

PERCEPÇÕES DE MOTORISTAS DE TRANSPORTE PRIVADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS SOBRE A RELAÇÃO TRABALHO-SAÚDE*

Camomila Möllerstrand**

Quele de Souza Gomes***

Resumo: O avanço das tecnologias da informação e comunicação nos últimos dez anos trouxe consigo novas formas de organização do trabalho, tais como a inserção de aplicativos como mediadores da relação entre trabalhadores e consumidores que buscam a prestação de serviços, com destaque para o transporte privado de pessoas. Frente a um cenário cujos dados da realidade brasileira parecem revelar uma correlação entre trabalho “uberizado” e o processo de precarização, surgiu a necessidade de se buscar maior compreensão das experiências vividas por motoristas que trabalham por meio de aplicativos de transporte e como eles percebem a relação entre o trabalho que exercem e seus desdobramentos na saúde. Assim, essa pesquisa teve como objetivo analisar as percepções de motoristas de transporte privado individual de passageiros sobre sua relação entre trabalho e saúde, por meio da caracterização da organização e das condições desse trabalho mediado por aplicativos, além de descrever os principais aspectos de suas relações socioprofissionais e identificar suas percepções sobre os elementos do contexto de trabalho que influem sobre a saúde. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa de natureza básica, caráter exploratório e descritivo, com delineamento de um estudo de caso. Foram entrevistadas três pessoas e tal amostra foi alcançada através da técnica da bola de neve e por indicação. Os dados foram tratados por meio da análise de conteúdo. Os relatos dos participantes revelaram a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho como principal aspecto da organização do trabalho presente em sua atividade como motoristas. Sobre as condições de trabalho, destacou-se a satisfação dos motoristas quanto ao suporte organizacional, porém houve insatisfação quanto a taxa retida pelo aplicativo sobre o valor das corridas. Das relações socioprofissionais, sobressaíram-se a boa relação dos motoristas com os passageiros e a necessidade de adaptação à forma de se relacionar de cada pessoa que transportavam. Quanto à saúde no trabalho, destacaram-se as dores musculares como um aspecto físico, consequência de longas jornadas ao volante. Já a falta de garantia de rendimento financeiro e a prestação de um bom serviço de transporte foram apontados como causas de preocupação e satisfação, respectivamente.

Palavras-chave: Aplicativos de transporte. Precarização do trabalho. Saúde do trabalhador.

*Artigo apresentado como trabalho de conclusão de curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo. Orientadora: Prof. Quele de Souza Gomes, Ma. Florianópolis, 2020.

**Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina. Email: camomis@hotmail.com

***Professora orientadora responsável. Mestra em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (2015). Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (2017-2021).

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e comunicação nos últimos dez anos trouxe consigo novas formas de organização do trabalho, tais como a inserção de aplicativos como mediadores da relação entre trabalhadores e consumidores que buscam a prestação de serviços, com destaque para o transporte privado de pessoas. Esta mudança exemplifica uma nova etapa de hiperflexibilização das relações de trabalho, decorrente de processos de reestruturação produtiva e flexibilização das legislações trabalhistas ao redor do mundo (ANTUNES, 2018).

A reestruturação produtiva do final dos anos 1970, cujo modelo toyotista de acumulação flexível foi o principal expoente, manteve-se em constante transformação ao longo das últimas décadas. Com isso, caracterizou-se uma nova divisão internacional do trabalho, por meio da qual, precarização e informalidade, comumente, se fundem às novas formas de organização do trabalho, principalmente, as decorrentes do uso de novas Tecnologias de Informação e Comunicação - TICs (ANTUNES, 2018).

Apesar do serviço de transporte privado, no Brasil, ter iniciado em 2014, quando a empresa Uber expandiu seu território de atuação, somente em 2018, este tipo de prestação de serviço foi regulamentado por uma lei federal. Em 26 de março de 2018, foi sancionada a Lei 13.640/18, que alterou a Lei 12.587/12 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Em seu art. 1º:

Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do inciso XIII do art. 5º e do parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal.

Já em seu art. 2º, o inciso X do art. 4º da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

X- transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Como a Uber alcançou grande projeção mundial com seu modelo de negócio, tornou-se comum utilizar a expressão “uberização” do trabalho ou da economia para se referir a um novo patamar de fragilização e de transformações nas relações de trabalho mediadas por aplicativos, conferindo-lhes características de instabilidade, precariedade e efemeridade (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

A “uberização” do trabalho implica em certas particularidades: é um tipo de relação nas quais empresas disponibilizam plataformas digitais por meio das quais trabalhadores executam serviços e são remunerados por isso. No caso dos aplicativos de transporte, as tarifas do serviço prestado são estabelecidas pelas empresas, que recolhem por meio dos aplicativos os pagamentos realizados pelos clientes solicitantes e repassam parte desse valor ao trabalhador (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Num esquema, em teoria colaborativo e de interdependência entre as partes – aquela que disponibiliza aporte tecnológico e aquela que o utiliza para acessar consumidores – Uber e outras empresas com *modus operandi* similar cobram uma taxa sobre o valor das corridas realizadas pelos motoristas. Contudo, nesse contexto, se argumenta que promessas de maior autonomia, liberdade, flexibilidade e vantagens financeiras “[...] dissimulam formas de controle, gerenciamento, vigilância e expropriação do trabalho” (FRITZEN; MISOCZKY, 2018, p. 1745).

Outro aspecto acentuado, mesmo que negado pelas empresas provedoras dos aplicativos, envolve a caracterização de relação de subordinação, mas não mais aos moldes clássicos. A despersonalização da figura do empregador se atrela a uma espécie de subordinação algorítmica e auto gerenciada, que fornece ao trabalhador a sensação de autonomia e controle sobre seu desempenho na atividade através do aplicativo, mesmo que à luz de comandos do aplicativo e das avaliações dos consumidores de seu serviço (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018). Essas notas atribuídas produzem um valor médio de avaliação que, quando baixa a um nível considerado insatisfatório, coloca o trabalhador em risco de sofrer sanção ou ser desligado definitivamente da plataforma. Trata-se de um gerenciamento [...] costurado pelas ameaças da concorrência e do desemprego (ABÍLIO, 2017).

Uma análise que desconsidere o contexto socioeconômico de um lugar é no mínimo ingênua, já que, no Brasil, a fragilizada economia e os altos índices de desemprego e informalidade fornecem campo fértil para o crescimento deste tipo de trabalho (POCHMANN, 2016). A Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua, no trimestre encerrado em março de 2020, apontou que 12,3 milhões de pessoas estão desempregadas e 38 milhões são trabalhadores informais, ou seja, 40,6% da população considerada economicamente ativa (IBGE, 2020). Perante tal realidade, muito além de uma oportunidade de renda extra, os aplicativos de transporte surgem como alternativa tentadora ao desemprego. Esse contexto pode tornar as pessoas mais propensas a aceitar as condições de um trabalho, mesmo que

precarizadas, sentindo-se até mesmo afortunadas por terem um trabalho: é o privilégio da servidão (ANTUNES, 2018).

A precarização do trabalho diz respeito a diferentes aspectos, como o aumento do desemprego e da informalidade dos mercados de trabalho, o aumento de postos de trabalho em condições de baixa qualidade – remuneração insuficiente e longas jornadas em meio a instabilidade e efemeridade contratuais, com diminuição ou até mesmo ausência de quaisquer direitos trabalhistas (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

O predomínio da lógica financeira na economia global a partir da década de 1980, as novas formas de organização do trabalho através da acumulação flexível de capital, o avanço de políticas econômicas neoliberais e a desregulamentação do mercado de trabalho, aliados ao avanço tecnológico industrial e informacional, comumente acompanhados pelo aumento da informalidade e diminuição dos empregos formais, foram fatores contribuintes no processo de precarização do trabalho (GUIMARÃES JÚNIOR; OLIVEIRA; MATOS, 2017).

Junto a este cenário os índices de desemprego, de modo geral, aumentaram, pois muitos trabalhadores ou não conseguiam mais se reinserir no mercado de trabalho ou viviam com a ameaça constante do desemprego, de ficar sem trabalho e sem fonte de sustento. Assim, com o avanço do conjunto de fatores supracitados e o desemprego estrutural, houve o deslocamento de uma massa de trabalhadores para a informalidade ou desemprego (ARAÚJO; MORAIS, 2017). Diante desse cenário, destaca-se o trabalho por meio de aplicativos de transporte.

Esse tipo de trabalho se caracteriza pela informalidade, ausência de vínculo empregatício, instabilidade decorrente da falta de direitos e garantias trabalhistas e por longas jornadas praticadas por motoristas para que se atinja ganho financeiro satisfatório. Em março de 2020, foi divulgado que a Uber iria limitar o uso do aplicativo pelos motoristas a 12 horas, com descanso mandatório mínimo de seis horas. Entretanto, na prática tal medida não é significativa, ainda mais em centros urbanos, onde parte dos motoristas mantêm dois ou mais aplicativos ligados simultaneamente.

Ou seja, tal procedimento aparenta se tratar de mais um subterfúgio para a empresa driblar sua responsabilidade jurídica e social frente às desproporcionais jornadas de trabalho praticadas por seus “parceiros”. Isto pode ser afirmado, pois existem vários levantamentos (MACHADO, 2019; SANTOS, 2020; CORRÊA & PENAFORTE, 2019; ESPÍNDOLA, 2018)

que apontaram jornadas de até 15 horas, sendo muito comum ultrapassarem as oito horas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT como jornada legal de trabalho.

Posto que as empresas desenvolvedoras de aplicativos de prestação de serviços, especificamente, os de transporte de pessoas, não reconhecem o vínculo empregatício dos motoristas cadastrados, a quem denominam “parceiros” sob a alegação de, simplesmente, disponibilizarem recursos tecnológicos que conectam pessoas dispostas a prover um serviço àquelas que o buscam, ocorre também a transferência de riscos e custos aos trabalhadores e a isenção do pagamento de encargos trabalhistas e sociais por parte dessas empresas. Logo, o desamparo jurídico e financeiro frente a possíveis imprevistos e acidentes de trabalho, em meio a longas jornadas ao volante, além de tornar cada vez mais nebulosa a diferenciação entre tempo no trabalho e fora dele, intensifica as discussões sobre a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador formalmente (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018).

