com o passageiro, aí, é o único suporte que eles dão, fora isso mais nada, você que se lasque aí nas ruas, você que se f\*\*\*...”.

Em reportagem da Gizmodo, os motoristas de aplicativo de sete grandes cidades dos EUA planejam entrar em greve no dia 8 de maio de 2019 por alegarem que a plataforma vem encolhendo seus pagamentos, não oferecem condições de segurança e reclamam da falta de transparência da empresa com eles (O'Neill, 2019). Tal situação é perceptível no depoimento do João Antônio que relatou: “eu não me sinto seguro, porque assim é um aplicativo que não lhe conhece, para mim eu sou só um número para a empresa”.

Quando questionados sobre os aspectos positivos do trabalho os participantes falaram de fatores relacionados à possibilidade de ter contato com pessoas diferentes, a flexibilidade de horários, a ausência de alguém cobrando

metas e, também, a remuneração financeira obtida com o trabalho, como ilustram os depoimentos abaixo:

Você conhecer pessoas novas, conhecer caminhos novos.  
(Antônio Costa)

Não tem a pressão de alguém cobrando metas... (Joaquim Feitosa)

Considero bastante favorável a questão da flexibilidade de horários. Eu posso fazer meu horário, eu posso resolver outras coisas, qualquer eventualidade eu posso fazer devido ao horário ser bem flexível. (Leonardo Soares)

Só o dinheiro mesmo, só a questão financeira. (Paulo Sérgio)

Um dos pontos positivos que foi expresso pelos motoristas de aplicativo envolve a autonomia para escolher o seu modo de trabalhar, poder determinar onde e em qual horário irá executar seu trabalho. Esta liberdade de escolha é ressaltada na fala a seguir:

A questão de trabalhar, eu que decido a forma de trabalhar, o local onde trabalhar, como é que eu vou trabalhar, sou geralmente eu que decido e isso é bem legal, sem ter ninguém para tá dizendo o que fazer. (Leonardo Soares)

A autonomia, uma bandeira histórica dos trabalhadores, pode favorecer o uso da inteligência prática e a criação de novas formas, mais eficazes, para o desempenho de sua atividade. A autonomia pode mobilizar o prazer e a construção de sentido no trabalho (Moraes, Vasconcelos & Cunha, 2012).

A autonomia é uma das características mais exaltadas pelos participantes como fator positivo de seu trabalho pela possibilidade de escolher os horários e locais para trabalho, além de poder cancelar as viagens, se percebem algo diferente do habitual que pode configurar um risco, como no depoimento do Vitor Nunes que diz: “observo todo o entorno para ver se tem alguma coisa suspeita, caso tenha eu cancelo a viagem e vou embora, mais vale minha vida”.

Em relação ao suporte oferecido pelo aplicativo, o Joaquim Feitosa relatou que um dos imprevistos que pode acontecer é o do cliente ir embora sem pagar a corrida. Nesse caso, o suporte do aplicativo resolve a situação “aí a empresa paga, você reporta e ela paga”. Outra situação em que o suporte do

aplicativo funciona é com relação à taxa de limpeza para os casos em que o cliente venha a sujar os bancos do carro, como relatou o Antônio Celso: “caso algum cliente venha a molhar o banco do carro, você entra em contato com ela e vai e ressarce você com a taxa de limpeza”.

Uma fala interessante sobre o trabalho como motorista de aplicativo ressaltou que estar neste trabalho e receber uma certa remuneração deu a ele a possibilidade de rejeitar ofertas de emprego em escolas porque, em sua análise, era mais vantajoso manter-se no trabalho com aplicativo, como registrado na fala a seguir:

Depois que eu entrei [no aplicativo] e vi que rende alguma coisa, já me ofereceram para dar aulas em algumas escolas daqui de João Pessoa e eu rejeitei pelo salário porque eu vi que não compensava, entendeu? Ia sugar muito de mim lá, ia gastar muito tempo, onde aqui eu tô mais livre, mais tranquilo.  
(Vitor Nunes)

### **3.2.3. Subjetividade no trabalho**

A categoria da subjetividade no trabalho foi escolhida para discutir a centralidade do trabalho na dinâmica subjetiva, já que o trabalho não é redutível a uma produção no mundo objetivo, mas sempre implica em transformações na subjetividade do trabalhador (Dejours, 2004). Com este intuito, as visões pessoais dos participantes acerca de aspectos específicos de seu trabalho como o que acham da sua relação de trabalho, das situações de risco enfrentadas, das relações interpessoais e do sistema de avaliação, são discutidas para elucidar como o processo de trabalho provoca a implicação subjetiva.

Quando questionados sobre o que pensam dessa relação de trabalho, diferente da relação tradicional com carteira assinada, os participantes ressaltaram a liberdade que possuem, a falta de um supervisor que cobre por metas e a flexibilidade de horários nos seguintes depoimentos:

Estou gostando porque é uma coisa que você tem liberdade. Não tem diretor perturbando. (Antônio Costa)

Rapaz, eu acho bacana. Porque assim, no momento, é o que está dando para mim. No momento eu estou com outras prioridades, questões de família, saúde da família, então assim,

querendo ou não eu sempre tenho que estar correndo atrás de alguma coisa. (João Antônio)

Em relação à praça onde foram realizadas as entrevistas, os motoristas relataram que toda essa história começou com alguns deles e foi se ampliando a tal ponto que, utilizando as palavras do Leonardo Soares, “agora é decretado, a praça de Uber agora”, pois este é um local onde os motoristas conversam e trocam informações como, por exemplo: “eu descobri agora que eu estava aqui na praça e o menino me explicou que tem a opção de você receber corridas só em cartão que antes não tinha”.

O Joaquim Feitosa contou que a praça é: “para descansar, jogar conversa fora...”, enquanto que o Sebastião Silva falou que para ele: “esse lugar aqui nós encontramos porque aqui tem muitos estacionamentos, a gente senta aqui estressado, aí a gente tá aqui todo mundo conversando pelos estresses e continua o trabalho de novo”. A praça, portanto, aparece no discurso dos participantes como um espaço para descanso e sociabilização, para troca de informações sobre o trabalho, para compartilhamento de situações vividas, contribuindo assim para criar condições para a construção de um coletivo de trabalho, tal como descrito por Dejours (2012), baseado na construção de regras de trabalho, regras sociais e regras éticas.

Além disso, ressaltaram a colaboração existente entre os motoristas de aplicativo com os novatos. Por exemplo, o João Antônio disse: “eu sempre crio grupos para ajudar os novatos que estão precisando de apoio, passando umas dicas para eles, então eu passo umas dicas sobre os melhores locais”. Percebe-se aqui um senso de cooperação, tal como descrito por Dejours (2011), em que há uma vontade de trabalhar juntos para a superação das dificuldades.

Ao serem perguntados sobre situações de risco que já enfrentaram durante a atividade de trabalho em que buscaram o suporte da central de atendimento da empresa, os participantes relataram que vivenciaram a situação de assédio por uma cliente e uma batida no trânsito que estão nos depoimentos a seguir:

Já sofri tentativa de assédio... Sofri assédio, né? Uma tentativa de estupro, praticamente... Por uma cliente que estava muito bêbada, mas assim... (João Antônio)

Comigo não, mas com alguns colegas já levaram o carro, fizeram assaltos... Só tive um acidente... Bati num carro, o cara abriu a porta quando eu estava saindo. (Joaquim Feitosa)

Em relação às relações que mantêm com os clientes, os motoristas relataram que suas interações vão estar condicionadas às características do cliente, pois existem alguns que entram sem dizer nada e outros gostam mais de conversar. O depoimento do Vitor Nunes clarifica como ele mobiliza sua inteligência prática, descrita por Dejours (2011), para tornar a viagem com o passageiro mais agradável:

A gente usa isso como estratégia para facilitar o diálogo, eu gosto muito de conversar com os passageiros, se der brecha também, porque tem passageiro que gosta de entrar calado e sair calado, se você começa a conversar com ele demais e vê que ele não quer muito assunto, ele acaba lhe avaliando mal, entendeu? Aí a gente vai de acordo com o passageiro, depende do passageiro. (Vitor Nunes)