Frente a um cenário cujos dados da realidade brasileira parecem revelar uma correlação entre trabalho “uberizado” e o processo de precarização, surge a necessidade de se buscar maior compreensão das experiências vividas por motoristas que trabalham por meio de aplicativos de transporte e como eles percebem a relação entre o trabalho que exercem e seus desdobramentos na saúde. Desse modo, questionou-se: quais são as percepções de motoristas de transporte privado individual de passageiros sobre sua relação entre trabalho e saúde?

Essa reflexão torna-se ainda mais relevante no âmbito das políticas de atenção integral à saúde do trabalhador e sua articulação com o Sistema Único de Saúde, visto que todos os trabalhadores, homens e mulheres, urbanos e rurais, assalariados e informais podem acessar a rede de atenção em níveis de baixa, média ou alta complexidade. Aliás, posto que o trabalho e a saúde são direitos sociais protegidos pela Constituição Federal e nela as ações em saúde do trabalhador já são relacionadas como uma atribuição do SUS, é importante destacar sua relevância como um dos componentes centrais ao se pensar um projeto de país que busque assegurar direitos fundamentais (BRASIL, 2012).

No Brasil, informalidade e desemprego vêm alimentando a expansão da “uberização” da economia, nomeadamente o aumento do número de trabalhadores de aplicativos de transporte. Com isso, já é possível identificar na literatura científica estudos que abordam esse tema, em sua maioria dos últimos cinco anos, e apontam características de precariedade nesse modelo de trabalho. Os estudos (ANTUNES, 2018; BEZERRA, 2019; MORAES, OLIVEIRA & ACCORSI, 2019; OLIVEIRA, PESSOA & PESSOA, 2019; SABINO & ABÍLIO, 2019;

CASTRO et al., 2019) tendem a analisar as diferentes variáveis que possam caracterizar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativos como precárias, entretanto os possíveis desdobramentos disso na saúde do trabalhador são pouco pesquisados. Também não foi encontrado nenhum estudo que aborde diretamente as percepções desses motoristas sobre sua relação entre trabalho e saúde.

A busca por estudos nacionais que sustentaram a necessidade de se investigar o problema de pesquisa aqui apresentado foi realizada no Portal de Periódicos CAPES, Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, buscador Google Acadêmico e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, com uso dos termos: “uberização”, “trabalho”, “saúde do trabalhador”; “motoristas de aplicativo”, “saúde do trabalhador”; “motoristas de aplicativo”, “trabalho”, “saúde”; “precarização”, “trabalho”, “saúde”.

Foram selecionados estudos publicados entre os últimos cinco anos que abordassem a precarização do trabalho e aspectos da “uberização”. Nesse caso, não se restringiu a procura por estudos que envolvessem somente motoristas por meio de aplicativos de transporte, visto que a maioria dos estudos encontrados não abordou diretamente o problema a ser pesquisado.

Alguns estudos (PEREIRA, 2018; GUIMARÃES JÚNIOR; OLIVEIRA; MATOS, 2017; ARAÚJO; MORAIS, 2017; ABÍLIO, 2019) abordaram os efeitos do discurso de autonomia e liberdade na captura da subjetividade do trabalhador, que, em teoria não trabalha “para”, mas sim “com” as chamadas empresas-aplicativo, num sistema de “parceria”, de forma a perverter a noção de pertencimento a uma classe trabalhadora reivindicadora de direitos.

Já em outras publicações, longas jornadas de trabalho necessárias para atingir renda suficiente para o sustento, exposição ao estresse e à violência no trânsito, instabilidade inerente a falta de direitos trabalhistas, transferência dos custos e riscos do trabalho aos trabalhadores e exclusão do sistema de seguridade social são alguns dos fatores identificados quando pesquisadores se referem ao trabalho de motoristas que trabalham por meio de aplicativos de transporte (ANTUNES, 2018; BEZERRA, 2019; MORAES, OLIVEIRA & ACCORSI, 2019; OLIVEIRA, PESSOA & PESSOA, 2019; SABINO & ABÍLIO, 2019; CASTRO et al., 2019). Assim sendo, o objetivo deste estudo foi analisar as percepções de motoristas de transporte privado individual de passageiros sobre sua relação entre trabalho e saúde.

1.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, DESREGULAMENTAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A reestruturação produtiva do Brasil ocorreu mais lentamente, quando comparada as do Chile e da Argentina, que também se encontravam sob regimes militares, os quais historicamente estiveram sempre alinhados aos interesses econômicos hegemônicos. Isso ocorreu pela grande resistência do sindicalismo de classe que, além de atores no processo de redemocratização do país, contiveram ainda que, temporariamente, a reestruturação produtiva, por meio de manifestações e greves gerais (ANTUNES, 2014).

Foi no início dos anos 1990, com o presidente Fernando Collor, que as políticas neoliberais começaram a ser implementadas no país, dando respaldo para as mudanças no mundo do trabalho. Após a primeira eleição direta no Brasil depois da ditadura militar de 21 anos (1964-1985), Fernando Collor de Mello foi eleito presidente, para apenas depois de dois anos sofrer um processo de *impeachment*. Em um país com a inflação desenfreada, tentou entrar para a história como o presidente que implementaria em um único mandato todas as reformas neoliberais realizadas, principalmente nos Estados Unidos e na Inglaterra (SALLUM JR.; CASARÕES, 2011). Seu governo foi marcado pela abertura comercial brasileira, também entendida como globalização. Isto é, diminuição radical das taxas de importação e a invasão de produtos estrangeiros no país.

Além disso, ele iniciou a chamada desestatização, ou ainda privatização: a venda das empresas e indústrias nacionais para empreendedores privados. A ideia era diminuir os gastos públicos e fazer caixa. Em época de hiperinflação, essas novas políticas agravaram o problema substancialmente. O desemprego cresceu e se tornou uma ameaça ainda maior que a inflação. (SALLUM JR.; CASARÕES, 2011; ANTUNES, 2014).

Milhares de trabalhadores foram despedidos e, para que a reação da classe trabalhadora fosse ainda maior, o governo de Collor também iniciou o que ficou conhecido como Reforma Trabalhista, ou desregulamentação trabalhista. Ou seja, a perda pelos trabalhadores de direitos conquistados em décadas. Após seu afastamento da Presidência da República em 30 de dezembro de 1992, Collor foi sucedido por Itamar Franco, seu vice de chapa. Ao contrário de seu antecessor, não foi tão agressivo ao promover o neoliberalismo, pois sabia que antes era preciso diminuir drasticamente a inflação, o que de fato foi feito (SALLUM JR.; CAMARÕES, 2011).

Entre 1994 e 1998, Fernando Henrique Cardoso (FHC) foi eleito e reeleito presidente do Brasil. O período em que governou o país foi marcado pela implementação do Plano Real e aceleração da privatização de empresas estatais, desregulamentação do trabalho, aumento do desemprego e da informalidade:

Buscando a estabilidade monetária e seguindo as recomendações do Consenso de Washington de implementação da política neoliberal, o governo brasileiro rendeu-se à privatização de empresas públicas e iniciou um processo de desindustrialização acompanhado de ampla abertura comercial, aumento nas importações e no índice de desemprego. Inclusive, dentre as medidas recomendadas pelo FMI estava a desregulamentação do trabalho, o que começou a ser traçado, de fato, ao longo de toda a década de 90 (ARAÚJO, 2018, p. 24).

Em 2002, após três tentativas frustradas – 1989, 1994 e 1998 – Luís Inácio Lula da Silva venceu as eleições presidenciais e assumiu a presidência em 2003, o que alimentou a esperança de muitos brasileiros por um país menos desigual. É reeleito em 2006 e sucedido por Dilma Rousseff, que governou até 2016, quando sofreu processo de *impeachment* e foi afastada. Os anos dos governos petistas foram contraditórios, pois ao mesmo tempo em que ocorreram inegáveis avanços sociais e fortalecimento da indústria nacional, suas políticas econômicas foram de conciliação com o sistema hegemônico (MOLIN, 2011). Nesse sentido, Araújo (2018, p. 28) explanou:

[...] a política econômica adotada pelo governo manteve, ao menos em parte, o caráter neoliberal adotado por FHC e, apesar da ampliação e fortalecimento das políticas de assistência social e da incontestável melhoria nas condições de vida da população, especialmente daqueles que se encontravam à margem da miséria, o governo foi aos poucos demonstrando que não romperia com as bases nas quais o sistema se reerguia e consolidava [...].

Michel Temer assumiu a Presidência. Com a justificativa de amenizar a crise econômica e fazer o país voltar a crescer, seu governo, apesar de curto, implementou diversas mudanças estruturantes para o trabalho no Brasil. É importante ressaltar que seu governo não foi o único responsável pela desregulamentação do trabalho, mas foi o que alterou mais significativamente as leis trabalhistas (ARAÚJO, 2018).

Essas mudanças, extremamente alinhadas com aquelas propostas por FHC durante a Reforma do Aparelho do Estado, podem ser consideradas uma continuidade, ou uma consolidação, do projeto de neoliberalização da década de 90 – favorecendo, mais uma vez, as grandes empresas. A reforma trabalhista de 2017 é um forte exemplo disso, pois carrega absoluta afinidade com as mudanças promovidas pelo último governo psdbista na esfera trabalhista: uma série de flexibilizações desacompanhadas de garantias de direitos (ARAÚJO, 2018, p. 31).

Em 2018, Jair Bolsonaro venceu as eleições e assumiu a presidência em 2019, dando seguimento ao projeto econômico do governo Temer. O cenário socioeconômico atual reflete

todas essas mudanças e retrocessos. Dados da PNAD contínua do trimestre móvel encerrado em março de 2020 revelaram que, no Brasil, existem 13 milhões de desempregados, fora os altos índices de informalidade (IBGE, 2020). Milhões de pessoas trabalhando sem a garantia de direitos trabalhistas, sem perspectiva de aposentadoria, suscetíveis a aceitarem trabalhos muitas vezes em condições de precariedade por não haver outra alternativa. Esse panorama histórico de mudanças no modelo econômico e organização do mercado de trabalho brasileiro propiciou a expansão de sua “uberização”, com grande aumento do contingente de entregadores e motoristas que trabalham para empresas de aplicativos (CARDIM, 2020; CUT, 2019).

1.2 POLÍTICAS DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde – OPAS, é a força de trabalho que sustenta a economia mundial. A fim de que o desenvolvimento socioeconômico das sociedades ocorra, a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são fatores essenciais a serem considerados. Para a Organização Mundial da Saúde – OMS (2020), a saúde do trabalhador enfrenta e enfrentará:

Problemas de saúde ocupacional ligados com as novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais de várias origens.

Aspectos relacionados ao ambiente e tipo de relação de trabalho torna as condições deste mais ou menos saudáveis e dignas, e isto invariavelmente afeta a saúde do trabalhador. As políticas de saúde ocupacional visam garantir não só a saúde dos trabalhadores, “mas também contribuir positivamente para a produtividade, qualidade dos produtos, motivação e satisfação do trabalho e, portanto, para a melhoria geral na qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade como um todo” (OPAS, 2020). Assim, o campo da saúde do trabalhador e da saúde ocupacional são complementares e vêm, há pelo menos três décadas, suscitando discussões que demandaram e demandam o planejamento e a implementação de políticas públicas que protejam o trabalhador.

No território brasileiro, importantes marcos legais constituíram a trajetória da Saúde do Trabalhador. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 200, inciso II, estabelece a competência do SUS para “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem

como as de saúde do trabalhador.” Já a Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990, conhecida também como Lei Orgânica da Saúde, traz alguns marcos importantes para a compreensão da relação entre trabalho e saúde. Seu art. 3º dispõe que:

Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o **trabalho**, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. (Grifo nosso)

Em seu art. 6º é reforçada, como já estabelecida na Constituição Federal, a responsabilidade do SUS para executar ações na área de saúde do trabalhador. Além disso, o parágrafo 3º do mesmo artigo define a saúde do trabalhador como:

[...] um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à **promoção e proteção** da saúde dos trabalhadores, assim como visa à **recuperação e reabilitação** da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. (Grifo nosso)

Em 19 de setembro de 2002, por meio da Portaria nº 1.679, foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST. O art. 3º desta portaria, ao elencar os elementos estruturantes da RENAST, dispõe sobre o planejamento e implantação de ações na rede de Atenção Básica e no Programa de Saúde da Família (PSF); rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e ações na rede assistencial de média e alta complexidade do SUS.

A RENAST passou por modificações implementadas pelas portarias nº 2.437/2005 e 2.728/2009. A primeira estabeleceu em seu art. 4º, parágrafo 1º, que:

O CEREST tem por função o provimento de retaguarda técnica para o SUS, nas ações de prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores urbanos e rurais, independentemente do vínculo empregatício e do tipo de inserção no mercado de trabalho.

Ainda, estabeleceu que equipe técnica mínima de um CEREST municipal deve contar com um mínimo de 10 profissionais, sendo quatro de nível médio e seis de nível superior. Dentre esses, um médico, um enfermeiro e um assistente social. As três vagas de nível superior restantes podem ser preenchidas por profissionais de diversas áreas, entre as quais a Psicologia. Essa escolha é realizada com base no perfil da população trabalhadora de cada região de saúde.

A portaria 2.437 também estabeleceu como uma das funções do Ministério da Saúde “elaborar a Política Nacional de Saúde do Trabalhador para o SUS, aprovada pelo Conselho Nacional de Saúde – CNS e pela Comissão Intergestores Tripartite – CIT.” Em 2005,

estabelece-se, no art. 1º da Portaria 1.125, que toda política de saúde do trabalhador tem como princípio a promoção da saúde e a redução da morbimortalidade dos trabalhadores. Para isso, devem ser implementadas ações com a participação de todos os atores envolvidos neste cenário, integradas, intra e intersetorialmente, de forma contínua, sobre os determinantes dos agravos decorrentes dos modelos de desenvolvimento e processos produtivos.

Em 2012, foi instituída a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) por meio da Portaria nº 1.823, de acordo os preceitos do SUS, sendo apresentado em um único documento princípios, diretrizes e estratégias de ação. Esta política tem como público-alvo todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, forma de inserção no mercado de trabalho e vínculo empregatício. Ao menos em teoria, motoristas de transporte privado individual de passageiros também são abarcados pela PNSTT. É importante reafirmar que as políticas supracitadas estão de acordo com o que preconiza a Constituição Federal de 1988 e a Lei 8.080. Logo, tornou-se relevante estudar as percepções desses trabalhadores sobre a relação entre a atividade que exercem e sua saúde.

1.3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E TRABALHO DECENTE: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A concepção de dignidade humana não é objetivamente definida. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, demarcou a proteção universal dos direitos humanos como um preceito a ser almejado por todas as nações e inspirou a elaboração da Constituição Federal de 1988 que, inclusive, apresentou em seu preâmbulo: “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”.

Em seus artigos 22º e 23º, por exemplo, existem elementos que estabelecem a segurança social e o trabalho como constituintes da dignidade:

Art. 22º - Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país.

Art. 23º - 1. Toda a pessoa tem **direito ao trabalho**, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

A dignidade da pessoa humana também é reconhecida como um princípio fundamental, em congruência com os direitos sociais definidos no art. 6º da Constituição: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988). Organizações internacionais adotaram o princípio de que o trabalho se constitui como um dos fatores que podem contribuir para a dignidade humana.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, formalizou o conceito de trabalho decente em 1999 e o considera uma “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. O trabalho decente é pensado a partir de quatro objetivos estratégicos: respeito aos direitos no trabalho, promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999).

Se o trabalho decente for pensado como condicionante para a realização do princípio da dignidade da pessoa humana, a discussão sobre a “uberização” do trabalho torna-se relevante na medida em que esse tipo de atividade parece não corresponder a esses princípios (VOSGERAU; COMAR, 2019). Nesse sentido, uma das perspectivas que pode favorecer a compreensão dos efeitos da “uberização” do trabalho sobre a saúde do trabalhador é a Psicodinâmica do Trabalho, abordagem teórico-metodológica desenvolvida por Christophe Dejours, psiquiatra e psicanalista francês, a partir dos anos 1980, por meio de estudos sobre a psicopatologia do trabalho.

O *corpus* dos estudos de Dejours inclui diversas publicações, mas se consolidou em três obras: *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (1980), à qual foi acrescido o texto *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (1993), *O fator humano* (1995) e *A banalização da injustiça social* (1998). A psicodinâmica do trabalho consolidou-se como um modo de se pensar e agir sobre o mundo do trabalho e as diversas intercorrências subjetivas dos trabalhadores, ou seja, como os efeitos do trabalho poderiam impactar sua saúde (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

No final da década de 1990, Dejours lançou *A banalização da injustiça social*, no qual “o foco de análise recai não mais sobre as vivências de prazer-sofrimento, mas no modo como os trabalhadores subjetivam essas vivências, o sentido que elas assumem e o uso de estratégias ocasionadas pelas novas formas de organização do trabalho [...]” (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010, p. 4). E o que é trabalho para Dejours? A definição de trabalho implica o

ato de trabalhar. Passa pela ação. Não há como falar de trabalho sem falar do trabalho em ação. É um engajamento do corpo e da mente para responder a uma realidade concreta, ao trabalho que demanda algo do trabalhador (DEJOURS, 2004).

Dejours realocou uma questão inicialmente da área da psicopatologia do trabalho, liderada pelo psiquiatra francês Louis Le Guillant, que buscava nos anos 1970 quais eram então as doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, mas desses estudos, exceto a neurose das telefonistas, não se encontrou muitas evidências de uma relação direta entre trabalho e sofrimento psíquico (MENDES, 1995). A partir disso, pensou-se que não havia o porquê de continuar com esses estudos, mas outros, como Dejours, decidiram então fazer uma nova pergunta: se as condições de trabalho oferecem às pessoas variáveis desestabilizantes psiquicamente, como essas pessoas parecem resistir?

Então, a pergunta mudou, elaborada a partir de uma estranheza perante a normalidade com que as pessoas pareciam suportar as pressões advindas do mundo do trabalho (BUENO; MACÊDO, 2012). Este estado de normalidade implica muitas vezes em estados de sofrimento que ficam entre um bem-estar psíquico e um estado de adoecimento. E é nesse estado intermediário do sofrimento que a clínica psicodinâmica do trabalho atua, para procurar entender essa relação subjetiva do homem com o trabalho (AMARAL et al., 2017).

É claro que o ato de trabalhar, como uma atividade social, pode envolver tanto sofrimento quanto prazer, e essa dinâmica está presente nessas atividades que o mundo do trabalho oferece para cada trabalhador. E o mundo do trabalho é, para Dejours, como também era de alguma maneira para Freud um caminho de realização social (MENDES, 1995). Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho se interessa em compreender a forma com que o sujeito lida com esse sofrimento advindo do trabalho. A análise da psicodinâmica pode ser aplicada para entender a relação sujeito-trabalho-sofrimento.

O trabalho prescrito, aquele planejado, dificilmente consegue ser o trabalho real, ou seja, as ações que são de fato executadas. Por mais que se planeje e se pense formas de um trabalho acontecer, suas condições e imprevistos e o histórico individual de cada sujeito vão caracterizar o trabalho real. Nesse momento, do real do trabalho é quando o sujeito mobiliza mecanismos para lidar com imprevistos que não estavam anunciados anteriormente (MERLO; MENDES, 2009). Quando a organização do trabalho é muito rígida, com muitas normas, regras, falta de autonomia, o sujeito não consegue fazer o movimento de buscar formas criativas de resolver um problema, de trabalhar a situação causadora de sofrimento e se sentir melhor (GIONGO;

MONTEIRO; SOBROSA, 2015). Já quando o trabalhador tem um reconhecimento sobre seu trabalho, isso fortalece sua identidade como trabalhador e, na psicodinâmica de Dejours, o trabalho não é neutro na construção da identidade.