A fala de um dos motoristas expressou a impressão de que, durante a viagem com alguns clientes até o destino, parece que seus passageiros querem um psicólogo para falar de questões pessoais e que, à sua maneira, procura oferecer algum tipo de suporte ao cliente:

Tem passageiro que a gente acha que querem um psicólogo, que falam da vida e tal, perguntam o que a gente acha, o que a gente não acha, essas coisas. Então a gente tem que ser um psicólogo para eles: “não faz isso, eu acho isso...”, a gente vai achando, e a gente vai conversando sobre a vida dele, sobre filho, irmão, pai, tio, os amigos, vizinhos, então a gente vai se aproximando. (Marco Sousa)

Mas também existem reclamações a respeito da relação com os clientes, como no depoimento do Joaquim Feitosa: “é ruim porque entra muita gente que vem com problemas, aí quer descontar no motorista... É muita frescura, o carro tá sujo, fez direção perigosa, essas coisas... É difícil aí esse sistema de avaliação”. Percebe-se nesse caso que o sistema de avaliação pode não refletir a realidade, na medida em que muitos clientes descontam no

motorista em suas avaliações por insatisfações decorrentes de questões que não estão relacionadas ao serviço em si.

Entretanto, pode-se perceber que a relação com os clientes é um aspecto favorável do trabalho pelas razões levantadas pelos próprios participantes em função do reconhecimento, no sentido de constatação pelo outro da contribuição ao trabalho executado, o que incentiva a mobilização subjetiva (Dejours, 2011). No depoimento do João Antônio, pode-se perceber sua vivência positiva da avaliação do aplicativo ao dizer: “acho bacana ser avaliado, ser reconhecido pelo meu trabalho”, aspecto que pode favorecer a saúde mental.

O sistema de avaliação pode premiar ou punir os motoristas como no depoimento dado pelo Leonardo Soares que relatou: “eu sou VIP pô, motorista VIP”, o que implica em vantagens como, por exemplo: “se tiver solicitações de todo mundo aqui, se for um passageiro VIP e ele chamar, só chama quem é motorista VIP, entendeu? A preferência é essa”. Ou seja, ter uma média alta de avaliações oferece prioridade em receber os clientes com as melhores notas.

Se a nota do motorista de aplicativo estiver abaixo de 4,7 estrelas pode acontecer deste ter o cadastro bloqueado como nas palavras do Paulo Sérgio: “a pior [nota] chega a 4,70, para bloquear é rápido”. A empresa utiliza o sistema de notas para desligar os motoristas que tem uma média de avaliações baixa e premia os motoristas que possuem excelentes avaliações.

Além das notas de um a cinco estrelas no aplicativo, é possível receber elogios dos clientes, pois estes tem a opção de deixar um depoimento para o motorista de aplicativo ler como forma de reconhecimento pelo seu trabalho. O Leonardo Soares mostrou: “olha aqui diz que você é excelente e tudinho, olha aqui, dois dias atrás: muito simpático, um excelente profissional, recomendo, muito educado, ótimo atendimento, ótimo papo...”.

Esse reconhecimento realizado pelo cliente significa uma constatação da contribuição individual, o que se refere à qualidade do trabalho, ou seja, não é um elogio direto ao sujeito, mas diz respeito ao trabalho desenvolvido pela pessoa. O trabalhador tem o seu reconhecimento mediado pelo seu fazer e,

desta forma, o elogio dado pelo trabalho pode inscrever-se dentro da esfera da identidade como um reconhecimento para si (Dejours, 2011).

### **3.2.4. Projetos profissionais futuros**

Esta categoria surgiu diante do relato dos motoristas em relação aos seus projetos profissionais e se continuar trabalhando no aplicativo estava em seus planos de futuro. Ter um projeto de vida ou um projeto profissional implica em escolher o que se deseja ser e o que se quer realizar no mundo, o que leva o sujeito a escolher estratégias em direção ao que pretende realizar no mundo (D'Avila, Krawulski, Veriguine & Soares, 2011).