Quando um ambiente é rígido, com pouca liberdade, autonomia e possibilidades de reconhecimento, até porque não há muita movimentação para lidar com as situações adversas, o sujeito fica preso no que é chamado na psicodinâmica do trabalho de sofrimento patogênico. Ficar preso no sofrimento sem a possibilidade de movimentação para que se desenvolva e obtenha reconhecimento, seja do chefe hierárquico, de colegas de trabalho ou de clientes, pode impactar a saúde do trabalhador, o que pode contribuir para o surgimento de sofrimento psíquico (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Dejours começou a se interessar pelos recursos que as pessoas que não adoecem desenvolvem. Como essas pessoas conseguem resistir? O que acontece nesse estado de normalidade é um equilíbrio instável, que está constantemente sendo ameaçado pelas adversidades advindas da organização do trabalho. Esse equilíbrio representa uma luta constante contra o adoecimento, que visa lidar com o sofrimento (MERLO; MENDES, 2009). E, para permanecer trabalhando, as pessoas desenvolvem estratégias, as defesas psíquicas, conforme descreve Dejours.

Na Psicodinâmica do trabalho estão presentes as concepções de sofrimento criativo, patogênico e ético. O sofrimento acontece na experiência com o real. Contudo, a partir desse momento, quando o trabalhador elabora a experiência, se ele tem espaço onde tem autonomia para pensar soluções e alternativas para lidar com a fonte de mal-estar que está vivenciando, consegue fazer um movimento de elaboração desse mal-estar, desse sofrimento. Por isso, esse é o chamado de criativo, quando o trabalhador consegue criar estratégias de mobilização subjetiva (BUENO; MACÊDO, 2012).

Já o sofrimento patogênico pode se manifestar quando o trabalhador não tem espaço para flexibilizar a organização do trabalho. Nesse tipo de sofrimento, quando as tentativas de elaboração por parte do trabalhador se esgotam, pode conduzir ao adoecimento. Quando se trabalha em uma organização que a prescrição do trabalho é muito rígida, que não se escuta o trabalhador, que mantém as prescrições, independentemente do que está acontecendo na realidade do trabalho, o trabalhador fica sem espaço para elaborar alternativas. Então, ele desenvolve estratégias defensivas para lidar com esse sofrimento. Nesse tipo de situação, não ocorre o sofrimento criativo (FLEURY; MACÊDO, 2012).

O sofrimento ético, por sua vez, se manifesta quando o trabalhador se encontra em uma situação de trabalho que suscita um conflito moral, ao tratar-se de algo que deva fazer, mas com a qual não se sente confortável, não pensa ser correto, e isso pode implicar em sofrimento. Esse sofrimento pode ocorrer em duas direções: ou o trabalhador se mobiliza para a ação, quando vê a possibilidade de mudança, no qual se caracterizaria um sofrimento criativo, ou se coloca em uma posição de tolerância e conseqüente banalização das injustiças sociais, mesmo isso ainda sendo causa de sofrimento, nesse caso, agora patogênico, em que estratégias defensivas são desenvolvidas de modo a suportar a situação na qual se encontra (MENDES, 1995).

Segundo Dejours (1992), as estratégias defensivas, que podem ser individuais ou coletivas, impedem a ressignificação do sofrimento – pois o trabalhador não se permite lidar com esse sofrimento, que poderia ser tornar criativo, e assim conservam as condições adversas de trabalho – pois o trabalhador não ressignifica o sofrimento e não age sobre sua fonte. Além disso, as estratégias defensivas produzem um processo de insensibilização em relação ao sofrimento – sofrimento esse tanto do próprio trabalhador como de outras pessoas com às quais ele se relaciona no trabalho, pois se o trabalhador se sensibiliza com o outro, tem que lidar também com o próprio sofrimento, então esses mecanismos de defesa contribuem para que o trabalhador não olhe para esse sofrimento. Por fim, as estratégias defensivas contribuem para manter o trabalhador em atividade – como já mencionado anteriormente, quando tais estratégias se esgotam, mostrando-se insuficientes, existe a possibilidade de o sofrimento patogênico evoluir para um estado de adoecimento.

Conforme pôde ser apontado mais adiante nos resultados da pesquisa, foi possível identificar a partir dos relatos dos participantes ao menos um exemplo de situação caracterizada por sofrimento criativo, outra por sofrimento patogênico e estratégia defensiva relacionada, e por sofrimento ético. Este último foi apontado nas relações socioprofissionais, particularmente na interação entre motorista e passageiro, e os dois primeiros na organização do trabalho.

Mendes e Ferreira (2008) já haviam demonstrado que as dimensões analíticas “Organização do trabalho”, “Condições de trabalho” e “Relações socioprofissionais” vinham sendo utilizadas como suporte conceitual de estudos em Psicodinâmica do trabalho (RESENDE, 2004; VIEIRA, 2005 APUD MENDES; FERREIRA, 2008), para se analisar a relação entre contexto de trabalho – organização, condições e relações socioprofissionais – e saúde do trabalhador. Logo, a interpretação dos resultados do presente estudo foi guiada por esse aporte teórico e por autores também já citados anteriormente.

2 MÉTODO

Em relação ao delineamento e à abordagem, trata-se de um estudo de caso com abordagem qualitativa (MINAYO, 2009). Quanto à natureza ou finalidade, a pesquisa é básica, visto que “melhora o conhecimento, pois permite o desenvolvimento da metodologia, na obtenção de diagnósticos e estudos cada vez mais aprimorados dos problemas ou fenômenos (MARCONI; LAKATOS, 2002, p. 17). Quanto aos objetivos, a pesquisa desenvolvida foi tanto exploratória quanto descritiva.

2.1 PARTICIPANTES

Participaram dessa pesquisa três homens. Para participar da pesquisa, os participantes deveriam ter idade mínima de 18 anos, trabalharem ou terem trabalhado como motoristas de transporte privado individual de passageiros na região da Grande Florianópolis, há pelo menos três meses, sendo tal atividade a principal fonte de renda. Apesar de terem uma profissão, durante determinados períodos ou estavam desempregados ou mesmo que estivessem trabalhando, a renda como motorista de aplicativo havia se tornado a principal. Na Tabela 1, apresenta-se a caracterização sociodemográfica dos participantes.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica dos participantes

	Participante 1	Participante 2	Participante 3
Idade	31	68	23
Status conjugal	Solteiro	Divorciado	Solteiro
Escolaridade	Superior Completo	Ensino Médio Completo	Superior Incompleto
Profissão	Contador	Operador de câmera	Analista de qualidade de software
Filhos	Nenhum	1	Nenhum
Renda média	3500 reais	3500 reais	3000 reais
Tempo de experiência	Seis meses	Dois anos	Um ano

Fonte: elaborada pela autora (2020)

2.2 INSTRUMENTOS

Questionário Sociodemográfico: teve como objetivo obter informações como renda e escolaridade dos participantes.

Roteiro de entrevista semiestruturado sobre contexto de trabalho: este roteiro foi elaborado para este estudo e consistiu em 21 perguntas, a partir das quais obteve-se informações sobre a percepção dos participantes acerca da organização e das condições de trabalho, das relações socioprofissionais e de sua saúde, que vivenciavam enquanto motoristas de aplicativo.

2.3 PROCEDIMENTOS

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Sul de Santa Catarina – CAAE 35644120.4.0000.5369, parecer 4.212.281 e está de acordo com as exigências da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Foi feita a divulgação da pesquisa em redes sociais, como Instagram e Facebook, no entanto não houve manifestação de pessoas interessadas em participar do estudo. Então, a pesquisa foi divulgada via Whatsapp, e através de indicação e pela técnica da bola de neve os participantes foram acessados.

A coleta de dados foi feita entre os meses de setembro e outubro de 2020, na modalidade virtual, via chamada de vídeo nos aplicativos Whatsapp e Zoom. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado aos participantes antes do início das entrevistas, que foram iniciadas somente após estes expressarem a concordância com os aspectos éticos ali estabelecidos. As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro semiestruturado, com perguntas norteadoras sobre a percepção de motoristas de aplicativo de transporte privado individual de passageiros sobre a relação entre trabalho e saúde.

2.4 ORGANIZAÇÃO, ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados coletados nas entrevistas foram transcritos. Conforme análise de conteúdo de Bardin (2011), a primeira etapa consistiu na organização dos dados, na qual foi feito um levantamento geral e avaliada a relevância do conteúdo coletado para responder aos objetivos da pesquisa. Já na etapa de codificação, os dados foram agrupados conforme similaridade temática. A terceira etapa, intrinsecamente ligada à anterior, consistiu na categorização dos dados, a partir da qual emergiram duas categorias de análise: contexto de trabalho e saúde no trabalho.

A categoria contexto de trabalho foi constituída por três subcategorias: organização, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais, conforme proposta de Mendes e Ferreira (2008). Já a categoria saúde no trabalho referiu-se a elementos do contexto de trabalho

identificados como fatores que influenciaram as condições de saúde dos motoristas participantes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo deste trabalho foi analisar as percepções de motoristas de transporte privado individual de passageiros sobre sua relação entre trabalho e saúde. Para isso, adaptou-se a definição de Mendes e Ferreira (2008) sobre contexto de trabalho à análise dos relatos dos participantes, sendo os principais aspectos abordados a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais.

Adotou-se também as contribuições da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, na medida que esta possibilita interpretar as relações entre prazer e sofrimento no trabalho e, além disso, relacionar seus efeitos à saúde dos trabalhadores. Os participantes foram identificados como “P1”, “P2” e “P3” quando se fez necessário exemplificar resultados por meio de seus relatos.

O conceito de contexto de trabalho, mais precisamente Contexto de Produção de Bens e Serviços, considerado neste estudo foi o de Mendes e Ferreira (2003). Tal expressão foi concebida a partir de um anseio por precisar seu significado e diminuir a confusão conceitual com outros termos frequentemente utilizados como sinônimos, entre os quais “ambiente de trabalho” e “organização do trabalho”. Mendes e Ferreira (2003, apud MENDES, FERREIRA, 2008, p. 2) então chegaram à seguinte definição sobre um Contexto de Produção de Bens e Serviços:

[...] o *locus* material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho. Esse contexto articula múltiplas e diversificadas variáveis, compondo uma totalidade integrada e articulada.