Desta forma, os participantes demonstraram seu interesse em projetos profissionais futuros que envolvam a retomada dos trabalhos que exerciam previamente ao ingresso na atividade, como se pode constatar nas falas a seguir:

Eu penso em abrir minha própria empresa de perfuração de poço, eu penso em botar de novo. [...] Abrir uma perfuração de poço, não aqui em João Pessoa que aqui já tem muito. Eu meio que vou ser empresário, e pronto, quero ser empresário. (Antônio Celso)

Sair o mais rápido possível da Uber e voltar para a construção. Eu saí da construção porque eu trabalhava com obras, e o governo estava atrasando muitos pagamentos. (Joaquim Feitosa)

Por outro lado, alguns participantes expressaram o seu desejo em seguir a carreira acadêmica ao pensarem em retomar os estudos nas suas áreas, como os discursos dos motoristas a seguir:

O que que eu projeto? Fazer um mestrado em música, é... Pretendo fazer. (Antônio Costa)

No momento eu acho tempo ainda, no intervalo que eu estou da Uber para estudar, estou estudando, para fazer alguns concursos, já me inscrevi em alguns aí, para fazer alguns concursos aí, porque eu pretendo seguir a carreira acadêmica. (Vitor Nunes)

O relato dos motoristas evidencia perspectivas comuns em seu discurso acerca de seu trabalho. Quando o Leonardo Soares relata que: “muita gente

fala 'é muito bom, dá dinheiro sim...' mas só dá dinheiro se você rodar e depende do dia [...] É muito inconstante". Percebe-se a preocupação deste participante em relação a falta de estabilidade financeira de seu trabalho que fica dependendo de diversos fatores para ter uma boa renda.

A remuneração recebida pelos motoristas de aplicativo tem a ver com dois fatores: primeiramente se você dedicar muitas horas do dia ao trabalho e se o movimento do dia estiver favorável. O João Antônio mencionou que em seus projetos futuros está "pensando muito em concurso público" por ser uma carreira que oferece a estabilidade financeira que é ausente no trabalho como motorista de aplicativo.

A corrida pelo emprego público aparece no imaginário das pessoas pelo desejo em conquistar a estabilidade financeira. Uma vaga no serviço público passou a ser objeto de desejo por seu vínculo duradouro e para escapar da instabilidade das relações de trabalho. Têm-se estimado que milhões de brasileiros preparam-se para prestar concursos e ingressar em repartições federais, estaduais e municipais (Ribeiro & Mancebo, 2013).

Fica a impressão de que os motoristas de aplicativo não se enxergam permanecendo nessa atividade de trabalho por toda a sua vida produtiva. Nenhum dos participantes mencionou o trabalho como motorista de aplicativo como parte de seus projetos profissionais futuros. Entende-se que o trabalho como motorista de aplicativo é uma solução temporária utilizada em face da crise do emprego e que não há identificação com essa atividade, a tal ponto em que dediquem a ela o resto de suas vidas produtivas, como nas falas dos participantes seguintes:

Até onde der eu vou levando. Uma hora que eu não servir para isso e eles não servirem para mim, eu pego o meu banquinho e me retiro, é ou não é? (Marco Sousa)

Eu estou fazendo alguns cursos para me qualificar na área, né, é isso que estou projetando para o meu futuro, não é ser motorista de Uber não, isso aqui é só um momento mesmo, só para desafogar aí, para compensar o que eu perdi lá no ano passado. (Vitor Nunes)

Em relação ao interesse na permanência com a empresa do aplicativo no futuro, todos os participantes expressaram suas perspectivas de futuro com

a retomada de atividades de trabalho prévias, ou retomada dos estudos para seguir carreira acadêmica ou mesmo fazer concurso público para ter estabilidade financeira. Pode-se inferir que os motoristas de aplicativo têm este trabalho como uma alternativa para terem uma remuneração. O seu discurso acerca da permanência no trabalho com aplicativos, quando questionados se esse estava em seus projetos futuros, não demonstraram identificação com esse trabalho, o que pode ser expresso nos depoimentos seguintes:

Uber é só esporte, só para dar um extra. (Antônio Costa)