Sobre a organização do trabalho

Segundo Mendes e Ferreira (2008, p. 2), a organização do trabalho “é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no *locus* de produção e que balizam o seu funcionamento.” O trabalho mediado por aplicativos de transporte é permeado por algumas características comuns, mesmo que as vivências de cada motorista possam ser diferentes.

Quanto à organização do trabalho, os pontos de maior destaque nos relatos dos participantes estavam relacionados à autonomia do trabalhador quanto a sua carga horária de trabalho, mesmo esta sendo considerada longa, conforme o relato dos participantes P1 e P3,

respectivamente: “[...] quando eu comecei a trabalhar eu fazia mais ou menos de sete a oito horas, nos períodos da manhã e da tarde, eu raramente trabalhava à noite, e trabalhava de segunda à sexta, raramente alguma exceção no final de semana.” ; “Trabalhava em teoria diariamente, eu só não fazia por algum motivo excepcional, muito cansado, estava doente, alguma coisa do tipo.”

Diante desses relatos, é interessante notar a contradição, pois mesmo que, em teoria, o motorista seja livre para determinar seu ritmo de trabalho, a necessidade real de ter uma fonte de renda que seja suficiente para seu sustento faz com que trabalhe por muitas horas e até mesmo diariamente.

Em contrapartida, essa percepção de autonomia pode não se aplicar quando se observa a necessidade de cumprir as regras impostas pelo aplicativo para a manutenção do cadastro do motorista. Nesse sentido, observa-se que o controle algorítmico tende a de algum modo diminuir a autonomia do motorista, tendo em vista que fatores como cancelamento excessivo de corridas pelo motorista ou avaliação – média numérica – sobre seu desempenho muito baixa, atribuída pelos passageiros podem contribuir para a sua exclusão do cadastro. Então, o motorista é responsável por manter certos critérios pré-estabelecidos e, a partir disso, há uma flexibilização da rotina de trabalho que o permite organizá-lo em torno de suas necessidades (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Conforme um pressuposto da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho prescrito difere do real, pois a experiência do real é preenchida pela subjetividade e inteligência humana (BUENO; MACÊDO, 2012). Quanto maior a rigidez na organização prescrita do trabalho, menores são as possibilidades de os trabalhadores buscarem meio criativos para resolver problemas que podem ser fonte de sofrimento. Já uma organização menos rígida proporciona aos trabalhadores caminhos alternativos àqueles prescritos, há uma mobilização subjetiva que impulsiona o trabalhador a desenvolver estratégias que contribuam para o seu trabalho como constituinte de sua identidade, conforme pensou Dejours (2004).

Portanto, há de se questionar se a organização do trabalho mediado por aplicativos de transporte é de fato menos rígida como os relatos dos motoristas apontam, visto que não há de fato espaço para crescimento e alternativas viáveis para lidarem com os percalços do trabalho, como o prejuízo financeiro decorrentes de possíveis acidentes de trânsito. Contudo, houve o seguinte exemplo a partir do participante P1: “[...] mesmo com problemas de ansiedade, de angústia, eu tentava trabalhar, quando eu via que tava perigoso, eu fazia uma pausa de uma

hora, ou então eu tentava fazer algumas horas e encerrava o dia, não forçava muito.” (sic) Sua fala denotou a caracterização de sofrimento criativo, pois a ele foi possível buscar uma alternativa para lidar com a fonte de mal-estar: pausar ou encurtar sua jornada de trabalho quando percebia que sua ansiedade poderia colocá-lo em risco. De fato, ao motorista é permitido organizar sua jornada de trabalho da forma que melhor lhe couber, pois não há prescrição quanto a isso, dando-lhe a oportunidade de fazer pausas quando julgá-las necessárias.

Dois dos componentes da organização do trabalho falam da qualidade e de controles sobre o trabalho, que englobam supervisão, fiscalização e disciplina (MENDES; FERREIRA, 2008). Tais controles são em larga escala algorítmicos e também auto impostos, quando se pensa na necessidade dos motoristas de serem bem avaliados por seus passageiros, que os atribuem uma nota através do aplicativo. A importância de prestar ou bom serviço ou simplesmente não desagradar algum passageiro pode levar a situação de sofrimento patogênico, assim o trabalhador, mesmo que exposto a uma situação aversiva, desenvolve estratégias defensivas que contribuem para mantê-lo trabalhando (DEJOURS, 1992).

A respeito do que foi dito, segue trecho de relato do participante P2 sobre como lida com passageiros com crianças pequenas que por vezes pisam no banco do carro e o sujam ou aqueles que insistem em transportar animais pequenos fora de suas caixas: “[...] *fico aborrecido, mas não demonstro, e depois sim, depois eu limpo, faço o que tem que fazer e a vida segue [...].*” Ou seja, tais situações são geradoras de sofrimento para o participante, porém ele opta por não demonstrar seu aborrecimento e assim evitar um possível confronto com o passageiro. A condição adversa de trabalho se mantém, pois ao mesmo tempo que tal estratégia defensiva insensibiliza o trabalhador sobre seu próprio sofrimento, é o escudo que o permite continuar a trabalhar sem adoecer. Porém, é importante lembrar que se trata de um equilíbrio instável, que mantém o trabalhador em um aparente estado de normalidade até que as estratégias defensivas se esgotem, podendo então um sofrimento patogênico evoluir para um estado de adoecimento (DEJOURS, 1992; FLEURY; MACÊDO, 2012).

A evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, de gestão e de administração, depois da virada neoliberal, repousou sobre princípios que sugerem, precisamente, sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade (DEJOURS, 2004, p. 33-34). Entre tais princípios, Dejours (2004) exemplificou dois. Um refere-se a uma avaliação do trabalho que acontece por uma via objetiva e quantitativa e acaba por afastar as discussões sobre como a organização do trabalho influencia o processo contínuo

de construção da subjetividade dos trabalhadores. O outro trata da forma como novos modelos de organização do trabalho enfatizam a individualidade, em detrimento da coletividade (DEJOURS, 2004).

Ao se trazer essa discussão para o advento da hiperflexibilização do trabalho e novas formas de organização incentivadas pelas empresas-aplicativo, a promoção que estas fazem de características como liberdade, autonomia e autogerenciamento se desdobram, conforme Dejours (2004), em isolamento e desagregação dos trabalhadores, o que dificulta discussões coletivas sobre as condições de trabalho impostas, que conseqüentemente impactam a saúde integral do trabalhador. O que Dejours (2004) disse certamente pôde ser percebido nos relatos dos participantes sobre a falta de comunicação com outros motoristas de aplicativo, pois parece ser forte a percepção da natureza individualista dessa atividade: cada um por si, trabalhando o quanto precisa para se sustentar, e livres para interromper o trabalho se assim desejarem.

Sobre as condições de trabalho

As condições de trabalho, conforme Mendes e Ferreira (2008), são uma dimensão constituída “pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no *locus* de produção e caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas.” Dessa definição, quando aplicada as informações coletadas junto aos participantes, o apoio institucional foi o aspecto mais identificado e englobou o suporte organizacional, por meio de informações, suprimentos e tecnologias.

Sobre a necessidade de comunicação, destaca-se que os participantes relataram que esta acontece por dois motivos: comunicar sobre o esquecimento de objetos por passageiros em seus carros ou reivindicar algum direito/benefício junto a empresa. Os participantes identificaram que o motivo pelo qual mais frequentemente entram em contato com as empresas que administram os aplicativos diz respeito ao esquecimento de pertences no carro pelos passageiros, conforme relatos a seguir: *“Foram duas vezes que eu precisei falar com eles, de passageiros esquecerem pertences no carro, foi a única vez que eu usei o suporte online deles, e foi bem tranquilo, foi bem rápido o atendimento [...]”* (P1); *“Eu precisei, mas uma vez só, foi uma vez que um passageiro esqueceu um boné no carro, e foi super tranquilo, pelo próprio aplicativo eu abri um chamado da corrida que eu fiz, em menos de duas horas me contataram por telefone [...]”* (P3)

Os participantes entrevistados, de um modo geral, demonstraram satisfação quanto à qualidade do suporte organizacional nas situações em que este se fez necessário, como é possível identificar no relato de P2: *“Eu já precisei, já solicitei, já reivindiquei, sempre fui bem atendido, sabe. Eu seria injusto eu dizer que eu não tive nenhum dos meus pedidos atendidos, sabe, dentro do possível eu fui atendido muito bem.”* Entretanto, dificilmente esse contato acontece com uma outra pessoa, mas sim por meio de instruções pelo próprio aplicativo que direcionam o motorista para a resolução de um problema. Sobre haver ou não um canal de comunicação mais aberto para tirar dúvidas ou relatar dificuldades inerentes à sua atividade, um participante manifestou o seguinte: *“de preocupação com o motorista, dificuldades, perguntas, não.”* (P1). O trabalho de motorista em si já é solitário quanto à convivência com outros colegas em um mesmo contexto, e essa característica de individualização do trabalho pareceu ser reforçada pelo distanciamento do apoio institucional das empresas responsáveis pelos aplicativos (FRITZEN; MISOCZKY, 2018).

Sobre as sugestões para melhorar as condições do trabalho que exercem, aspectos relacionados à infraestrutura, à segurança, ao suporte organizacional e às práticas de remuneração foram os mais mencionados. Em relação as melhorias relacionadas à infraestrutura e ao suporte organizacional, um participante sugeriu *“[...] locais de parada para descanso, para usar um banheiro ou então convênio com algum lugar, algum restaurante, que desse essa acessibilidade.”* (P1). Já sobre a segurança dos motoristas, foi dito que *“O bem-estar pode ser inserido como segurança, tipo como eu já sugeri, depois das 22h até às 6h da manhã, não aceitar pagamentos em dinheiro, e sim através de cartões.”* (P2). Por fim, uma questão sobre o rendimento financeiro dos motoristas: *“Claro, por exemplo, aumentar um pouco a taxa do motorista, eu acho que é um pouco injusta a porcentagem que um motorista ganha.”* (P3)

De um modo geral, as sugestões apontadas acima podem ser interpretadas através de concepções sobre o trabalho em condições dignas e satisfatórias como direito fundamental (BRASIL, 1988; OIT, 1999), e ainda como elemento constituinte da subjetividade. Assim, fatores como infraestrutura, segurança e renda do trabalho mediado por aplicativos de transporte também podem produzir efeito desestabilizante e causar sofrimento psíquico. Nesse momento o trabalhador se mobiliza subjetivamente para transformá-lo em criativo, caso a organização do trabalho seja menos rígida, ou desenvolve defesas psíquicas para suportar as situações geradores de sofrimento e continuar a trabalhar (AMARAL, 2017; CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010; DEJOURS, 2004).

Sobre as relações socioprofissionais

Segundo Mendes e Ferreira (2008, p. 3), a dimensão das relações socioprofissionais “é constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no *locus* de produção e caracterizam sua dimensão social.”

Um dos componentes são as interações hierárquicas (chefias imediatas e superiores). O trabalho dos motoristas, ao menos à luz do discurso oficial proferido pelas empresas desenvolvedoras dos aplicativos, não apresenta uma hierarquia de trabalho. Desconsideram que exista uma relação de chefe e subordinado. Porém aqui, além de manter a reflexão sobre se esse é realmente o caso, é interessante se considerar a existência de uma subordinação algorítmica, já que a plataforma digital apresenta dados que organiza e direciona as ações dos motoristas.

Os motoristas não precisam se remeter a um chefe? Em teoria, não, mas o aplicativo que utilizam como ferramenta mediadora para alcançar pessoas que necessitam de transporte apresenta dados como sua avaliação perante os passageiros que propiciam uma autorregulação de desempenho por parte do motorista. Pôde-se considerar que este formato de relação de trabalho induz o trabalhador a uma espécie de autogerenciamento subordinado, pois este precisa seguir um padrão mínimo de desempenho, mesma na aparente ausência de uma subordinação hierárquica tradicionalmente verticalizada (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018).

Em relação as relações socioprofissionais estabelecidas, todos os participantes relataram ter interações preponderantemente positivas com seus passageiros, aspecto que se destacou como o principal ganho desse tipo de trabalho. No entanto, isso se mostrou possível pela habilidade interpessoal de se adaptar aos gostos e formas de se relacionar de diferentes passageiros, como demonstrado a seguir: *“Eu deixava sempre o passageiro muito à vontade, na questão de diálogo, de conversa, porque naquele horário muitas vezes é o horário de falar com alguém no Whatsapp, de fazer uma ligação, de dar uma relaxada”* (P1); *“Se é alguém que não gosta de conversar, você só tem que dizer assim, “bom dia, boa noite” e levá-la com segurança ao seu destino. Tem aquelas que gostam de interagir, você conversa, você responde [...]”* (P2)

Outra dimensão abordada nesse tópico foi a relação entre o trabalho e a vida familiar e social. As percepções dos motoristas divergiram um pouco, devido às suas diferentes vivências

em torno do trabalho com aplicativos de transporte e seus possíveis desdobramentos na vida particular de cada um. O participante P1, solteiro e sem filhos, fez a seguinte observação:

Eu acho que se fosse um caso que nem outros motoristas que precisam trabalhar pra realmente dar o sustento da família, e tem muitos que alugam o carro, o meu carro é próprio, né, então isso faz muita diferença na carga horária, então acho que não afetou, porque eu continuei fazendo uma carga horária que eu fazia antes, de seis, sete horas, oito no máximo. (sic)

Percebe-se que o participante refletiu sobre sua realidade, em parte menos desgastante, em vista de não ter que prover sustento para outras pessoas financeiramente dependentes dele. Um detalhe mencionado chamou atenção: a necessidade de se alugar um carro quando o trabalhador não possui veículo próprio, o que aumenta sua vulnerabilidade socioeconômica, já que a quitação de um aluguel mensal está diretamente atrelada a rentabilidade que o motorista consegue ou não atingir naquele período. Já outro motorista, P2, relatou experiência diferente: *“Não me afeta, totalmente liberado para meus horários que eu quero exercer a profissão, o meu trabalho. Então se eu não quiser, eu posso parar e atender outros compromissos.”*

Conforme Fleury e Macêdo (2012), que pesquisaram a utilização da clínica psicodinâmica do trabalho em estudos brasileiros, as relações de trabalho “referem-se às relações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe de trabalho e as relações externas (clientes, fornecedores e fiscais), definição semelhante à de Mendes e Ferreira (2008). Como o trabalho de motorista, seja por meio de aplicativos de transporte ou até mesmo como taxista, é uma função solitária, visto que não necessita da convivência e trocas com outros colegas de trabalho para acontecer, os motoristas entrevistados foram questionados então sobre a existência de uma relação externa àquela do trabalho.

Apesar de terem sido mencionados como possibilidades de comunicação os grupos de motoristas em redes sociais e em aplicativos de trocas de mensagens, o contato com outros motoristas não foi uma característica presente nas relações socioprofissionais dos entrevistados, como exemplificado a seguir: *“[...] existem alguns grupos com bastante integrantes, que tem uma caveira, tu pode olhar no vidro de trás dos carros, grupo grande, mas eu não participava de nenhum deles, não concordava muito com a abordagem deles” (sic) (P1), “[...] são raros os motoristas com quem eu mantenho contato, assim, sabe, aqueles que eu tive uma proximidade” (sic)(P2) e “[...] grupo de whats, de motorista eu nunca tive não.” (P3)*

Entre os elementos da mobilização subjetiva – categoria de análise da clínica psicodinâmica do trabalho – estão a inteligência prática e o espaço de discussão. A primeira

fala da capacidade do trabalhador de se reinventar perante o prescrito, e a lidar com os imprevistos advindos do trabalho real. O segundo trata de um ambiente em que os trabalhadores tenham a possibilidade de expressar opiniões sobre seu contexto de trabalho, mesmo que contraditórias (BUENO; MACÊDO, 2012). Logo, notou-se, conforme os relatos supracitados, que os motoristas em questão não participam de um espaço de discussão, mesmo que reconheçam a existência de grupos da categoria em redes sociais, que, no entanto, não servem ao propósito descrito acima. Já a mobilização subjetiva dos motoristas pôde ser identificada em relatos que evidenciaram a necessidade de se adaptar às mais diversas interações com passageiros, sejam aqueles mais quietos ou os mais expansivos ou até mesmo aqueles por vezes mais ríspidos.

Por fim, um exemplo de relato do participante P3, quando questionado sobre já ter vivido alguma situação que considerou difícil em seu trabalho:

*A minha única situação que eu passei, diferente, que eu considero fora da normalidade foi um cara que entrou no meu carro, e ele queria ir até uma boca de fumo pra comprar droga. Primeiro eu deduzi, porque eu vi que a corrida era ridiculamente pequena, eram quinhentos metros, e quando ele entrou eu já perguntei o que ele queria, e ele falou que era aquilo. E aí, como eu não queria confusão, eu falei que não ia aceitar, né, porque nunca se sabe, né. A pessoa saiu de boa, estava procurando errado, mas não queria confusão, ela viu que eu não ia ceder e beleza.”
(sic)*

Seria possível interpretar o relato acima como uma situação de sofrimento ético? O conflito moral existente nesse caso ocorreu por aquilo que o participante P3 deveria fazer – transportar seu passageiro ao local desejado de destino – mas com o qual se sentiu desconfortável e inseguro. Contudo, como o participante P3 pôde se mobilizar para a ação, ou seja, dizer ao passageiro que não o levaria até tal local, e não teve complicações decorrentes dessa decisão, pois o passageiro compreendeu sua preocupação, o sofrimento ético foi transformado em criativo – pois houve possibilidade de ressignificação do sofrimento.

Na situação hipotética do participante P3 ter levado o passageiro à boca de fumo, mesmo descontente, colocando-se tolerante ao seu próprio sofrimento, o então sofrimento ético teria se transformado em patogênico, de modo que seria necessária alguma estratégia defensiva – ou defesa psíquica (DEJOURS, 1992) – para que pudesse suportar a situação na qual se encontrava (MENDES, 1995).

Sobre saúde no trabalho

A análise das percepções dos motoristas entrevistados sobre a relação entre o trabalho que exercem e os possíveis desdobramentos na saúde foi verificada a partir de elementos presentes em seus relatos que remetesse tanto à saúde física quanto mental, fossem esses elementos prejudiciais ou benéficos. Os relatos revelaram aspectos que impactavam na saúde dos motoristas de maneiras diversas, tanto positivos quanto negativos.

Um primeiro aspecto a ser esclarecido de imediato refere-se à não ocorrência de violência física ou verbal cometida contra os motoristas entrevistados nesse contexto de trabalho, seja na relação com os passageiros ou com outras pessoas no trânsito da cidade: os participantes relataram não terem sofrido nem violência física nem verbal no trabalho – *“Não, não que eu saiba” (P3)*. A respeito da última, houve uma exceção: *“[...] tive algumas situações de estresse, de cliente desrespeitando um pouco, às vezes as pessoas não têm muito cuidado na maneira que falam com o motorista, às vezes querem pedir alguma coisa, mas falam de maneira mais ríspida.” (P1)* Ainda conforme relatos: *“Não, nunca sofri nenhum tipo de violência verbal, nada, nenhum tipo, então nesses dois anos graças a Deus tá tudo certo, nunca tive essa experiência ruim.” (sic) (P2)*

A principal consequência desse trabalho que pareceu ter impacto positivo foi a possibilidade de interação com diferentes pessoas, conforme evidenciado a seguir: *“Essa interação também com outras pessoas, de conhecer, a gente ali tem um trabalho muito de às vezes até a pessoa se abrir, parecido com o de vocês, e de um antropólogo também” (P1)*. Outro participante destacou:

Bem, o que eu gosto nesse trabalho é conhecer pessoas. Como eu te falei, as mais diversas pessoas, os mais diversos temperamentos, os mais diversos modos de ser, então isso é o que me faz gostar do meu trabalho, sabe. Porque independente de temperamento, se a pessoa é extrovertida ou não, isso me acrescenta como ser humano, então isso é o que eu gosto [...]. (sic) (P2)

O bem-estar proporcionado por poder circular de carro pela cidade, observando diferentes paisagens enquanto trabalha, também foi relatado: *“[...] às vezes ter a sensação de estar num dia à tarde, passando por uma praia, ver a paisagem, então esses momentos eu valorizava bastante, porque trabalhei muito tempo em local fechado.” (sic) (P1)*

Quanto aos impactos dessa atividade sobre o corpo, todos os participantes relataram dores nas costas em virtude das longas horas trabalhadas na posição sentada, conforme relatos: *“Dependia muito do dia, tinha dias que ficava quatro horas, cinco, seguidas sem fazer um intervalo e afetava, realmente. Bastante coluna, lombar” (P1)*; *“Quando a demanda é grande,*

você quase não tem tempo de levantar, andar um pouco. Então, claro, um pouco de dor na coluna por estar muito tempo em uma posição só, ou seja, sentado” (P2); “[...] nos dias em que eu fazia muito, assim, eu sentia dor nas costas, é aquele negócio de dirigir mesmo, um certo tempo sentado na mesma posição a gente acaba ficando com dor nas costas” (sic) (P3).

Sobre alterações no sono ou apetite em decorrência do trabalho. Dois deles perceberam mudanças, o primeiro por conta de eventual estresse e o segundo pelo longo período que passava fora de casa, entre estudo e trabalho: *“Eu não passei por muitas situações de estresse durante esses seis meses, posso contar nos dedos, mas quando ocorria uma situação assim, realmente afetava o sono, apetite.” (P1); “Olha, no sono com certeza pelo fato de eu sair de casa às 06:30 e voltar às 23:00, então durante o dia eu ficava mais sonolento, né” (sic) (P3).* Já outro participante não compartilhou a mesma vivência: *“[...] nesse contexto eu sou bem regrado, sabe, então procuro me adaptar ao bom descanso e boa alimentação, então não percebi nenhuma alteração significativa.” (P2)*

Outras consequências marcantes relatadas do trabalho como motorista de transporte privado individual de passageiros foram cansaço mental e preocupação, por diferentes motivos, seja pelo cuidado com o carro – instrumento de trabalho – por conta de comportamentos inadequados de alguns passageiros, ou pelo estresse do trânsito. Conforme relato:

“[...] a preocupação que eu tinha trabalhando era mais pelo carro, que era o meu bem. Medo de algum passageiro fazer alguma coisa de errado no carro, mesmo que sem querer, ou até mesmo no trânsito, quanto mais tu tá rodando o carro, mais chance tem de alguma coisa acontecer.” (sic) (P3)

Sobre isso, já presente na parte introdutória desse estudo, retorna a importância da discussão sobre a transferência de riscos e custos provenientes, por exemplo, de acidentes de trânsito, aos trabalhadores motoristas (LEITE; SÁ; SOUZA JÚNIOR, 2018). Já que a princípio as empresas responsáveis pelos aplicativos de transporte não reconhecem vínculo empregatício, não se justificaria sua responsabilização financeira por tais intercorrências.

Sobre sintomas de ansiedade e preocupação advindos do trânsito:

Principalmente quando tinha uma semana com a carga horária muito intensa, e com o trânsito muito intenso. Eu lembro da época ali de dezembro, quando a população aumenta, muito trânsito. E o contrário também acontecia, quando também tá muito parado o Uber, e tu fica naquela angústia, naquela ansiedade, de que não tá vindo corrida e pensando no dinheiro, porque tu não tem a garantia todo mês. (sic) (P1)

Seguem diferentes percepções de um mesmo motorista, P2: “*Não, ansioso eu não fiquei. Agora, preocupado, sim, em matéria de prestar um bom serviço ao usuário do transporte, né. Isso, sim. Um pouco mais preocupado*” (sic);

[...] (preocupações) são inerentes ao próprio trabalho, porque você lida com todo tipo de pessoa, todo tipo de gênio, a pessoa às vezes tá bem, às vezes tá mal. Não que as pessoas sejam mal educadas porque estão caladas, mas às vezes tu pegas pessoas com diversos tipos de problemas e você tem que administrar, ficar quieto. (sic)

Entretanto, há muito o que se discutir nesse âmbito, visto que o contexto de trabalho dos motoristas se dá nas ruas, no trânsito, e prejuízos relacionados ao seu instrumento de trabalho – o carro que utiliza para transportar pessoas – ou até mesmo seu próprio corpo, poderiam ser considerados acidentes de trabalho, logo deveriam ser assegurados de acordo com parâmetros legais os direitos trabalhistas, devidamente aplicados. Fatores como os mencionados anteriormente podem afetar a saúde física e mental desses trabalhadores, devido à instabilidade econômica, ao estresse do trânsito e a longas jornadas ao volante (AMARAL, 2017; ANTUNES, 2018). E, mesmo que o sofrimento psíquico possa ser transformado em criativo ou até mesmo em estratégias defensivas, é importante que a dessensibilização dos trabalhadores perante situações por vezes precárias de trabalho não seja naturalizada, pois é a partir do incômodo com as injustiças que se abrem caminhos para a mudança.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As percepções dos motoristas participantes da pesquisa sobre o contexto do trabalho que exercem e sua relação com a saúde revelaram que a flexibilização da jornada de trabalho foi apontada como principal aspecto vantajoso da organização do trabalho, mesmo que dois dos três indivíduos entrevistados tenham falado em longas jornadas. Ou seja, mesmo com a possibilidade de trabalhar quando quiser, por quanto tempo quiser, a realidade socioeconômico sobrepõe-se a isso, e esse trabalho acabou se tornando em grande parte uma alternativa ao desemprego, consequentemente fazendo que os trabalhadores tomem essa atividade com a principal ou única fonte de renda, longe do que possa ter sido colocado inicialmente como uma fonte alternativa para obter renda extra.

Sobre as condições de trabalho, os resultados da pesquisa demonstraram que a percepção dos motoristas quanto às condições de trabalho se limitaram a dois aspectos: aos meios de comunicação com as empresas desenvolvedoras, via aplicativo, para informar o

esquecimento de pertences de passageiros em seus carros, e quanto a isso disseram estar satisfeitos; e também à insatisfação no que diz respeito à taxa retida pelo aplicativo a cada corrida paga pelos passageiros.

Quanto às relações socioprofissionais, destacaram-se as convivências majoritariamente positivas entre motoristas e passageiros, por meio de conversas e trocas de experiências ou até mesmo respeitando o silêncio de um passageiro. Duas experiências trouxeram certa preocupação: a primeira relacionada a um passageiro que certa vez pediu que fosse levado a um local considerado perigoso, mas tendo seu pedido negado, compreendeu a apreensão do motorista e se retirou do carro; e a segunda se referiu a um comportamento que vez ou outra acontece, quando pessoas querem ser transportadas com animais pequenos não acondicionados devidamente ou com crianças pequenas que pisam no banco do carro.

A respeito da saúde no trabalho, destacaram-se as dores musculares como aspecto físico, consequência de longas jornadas ao volante. A repetição diária desse modelo de trabalho também se mostrou causa de alterações no sono e apetite para dois dos motoristas entrevistados. Já a instabilidade financeira, decorrente da flutuação na demanda desse tipo de serviço e também da descaracterização de um emprego formal, apareceu como fonte de ansiedade e preocupação. Por fim, foi relatado como principal efeito benéfico para o bem-estar psicológico dos motoristas a interação com os passageiros.

A dificuldade de generalização dos resultados nesse tipo de estudo foi uma limitação, mas “a experiência acumulada demonstra a realização de estudos de caso nas ciências sociais desenvolvidos em períodos curtos e com resultados confirmados por outros estudos” (HEERDT; LEONEL, 2013, p. 83). A pouca variabilidade da amostra se justificou pela dificuldade em recrutar participantes. Foi possível realizar um estudo qualitativo desenvolvido em torno de poucos sujeitos participantes e ainda assim organizar uma discussão a partir de suas percepções sobre a relação entre o trabalho como motoristas de transporte privado individual de passageiros e sua saúde, destacando-se elementos do contexto de trabalho.

Ainda que os participantes dessa pesquisa não tenham sido questionados de maneira mais direta sobre o que pensam sobre seu trabalho em um contexto de precarização dos vínculos trabalhistas e da popularidade desse tipo de atividade como decorrência do desemprego e da informalidade, foi possível refletir sobre como a constituição das subjetividades desses trabalhadores pode estar sendo moldada a partir estratégias defensivas individuais de dessensibilização e alienação perante as injustiças sociais, visto a necessidade de sobrevivência.

Ao se enfatizar a individualidade, sacrifica-se a coletividade (DEJOURS, 2004), e a organização do trabalho mediado por aplicativos parece contribuir para a desarticulação da classe trabalhadora (DEJOURS, 1992; ANTUNES, 2018).

O que pode, sim, advir desta pesquisa é o incentivo para que mais estudos envolvam o tema da “uberização” do trabalho e a saúde dos trabalhadores, ainda mais no contexto dos motoristas de aplicativo, para que se possa ampliar o entendimento sobre a instabilidade socioeconômica desse tipo de atividade. Buscou-se com isso contribuir para a expansão do debate social e científico na área da Psicologia sobre a influência do trabalho como condicionante dos níveis de saúde individuais e coletivos de uma população, especialmente nas configurações de trabalho mediadas por aplicativos, visto que os desdobramentos de condições adequadas ou inadequadas de trabalho também produzem efeitos subjetivos.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 17 abr. 2010.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 19 abr. 2020.
- AMARAL, Graziela Alves et al. O lugar do conceito de sublimação na psicodinâmica do trabalho. **Revista Polis e Psique**, Porto Alegre, v. 7, n. 3, p. 200-223, set./dez. 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpps/v7n3/n7a12.pdf>. Acesso em: 29 maio 2020.
- ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, v. 27, p. 11-25, jan. 2014. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-34192014000100002. Acesso em: 13 maio 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da.; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 7-34, jan./mar. 2019. Disponível em:

<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>. Acesso em: 26 abr. 2020.

ARAÚJO, Marina Martins de. **Reforma trabalhista em tempos de “uberização”**: qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho? Trabalho de conclusão de curso (Curso de Gestão Pública Para o Desenvolvimento Econômico e Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, jan./jun. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001. Acesso em: 19 abr. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEZERRA, Lina Elisabeth Rodrigues. O trabalho do motorista de uber: uma alternativa ao desemprego? **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, v. 8, n. 2, p. 1-17, jul. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1909>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002**. Dispõe sobre a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador no SUS e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2002. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizesConsolidacao/comum/13614.html>. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Portaria nº 1.125, de 6 de julho de 2005**. Dispõe sobre os propósitos da política de saúde do trabalhador para o SUS. Brasília, DF: Ministério de Saúde, 2005. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1125_06_07_2005.html. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Portaria nº 2.437, de sete de dezembro de 2005**. Dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST no Sistema Único de Saúde - SUS e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2005. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt2437_07_12_2005.html. Acesso em: 15 maio 2020.

BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012.** Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 12 maio 2020.

BRASIL. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016.** Marco normativo das atividades de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, DF: Conselho Nacional de Saúde, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em: 19 abr. 2020.

BRASIL. IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,6% e taxa de subutilização é 23,5% no trimestre encerrado em fevereiro de 2020.** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27259-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-23-5-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2020>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Ecos: estudos contemporâneos da subjetividade**, Campos dos Goytacazes, v. 2, n. 2, p. 307-318, 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010>. Acesso em: 29 maio 2020.

CARDIM, **Número de motoristas por aplicativo cresceu 136% de 2014 a 2019.** 23 fev. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/23/internas_economia,829826/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresceu-136-de-2014-a-2019.shtml. Acesso em: 14 maio 2020.

CARRASQUEIRA, Flora Allain; BARBARINI, Neuzi. Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. *In: JORNADA DE SAÚDE MENTAL E PSICANÁLISE DA PUCPR*, 5., 2010, Curitiba. **Anais eletrônicos [...]**. Curitiba: PUCPR, 2010. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/jm?ddl=4375&dd99=view>. Acesso em: 29 maio 2020.

CASTRO, Maria Cristina Drumond *et al.* Precarização e flexibilização do trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 12, p. 29688-29703, dez. 2019. Disponível em: <http://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/5268>. Acesso em: 17 abr. 2020.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Brasil tem 13,7 milhões trabalhando como motoristas de aplicativos e entregadores.** São Paulo, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/brasil-tem-13-7-milhoes-trabalhando-como-motoristas-de-aplicativos-e-entregadore-904f>. Acesso em: 14 maio 2020.

CORRÊA, Fábio; PENAFORTE, Raquel. **Aluguel vira opção em aplicativos, mas força jornada de 14 horas.** Belo Horizonte, 17 jun. 2019. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/aluguel-vira-opcao-em-aplicativos-mas-forca-jornada-de-14-horas-1.2197100>. Acesso em: 15 abr. 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>. Acesso em: 29 maio 2020.

ESPÍNDOLA, Matheus. **Estudo mostra como os aplicativos de transporte precarizam o trabalho**. Belo Horizonte, 20 ago. 2018. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/estudo-mostra-como-aplicativos-de-transporte-precizam-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 15 abr. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set./dez., p. 578-607, 2019. Disponível em: <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/588>. Acesso em: 17 abr. 2020.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; MACÊDO, Kátia Barbosa. O mal-estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista AMazônica**, Manaus, v. 9, n. 2, p. 217-238, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4047171>. Acesso em: 31 maio 2020.

FRITZEN, Fabiano Milano; MISOCZKY, Maria Ceci. O fetiche das empresas-aplicativo. In: ARRAU, Gregorio Perez(org.). **Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales**. Santiago: Red Pilares, 2018, p. 1745-1757. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/193857>. Acesso em: 15 abr. 2020.

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Keling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v23n4/v23n4a02.pdf>. Acesso em: 29 maio 2020.

GUIMARAES JUNIOR, Sergio Dias; OLIVEIRA, Vanessa Ribeiro de; MATOS, Alfredo Assunção. Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 17, n. 39, p. 304-317, maio/ago. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1519-549X2017000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 abr. 2020.

HEERDT, Mauri Luiz; LEONEL, Vilson. Metodologia científica e da pesquisa: livro didático. 5. ed. rev. e atual. Palhoça: UnisulVirtual, 2007. 266 p. ISBN 9788578170295. Disponível em: http://busca.unisul.br/pdf/88818_Mauri.pdf. Acesso em: 17 maio 2020.

IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,2% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em março de 2020**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>. Acesso em: 14 maio 2020.

LEITE, Yuri Bindá; SÁ, Emerson V. H. Costa de.; SOUZA JÚNIOR, Albefredo Melo de. Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa Uber: trabalho autônomo ou relação de emprego? **Revista Laborare**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 129-150, jul. 2018.

Disponível em: <https://trabalhodigno.org/laborare/index.php/laborare/article/view/2595-847x.2018-18>. Acesso em: 26 abr. 2020.

MACHADO, Leandro. '**Só nos vemos na garagem**': as famílias que dividem o carro para trabalhar 24h por dia em apps de transporte. São Paulo, 25 nov. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50383388>. Acesso em: 15 abr. 2020.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>. Acesso em: 29 maio 2020.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, M. C. Contexto de trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-123.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a02v12n2.pdf>. Acesso em: 29 maio 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MOLIN, Naiara Dal. **As reformas trabalhista e sindical no Brasil nos governos Cardoso e Lula**: conflitos e consensos. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/34658/000789808.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 maio 2020.

MORAES, Rodrigo; OLIVEIRA, Marco Antonio; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 14 abr. 2020.

OLIVEIRA, Nicolas; PESSOA, Yldri; PESSOA, Carlos. Hiperflexibilização como fator de precarização do trabalho no seio dos sistemas de serviço de produto (SSPs) da economia do compartilhamento. *In*: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 9., 2019, São Luís, MA. **Anais eletrônicos** [...]. São Luís: UFMA, 2019. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_631_6315cc9bebf0632f.pdf. Acesso em: 14 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 16 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Genebra, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Saúde do trabalhador**. Brasília. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685. Acesso em: 8 maio 2020.

PEREIRA, Maristela de Souza. Os processos de precarização do trabalho e seus reflexos no adoecimento de trabalhadores brasileiros: um estudo de caso. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, São João del-Rei, v. 11, n. 2, p. 208-220, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1983-82202018000200003&lng=pt&nrm=isso. Acesso em: 19 abr. 2020.

POCHMANN, Márcio. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. [Entrevista cedida a] André Antunes. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**, Rio de Janeiro, 9 nov. 2016. Disponível em: <http://www.epsvj.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 19 abr. 2020.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, dez. 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 14 abr. 2020.

SALLUM JR., Brasília; CASARÕES, Guilherme Stolle Paixão. O impeachment do presidente Collor: a literatura e o processo. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 82, p. 163-200, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n82/a08n82>. Acesso em 13 maio 2020.

SANTOS, Marcia Anita. **Aplicativos do século 21 obrigam a trabalhar como no século 19**. Porto Alegre, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/sem-categoria/2020/03/aplicativos-do-seculo-21-obrigam-a-trabalhar-como-no-seculo-19/>. Acesso em: 15 abr. 2020.

VOSGERAU, Bruno Roberto; COMAR, Rodrigo Thomazinho. As novas relações de trabalho, precarização e a dignidade do trabalhador no modelo Uber. **Revista Percorso**, Curitiba, v. 2, n. 29, p. 311-332, abr./jun. 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3500/371371929>. Acesso em: 16 maio 2020.

APÊNDICE – TABELA DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE

Organização do trabalho	<p>“[...] quando eu comecei a trabalhar eu fazia mais ou menos de sete a oito horas, nos períodos da manhã e da tarde, eu raramente trabalhava à noite, e trabalhava de segunda à sexta, raramente alguma exceção no final de semana.” (P1)</p> <p>“Trabalhava em teoria diariamente, eu só não fazia por algum motivo excepcional, muito cansado, estava doente, alguma coisa do tipo.” (P3)</p>
Condições de trabalho	<p>“Foram duas vezes que eu precisei falar com eles, de passageiros esquecerem pertences no carro, foi a única vez que eu usei o suporte online deles, e foi bem tranquilo, foi bem rápido o atendimento [...].” (P1)</p> <p>“Eu já precisei, já solicitei, já reivindiquei, sempre fui bem atendido, sabe. Eu seria injusto eu dizer que eu não tive nenhum dos meus pedidos atendidos, sabe, dentro do possível eu fui atendido muito bem.” (P2).</p>
Relações socioprofissionais	<p>“Eu deixava sempre o passageiro muito à vontade, na questão de diálogo, de conversa, porque naquele horário muitas vezes é o horário de falar com alguém no Whatsapp, de fazer uma ligação, de dar uma relaxada.” (P1)</p> <p>“Se é alguém que não gosta de conversar, você só tem que dizer assim, “bom dia, boa noite” e levá-la com segurança ao seu destino. Tem aquelas que gostam de interagir, você conversa, você responde [...].” (P2)</p>
Saúde no trabalho	<p>“Quando a demanda é grande, você quase não tem tempo de levantar, andar um pouco. Então, claro, um pouco de dor na coluna por estar muito tempo em uma posição só, ou seja, sentado” (P2)</p> <p>“[...] nos dias em que eu fazia muito, assim, eu sentia dor nas costas, é aquele negócio de dirigir mesmo, um certo tempo sentado na mesma posição a gente acaba ficando com dor nas costas” (P3).</p> <p>“[...] a preocupação que eu tinha trabalhando era mais pelo carro, que era o meu bem. Medo de algum passageiro fazer alguma coisa de errado no carro, mesmo que sem querer, ou até mesmo no trânsito, quanto mais tu tá rodando o carro, mais chance tem de alguma coisa acontecer.” (P3)</p>