A gente trabalha nela, como a gente trabalha em qualquer outro emprego, se você vê que tá dando pra você ir, você vai. Se não dá, você para e vai para outro lugar, entendeu? (Sebastião Silva)

Pode-se concluir que o trabalho com a Uber é vivenciado subjetivamente pelos trabalhadores enquanto um meio para atingir o objetivo de ter uma remuneração financeira em tempos de dificuldades para conseguir empregos decentes, com boas condições de trabalho, já que o desemprego foi uma realidade citada por alguns motoristas no período prévio ao seu cadastro na plataforma da Uber. Desta forma, a fala seguinte sintetiza a vivência da maioria dos motoristas entrevistados sobre sua escolha pelo trabalho com a empresa de aplicativo dentre as alternativas existentes no mercado:

Eu prefiro estar aqui que é mais flexível, que não tem um chefe direto lhe perturbando, e você que tá fazendo sua renda, é melhor estar aqui do que estar em certos tipos de trabalho. (Vitor Nunes)

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo com motoristas de aplicativo pode chegar a algumas pistas, que discutiremos a seguir: em primeiro lugar, a maioria dos participantes avaliou como positiva a sua inserção nessa atividade de trabalho, pois em suas histórias de vida, foi uma solução encontrada tanto para reinserir-se no mercado de trabalho, como para o complemento de renda.

Os participantes do estudo ressaltaram a autonomia como um componente importante que dá prazer e que gera a produção de sentido no trabalho (Moraes et al, 2012). A autonomia implicou na mobilização subjetiva

dos trabalhadores através da possibilidade de usarem a inteligência prática para escolher e criar formas próprias no desempenho de sua atividade.

Os motoristas de aplicativo ressaltaram o sentimento de insegurança por estarem todos os dias levando pessoas desconhecidas em seus carros, com a possibilidade de serem vítimas de assaltos ou situações desconfortáveis com clientes. Também pode-se lembrar da instabilidade financeira mencionada pelos trabalhadores, consequência da falta de um vínculo formal e de sua renda depender do movimento do dia.

Desta maneira, o estudo acerca do trabalho e da subjetividade de motoristas de aplicativo demonstra que mesmo com a autonomia presente, nenhum dos participantes da pesquisa expressou que o trabalho com o aplicativo figurava em seu projeto profissional futuro, pois expressaram que seus planos envolvem desde o ingresso na carreira acadêmica, passando pelo desejo de entrar no serviço público e até mesmo retornar à atividade de trabalho anterior.

Observou-se o distanciamento na relação entre a empresa do aplicativo e os motoristas, pois estes só entram em contato quando alguma situação inesperada acontece. Desse modo, as reflexões empreendidas através das entrevistas contribuíram para jogar luz sobre a vivência subjetiva dos trabalhadores inseridos nesta relação de trabalho, onde simultaneamente o sentimento de autonomia e de insegurança no trabalho.

Diante do trabalho dos motoristas de aplicativo, pode-se notar aspectos que estimulam a mobilização subjetiva que se expressa através das possibilidades de fazer o trabalho a sua maneira, em que fatores como o retorno financeiro e a dinâmica do reconhecimento mantêm seu interesse na atividade. Seria interessante que pesquisas futuras se dedicassem ao trabalho desses motoristas, bem como de outras categorias recentemente criadas em plataformas *on-line*, para ampliar a compreensão acerca desta lógica de trabalho que institui vinculações entre os trabalhadores e a empresa com feições de trabalhos informais.

## REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2017). *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. Passa Palavra. Recuperado em 22 de abril, 2019 de <http://passapalavra.info/2017/02/110685>
- André, R. G., Silva, R. O. & Nascimento, R. P. (2019). "*Precário não é, mas eu acho que é escravo*": *Análise do Trabalho de Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização*. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. 18(1), 7-34.
- Antunes, R. & Praun, L. (2015). *A sociedade dos adoecimentos no trabalho*. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, 407-427.
- Barros, F. B. F., Rohrbek, G. F., Eckelberg, I. D. & Santos W. A. (2016). *Contratos típicos e atípicos: uma prosa com o aplicativo Uber*. VII JICEX - Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária v. 7, n. 7.
- Cardoso, L. (2019). *Imposto de Renda 2019: como motoristas de aplicativo devem declarar?* Recuperado em 22 de abril, 2019 de <https://oglobo.globo.com/economia/imposto-de-renda-2019-como-motoristas-de-aplicativo-devem-declarar-23492246>
- Casagrande, B. M. (2017). *A (im)possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo Uber e os motoristas*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade do Sul de Santa Catarina.
- D'Avila, G. T., Krawulski, E., Veriguine, N. R., & Soares, D. H. P. (2011). *Acesso ao ensino superior e o projeto de "ser alguém" para vestibulandos de um cursinho popular*. Psicologia & Sociedade, 23(2), 350-358.
- Dejours, C. (1992). *A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª edição). São Paulo: Cortez, Oboré.
- Dejours, C. (2004). *Subjetividade, trabalho e ação*. Prod., 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2011). *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: Editora FioCruz. 57-123.

- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2017). *Loucura e Trabalho: da análise etiológica às contradições teóricas*. In: Dejours, C. (org). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Editora Dubliense. 21-41.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2006). *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. 2 ed. Porto Alegre: Artmed.
- Fallavena, L. H. A. (2017). *Agora é que são elas: trajetórias de carreiras de mulheres motoristas de aplicativos de transportes*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Kramer, J. C. (2017). *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.
- Martinez, M. C. & Paraguay, A. I. B. B. (2003). *Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Moraes, R. D., Vasconcelos, A. C. L., & Cunha, S. C. P. (2012). *Prazer no trabalho: o lugar da autonomia*. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2), 217-227.
- O'Neill, P. H. (2019, 25 abril). *Motoristas da Uber planejam grande greve para dia da IPO da empresa*. Gizmodo. Recuperado em 29 de abril de: <https://canaltech.com.br/negocios/motoristas-da-uber-planejam-grande-greve-para-dia-da-ipo-da-empresa-137895/>
- Rached, G. & Farias, E. H. (2017). *Regulação do transporte individual de passageiros: um estudo sobre o caso Uber no Brasil*. *Revista de Direito da Cidade*, vol. 09, nº 3. 825-866.
- Reis, A. L. P. P., Fernandes, S. R. P. & Gomes, A. F. (2010). *Estresse e fatores psicossociais*. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(4), 712-725.
- Ribeiro, C. V. S. & Mancebo, D. (2013). *O servidor público no mundo do trabalho do século XXI*. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207.

- Ribeiro, G. F. (2017, 27 outubro). *Uber tem 500 mil motoristas no Brasil e diz: "modelo fica inviável com PL"*. Uol. Recuperado em 22 de abril de: <https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/redacao/2017/10/27/uber-tem-500-mil-motoristas-no-brasil-e-diz-modelo-fica-inviavel-com-pl.htm>
- Seligman-Silva, E. (2015). *Desemprego e desgaste mental: desafio às políticas públicas e aos sindicatos*. Revista Ciências do Trabalho – Nº 4. 89-106.
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. (1ª edição). Editora Elefante.
- Uber. (2014) *Requisitos para os motoristas parceiros*. Recuperado em 22 de abril, 2019 de <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>
- Uber. (2016, 20 setembro). *João Pessoa, Seu UberX chegou!* Recuperado em 22 de abril, 2019 de <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sao-paulo/joaopessoa-seu-uber-chegou/>
- Vaclavik, M. C. & Pithan, L. H. (2018). *A busca pela agência: o sentido do trabalho para motoristas de aplicativos*. Revista de Administração Mackenzie, 19(5).
- Vala, J. (1986). *A análise de conteúdo*. In: A. S. Silva e J. M. Pinto (orgs). *Metodologia das ciências sociais*. Porto: Edições Afrontamento. 101-128.
- Vasconcelos, G. C. & Assis, N. G. (2018). *O serviço público de transporte de passageiros e os aplicativos de motoristas particulares*. III Congresso Interdisciplinar de Pesquisa, Iniciação Científica e Extensão. Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix.