

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**HELENA RODRIGUES DE FARIAS**

**ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO PROCESSO DE TRABALHO E O DESGASTE  
DA SAÚDE DE MOTORISTAS POR APLICATIVO DE CURITIBA E REGIÃO  
METROPOLITANA**

**CURITIBA**

**2023**

**HELENA RODRIGUES DE FARIAS**

**ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO PROCESSO DE TRABALHO E O DESGASTE DA  
SAÚDE DE MOTORISTAS POR APLICATIVO DE CURITIBA E REGIÃO  
METROPOLITANA**

**Organization and management of the labor process and drivers' health wear by  
digital platforms in Curitiba and metropolitan area**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre no Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientadora: Professora Doutora Claudia Nociolini Rebechi.

Linha de Pesquisa: Tecnologia e Trabalho.

**CURITIBA**

**2023**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



**Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Campus Curitiba**



HELENA RODRIGUES DE FARIAS

**ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO PROCESSO DE TRABALHO E O DESGASTE DA SAÚDE DE MOTORISTAS  
POR APLICATIVO DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestra Em Tecnologia E Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Tecnologia E Sociedade.

Data de aprovação: 30 de Junho de 2023

Dra. Claudia Nociolini Rebechi, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Francis Kanashiro Meneghetti, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Lucieneida Dovaio Praun, Doutorado - Universidade Federal do Acre (Ufac)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 07/07/2023.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente à minha orientadora, professora Claudia Rebechi. Seu conhecimento, apoio e destreza foram imprescindíveis em todo processo de desenvolvimento deste mestrado.

Agradeço à contribuição ímpar da professora Luci Praun e do professor Francis Meneghetti no momento da qualificação e da defesa. Tenho grande admiração pela obra de Luci e sua experiência no campo das Ciências Sociais e da Saúde. O professor Francis também foi de grande importância no processo acadêmico, como intelectual, professor e coordenador do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade (PPGTE).

Agradeço aos docentes, discentes, coordenadores e funcionários do PPGTE pela experiência acadêmica interdisciplinar que me aproximaram do campo dos estudos de Ciência, Tecnologia e Sociedade.

Sou grata à minha família, pela admiração e incentivo. À minha mãe agradeço, especialmente, pelo seu carinho e compreensão em tantos dias de desconforto e preocupação que dividiu comigo.

Sou grata à amizade de Bruna e Jamille, que me acompanharam e me incentivaram sempre com muito carinho. As conversas sobre pesquisa, trabalho e amenidades foram sempre meus escapes e fonte de alegria.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoas Nível Superior (CAPES) pela bolsa de mestrado concedida - Código de Financiamento 001.

Na minha cidade, nos domingos de tarde, as  
pessoas se põem na sombra com faca e laranjas.  
Tomam a fresca e riem do rapaz de bicicleta, a  
campainha desatada, o aro enfeitado de laranjas:  
‘Eh bobagem!’  
Daqui a muito progresso tecno-ilógico, quando for  
impossível detectar o domingo pelo sumo das  
laranjas no ar e bicicletas, em meu país de  
memória e sentimento,  
basta fechar os olhos: é domingo, é domingo, é  
domingo.  
(PRADO, 2003).

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo discutir a relação entre a organização e a gestão do processo de trabalho e o processo saúde-doença de motoristas por aplicativos. Diante dos recentes estudos do mundo do trabalho, o motorista por aplicativo encontra-se no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais. Ressaltamos que este contexto é resultado de um processo de transformações nas formas de organização e gestão dos processos de trabalho, que visa controlar continuamente o trabalho vivo. O aparato tecnológico das plataformas digitais neste processo produtivo agrega ainda mais ao capital com uso intenso das capacidades fisiológicas e psíquicas dos trabalhadores. Sendo assim, o processo de produção e as condições e situações de trabalho interagem de maneira determinante no processo saúde-doença do trabalhador, por meio de cargas de trabalho as quais elevam o processo de desgaste da saúde. A partir de uma compreensão empírica verificamos no processo de trabalho dos motoristas, os desdobramentos entre cargas de trabalho e o processo de desgaste da saúde e, além disso, as estratégias defensivas sob as quais os trabalhadores mobilizam comportamentos e ações individuais e coletivas a fim de evitar o sofrimento e o aprofundamento do desgaste. Para este estudo, realizamos entrevistas semiestruturadas com motoristas por aplicativo em atuação na cidade de Curitiba e região metropolitana que partiram de uma amostra construída por meio de uma etapa exploratória para o acesso aos trabalhadores com apoio da técnica “bola de neve”. Por meio de categorias analíticas identificadas no processo de coleta de dados, apresentamos um diálogo entre as teorias da produção social da saúde e a psicodinâmica do trabalho para aferir o desgaste como resultado do processo de trabalho dos motoristas submetido à gestão das plataformas digitais.

Palavras-chave: gerenciamento; motoristas por aplicativo; plataformas digitais; processo de trabalho; saúde do trabalhador.

## **ABSTRACT**

This research aims to discuss the relationship between the organization and management of the labor process and the health-illness process of application drivers. In view of recent studies on the world of work, the app driver is in the context of work mediated by digital platforms. We emphasize that this context is the result of a process of transformation in the forms of organization and management of labor processes, which aims to continuously control live work. The technological apparatus of digital platforms in this production process adds even more to capital with intense use of the physiological and psychic capabilities of workers. Therefore, the production process and working conditions and situations interact in a decisive way in the worker's health-illness process, through workloads which increase the process of health deterioration. From an empirical understanding, we verified in the drivers' labor process, the consequences between workloads and the process of health deterioration and, in addition, the defensive strategies under which workers mobilize individual and collective behaviors and actions in order to avoid suffering and deepening wear and tear. For this study, we carried out semi-structured interviews with app drivers operating in the city of Curitiba and the metropolitan area, based on a sample constructed through an exploratory stage to access workers with the support of the "snowball" technique. Through analytical categories identified in the data collection process, we present a dialogue between theories of the social production of health and the psychodynamics of work to assess wear and tear as a result of the drivers' labor process subjected to the management of digital platforms.

**Keywords:** management; application drivers; digital platforms; labor process; worker's health.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Processo de produção e processo de desgaste .....	47
Figura 2 - Autoidentificação de gênero .....	59
Figura 3 – Autoidentificação de cor e raça .....	59
Figura 4 – Residência .....	60
Figura 5 – Fonte de renda.....	60
Figura 6 – Dias de trabalho por semana .....	61
Figura 7 – Horas de trabalho por dia .....	62
Figura 8 – Desgaste físico .....	62
Figura 9 – Desgaste mental.....	62
Quadro 1- Apresentação dos entrevistados .....	64
Figura 10- Recomendação da plataforma.....	84



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CRLV	Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
EAR	Exerce Atividade Remunerada
GPS	<i>Global Positioning System</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PEA	População Economicamente Ativa
RMC	Região Metropolitana de Curitiba
SUV	<i>Sport Utility Vehicle</i>
TICs	Tecnologias da Informação e da Comunicação
USP	Universidade de São Paulo
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1	O mercado de trabalho brasileiro .....	12
1.2	Saúde e trabalho informal no Brasil .....	15
<b>2</b>	<b>TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: TECNOLOGIA E GESTÃO DO PROCESSO DE TRABALHO</b> .....	<b>18</b>
2.1	Um breve histórico sobre formas de organização e gestão do processo de trabalho .....	24
2.2	Os sentidos da tecnologia e sua relação com o trabalho .....	31
2.3	Trabalho mediado por plataformas digitais .....	34
<b>3</b>	<b>PROCESSO DE PRODUÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR</b> .....	<b>40</b>
3.1	Relação do indivíduo com o trabalho frente as transformações do mundo trabalho e o adoecimento .....	40
3.2	Determinação social da saúde .....	44
3.2.1	Cargas de trabalho e processo de desgaste .....	48
3.3	Psicodinâmica do trabalho: sofrimento e prazer no trabalho .....	50
3.3.1	Estratégias defensivas .....	54
<b>4</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO E MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO</b> ....	<b>56</b>
4.1	Primeira etapa exploratória .....	56
4.2	Segunda etapa de entrevistas .....	63
4.3	Metodologia de Análise de Dados .....	65
<b>5</b>	<b>MOTORISTAS POR APLICATIVOS: PROCESSO DE DESGASTE E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS</b> .....	<b>68</b>
5.1	Cargas de trabalho e processo de desgaste .....	70
5.1.1	Princípios do processo de trabalho de motoristas por aplicativo: das cargas de trabalho ao processo de desgaste da saúde .....	70
5.1.2	“Até cansar”: despadronização da jornada de trabalho .....	80
5.2	“Jeitinhos”: estratégias defensivas.....	92
5.2.1	Bloqueios: avaliações, taxas de aceitação e cancelamento .....	93
5.2.2	“A gente aprendeu a trabalhar”: sobre a segurança nas ruas .....	100
5.2.3	Pandemia de Covid-19 .....	105
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>108</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>113</b>
	<b>APÊNDICE A - Questionário fechado (etapa 1)</b> .....	<b>125</b>
	<b>APÊNDICE B - Roteiro base para entrevistas (etapa 2)</b> .....	<b>132</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No processo de avanço do sistema capitalista, as formas de acumulação passaram por diversas transformações. Para o capital permanecer existindo em meio às crises, um movimento é importante: incorrer à concorrência capitalista e agir para obter cada vez mais controle sobre os trabalhadores e suas lutas (ANTUNES, 2009). A organização dos modelos produtivos se levantou, cada uma no seu período, nesse fundamento. Desde o industrialismo manufatureiro, passando pelo padrão de acumulação taylorista/fordista até a sua crise que dá espaço para a forma organização e gestão da produção e do trabalho toyotista. A partir da década de 1970, acompanhamos um processo de reestruturação produtiva, em que o modelo de acumulação flexível, apontado por Harvey (2013), começou a estabelecer processos de produção baseados na demanda. O trabalho, por sua vez, foi acometido pela flexibilização instaurada a partir daquele momento.

De certa maneira, no momento presente, com a continuidade dos projetos flexíveis de produção juntamente com o crescente desenvolvimento das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), encontramos uma forma transformada do toyotismo. Temos acompanhado a ascensão das tecnologias não só nos processos produtivos industriais, é possível constatar a centralidade das tecnologias na execução de serviços pontuais, de necessidades cotidianas. As plataformas digitais, centrais para esta pesquisa, como a Uber e 99, Airbnb e iFood, se mostram entranhadas nas casas e na vida das pessoas nas formas mais corriqueiras. No entanto, temos visto que a constituição dinâmica em que ocorre o domínio do mercado e a execução desses serviços está fundada no trabalho e é especialmente problemática. As empresas de plataformas têm se articulado tecnológica, ideológica e politicamente para ausentar a responsabilidade da garantia das condições mínimas de trabalho e de vida dos trabalhadores. Assim, as plataformas digitais de trabalho, as quais estão calcadas em um modelo de controle do trabalho por meio da gestão algorítmica, são centrais para objeto de estudo desta pesquisa.

Nos últimos anos foram obtidos diversos resultados de pesquisas que demonstraram o papel do controle e do gerenciamento do trabalho por meio de algoritmos e também evidenciam como as plataformas digitais se tornaram uma ferramenta de intensa expropriação da força de trabalho, elevando, assim, a

lucratividade a níveis altos (SNIRCEK, 2017; SLEE, 2017; ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2020; KALIL, 2020). Partindo do ponto de vista que as transformações nos sistemas produtivos tendem a também reconfigurar as formas de acidentes e de adoecimento recorrentes do trabalho (UCHOA-DE-OLIVEIRA, 2020), entendemos que é possível estabelecer uma relação aos modos de gestão do processo de trabalho mediado por plataformas digitais e o adoecimento dos trabalhadores.

A motivação e a curiosidade sobre o tema surgiram durante a experiência pessoal da pesquisadora que defende esta dissertação. Aos 21 anos, recém habilitada, trabalhou como motorista por aplicativo e concebeu as intensas jornadas de trabalho e as dinâmicas do trabalho que exigem a união de atenção e decisões apressadas que podem gerar, com o tempo, estresse e desgaste físico e psíquico. Tendo como ímpeto essa experiência, o motorista por aplicativo, enquanto sujeito de uma grande estrutura social, também se transformou em alvo de interesse de pesquisa.

De modo geral, o trabalho dos motoristas por aplicativo apresenta aspectos de insegurança e estão expostos à violência urbana, aos acidentes de trânsito, e às doenças infectocontagiosas, como a Covid-19 e Influenza. Além disso, os trabalhadores estão sujeitos às doenças relacionadas à atividade devido às intensas jornadas de trabalho. Assim, compreendemos a importância em problematizar a relação entre o modelo de gestão e organização do processo de trabalho de motoristas por aplicativo e o processo saúde-doença de tais trabalhadores.

Com a experiência pessoal da pesquisadora e as hipóteses levantadas anteriormente, estabelecemos os passos para a construção desta pesquisa. Além das discussões teóricas, essenciais, consideramos indispensável conhecer e ouvir motoristas por aplicativo, pois por meio do trabalhador, aquele que executa a atividade fim, é possível obter um olhar sobre as nuances que se apresentam na relação entre o processo de trabalho e o processo saúde-doença (LAURELL, 1993).

Sendo assim, o principal objetivo desta pesquisa concentra-se em discutir a relação entre a organização e a gestão do processo de trabalho de motoristas por aplicativos, mediados pelas plataformas digitais, e o processo saúde-doença destes trabalhadores. Nesta pesquisa, a qual se constrói sobre bases críticas ao modo de produção capitalista, abordaremos brevemente as transformações nas formas organização e gestão dos processos de trabalho no período recente e

apresentaremos nossas compreensões sobre a tecnologia e os preceitos do trabalho mediado por plataformas digitais.

Mais adiante exporemos a relação entre processo de produção e a saúde do trabalhador de modo a introduzir o escopo teórico-metodológico que fundamenta a discussão principal. Diferentes frentes teóricas contribuem para este debate, como a determinação social da saúde, a sociologia do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Por fim, a partir de uma compreensão empírica, objetivamos identificar o processo de trabalho dos motoristas e os desdobramentos no processo de desgaste da saúde e identificar estratégias defensivas sob as quais os trabalhadores mobilizam comportamentos e ações individuais e coletivas a fim de evitar o sofrimento e o aprofundamento do desgaste.

Antes do aprofundamento nas questões conceituais, julgamos necessário oferecer ao leitor o contexto brasileiro do mercado de trabalho e da saúde do trabalhador.

### **1.1 O mercado de trabalho brasileiro**

Veremos adiante breves aspectos dos contextos políticos, econômicos e sociais a partir da década de 1990, quando a reestruturação produtiva que o mundo ocidental estava vivenciando desde a década 1970 passar a existir no Brasil. Neste período houve a adesão do Estado brasileiro ao Consenso de Washington, isto marca a complacência aos desígnios neoliberais de empresários e políticos da época e que se mantém até o presente momento. A construção política e econômica nos permite apreender o interesse de grandes corporações em explorar o mercado e a força de trabalho disponível no país, como é o caso das empresas de plataformas de transporte particular. Sendo assim, compreendemos que as transformações produtivas, dada a informatização global e as políticas neoliberais que se ascenderam, causaram diversas incongruências na evolução do mercado de trabalho brasileiro, como a desregulamentação do trabalho, a informalização e a ampliação da terceirização.

Durante a década 1990, no período em que o Brasil foi governado por Fernando Collor de Mello, Itamar Franco e em seguida por Fernando Henrique Cardoso, as movimentações neoliberais rumaram às privatizações e o setor industrial brasileiro sofreu um grande impacto. O recuo no desenvolvimento industrial abre caminho para o crescimento do setor de serviços (ANTUNES, 2018; POCHMANN,

2021). Sem o oferecimento de um padrão de consumo a todos os brasileiros, principalmente aos menos privilegiados socialmente, a capacidade de produção manufatureira entrou em declínio. A partir desse período, são constantes os projetos de diminuição dos direitos trabalhistas e de deterioração das condições de trabalho (POCHMANN, 2021).

Na primeira década do século XXI, os governos de Lula e Dilma ficaram marcados pela política conciliadora e pela articulação de suas agendas por meio de políticas neoliberais. Por um lado, a população pobre e trabalhadora se desafoga da miserabilidade com a valorização do salário-mínimo nacional e com o acesso às políticas sociais de redistribuição de renda, educação e saúde. Por outro, a participação do país na competição econômica global refletiu nas formas de geração de emprego dos governos de Lula e posteriormente de Dilma. Embora tenham ampliado o número de empregados e de trabalhadores formalizados, “não foram capazes, no entanto, de eliminar as condições de vulnerabilidade presentes nos níveis de informalidade, terceirização e precarização da força de trabalho no Brasil” (ANTUNES, 2018, p. 122).

Em 2008 nos deparamos com uma intensa crise que, inicialmente, se justifica pelo movimento em falso do mercado imobiliário nos Estados Unidos e atingiu a economia global (TONELO, 2021). No Brasil, os primeiros sinais da crise, embora pouco expressivos, aparecem em 2009 com o aumento do desemprego, com o “crescimento dos postos de trabalho informais e da rotatividade nos empregos assalariados formais” (POCHMANN, 2009). A socióloga Marcia Leite (2012, p. 112) afirmou que “o manejo da política econômica dos governos do Mercosul durante a crise de 2008/2009 através de estímulos fiscais e financeiros permitiu que a trajetória iniciada nos anos anteriores não fosse interrompida de maneira duradoura”. O projeto político de alguns países latino-americanos que antecederam a crise, pautados no desenvolvimento econômico e em políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho, freou as consequências da crise e isso refletiu também no Brasil (LEITE, 2012).

O mercado de trabalho é atingido negativamente com mais intensidade em 2015 e após o impeachment de Dilma Rousseff. A População Economicamente Ativa (PEA) desempregada passa de 6,8% em 2014 (IBGE, 2014) para 12% em 2016 (IBGE, 2019). Desde 2014 acompanhamos o crescimento expressivo das ocupações

informais<sup>1</sup>. Em 2018, 41,4% da força de trabalho ocupada no Brasil estava na informalidade. Em 2017, a aprovação da Reforma Trabalhista pelo governo de Michel Temer favorece o aumento das ocupações por conta própria e, segundo Pochmann (2020, p. 51), “essas formas de trabalho transcorrem à margem da regulação, sem proteção social e trabalhista”.

Em 2020, a pandemia de Covid-19 se tornou mais um dos problemas enfrentados pela população brasileira. Alterou as formas de trabalhar e interferiu na piora das condições de trabalho. A OMS, desde a declaração de emergência de saúde pública de importância internacional, em janeiro, recomendou isolamento social às autoridades dos países com maiores números de contaminação (OPAS; OMS, 2020). Em fevereiro, estados e municípios se tornaram responsáveis em aplicar e fiscalizar medidas de contenção do vírus (BRASIL, 2020). Diferentes estabelecimentos comerciais e não essenciais foram fechados pelas instituições de vigilância e controle. Para a população trabalhadora, muitas vezes informal, não foi possível aderir ao isolamento, tampouco o distanciamento social. Para adquirir o sustento de si e da família, a classe trabalhadora esteve (e ainda está) vulnerável às precárias condições de trabalho e exposta ao vírus da Covid-19.

Em um estudo realizado no início da pandemia pela Rede de Pesquisa Solidária, ficou evidenciado a acentuação da vulnerabilidade de parte da população brasileira há muito marginalizada na sociedade. Esse fato indica que os impactos da COVID-19 no mundo do trabalho corroboram às desigualdades estruturais da sociedade brasileira. Conforme a pesquisa, homens negros e mulheres negras integram a maior parte da informalidade e é recorrente que tais trabalhadores, quando empregados, sem contrato de trabalho e proteção social, sejam demitidos ou dispensados com maior facilidade (ARANTES, 2020).

Os dois anos posteriores ao início da pandemia apresentaram registros sobre emprego relevantes e importantes para a compreensão do comportamento da população trabalhadora. Em 2020 a taxa de desempregados atingiu 14,9% da população (IBGE, 2021) e esteve na casa dos 12% no ano de 2019. De lá para cá o índice de ocupados vem aumentando, nos encontramos com 8,8% (IBGE, 2022) da PEA em situação de desemprego, porém é importante salientarmos que o processo

---

<sup>1</sup> Conforme as denominações de ocupações do IBGE, são considerados informais trabalhadores: sem carteira assinada, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, por conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar por conta própria (IBGE, 2020).

de retomada das atividades de trabalho vem sendo acompanhado do crescimento da informalidade. A partir das reformulações legais sobre os direitos do trabalho e das transformações nos modos de se trabalhar, tivemos um aumento nos índices de trabalho informal no país. Em 2019 o trabalho informal alcançava a taxa expressiva de 40% das ocupações (esse índice cai em 2020 e mais pessoas deixam de procurar por trabalho em função das situações enfrentadas no período da pandemia de Covid-19) e desde 2022 retornamos à alta taxa de informalidade de antes do início da pandemia em função da flexibilização das medidas de isolamento e distanciamento social (IBGE, 2022; 2023).

A crescente condição de informalidade vista nos últimos anos, na qual se encontram muitos trabalhadores em idade produtiva, aconteceu concomitantemente com o aumento do número de pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais. A empresa *Uber*, uma das pioneiras do ramo, chega ao Brasil em 2014 e desde então vem apresentando grandes números de adesão por parte dos motoristas e consumidores (UBER, 2021). Debruçando-se nos dados mais recentes do IBGE, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgou que se estima que aproximadamente 1,7 milhões de brasileiros atuam como motoristas por aplicativos (GOÉS *et al.*, 2023). Nas pesquisas oficiais do IBGE, motoristas de aplicativos e diversas outras categorias de trabalhadores que se dedicam ao trabalho por meio de plataformas são reconhecidos como trabalhadores “por conta própria”. Essa denominação demonstra que o trabalho mediado por plataformas se encontra no espaçoso setor da informalidade no Brasil.

Essa interpretação compõe o que entendemos como a nova estrutura das relações de trabalho no Brasil e tais relações apresentam fatores que incidem na precarização e degradação do trabalho. Vejamos agora o contexto da saúde do trabalhador no país.

## **1.2 Saúde e trabalho informal no Brasil**

De acordo com os dados mais recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), morrem em média 2 milhões de pessoas por doenças e lesões relacionadas ao trabalho por ano no mundo todo. Entre 2012 e 2021 foram registradas 22.954 mortes por acidentes de trabalho no Brasil, segundo dados do Observatório



de Segurança e Saúde no Trabalho<sup>2</sup> (SMARTLAB, 2022). Neste mesmo período houve 97,3 mil afastamentos por acidente e 1,2 milhão por doenças relacionadas ao trabalho pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (SMARTLAB, 2022). A concepção destes dados é proveniente de situações que acometeram trabalhadores, em maioria, com vínculo de emprego<sup>3</sup>, pois dependem da notificação das empresas ao Ministério do Trabalho e ao INSS. A grande dificuldade enfrentada hoje para obter o que de fato acontece na realidade sobre a saúde e a segurança no trabalho é a subnotificação das ocorrências. A causa da subnotificação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais está associada a invisibilidade de situações que ocorrem sob o sigilo de informações de acidentes por parte de empresas e ao não reconhecimento de doenças ocasionadas pela exposição prolongada a determinadas atividades (PRAUN, 2016). A precária manutenção dos órgãos fiscalizadores e a retirada de direitos trabalhistas contribuem ainda mais para unilateralidade das estatísticas. E, além disso, os dados sobre saúde e segurança no campo do trabalho informal é ainda mais invisível, pois não é alvo de controle do Estado.

Sendo assim, entendemos que os dados representam o problema do adoecimento e da insegurança no trabalho de diferentes atividades de trabalho. Porém, enfatizamos que a ausência de regulamentação trabalhista e a flexibilização do trabalho são fatores que interferem nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador em situação de informalidade. Os motivos para essa afirmação se atrelam ao conhecimento de que a população economicamente desfavorecida e sem emprego tende a buscar por atividades que estejam disponíveis em seus diferentes formatos, atividades sem contrato, temporários, por hora, no comércio e serviços por conta própria. Uma vez neste espaço de informalidade, tais trabalhadores encontram-se mais precarizados e vulneráveis. Além da ausência de direitos, o trabalhador informal

---

<sup>2</sup> O Observatório reúne dados oficiais em um sistema integrado e interativo, incentivado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conta também com a colaboração de pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP. Iniciativa *SmartLab* de Trabalho Decente. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>.

<sup>3</sup> A dimensão de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho proveniente do trabalho informal não é explícita, principalmente pela forma pela qual os dados são colhidos e tratados pelas principais fontes do Governo Federal, neste caso, o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) e o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan). É possível identificar os casos de trabalhadores informais ao buscar categorias que possuem a maioria dos trabalhadores da atividade em situação de informalidade, como por exemplo as/os trabalhadoras/es domésticas/os.

está sujeito a baixas remunerações, diferentes situações de violência, bem como a instabilidade financeira e a insegurança no trabalho (VARGAS, 2016).

No contexto da pandemia de Covid19, o isolamento e distanciamento social foram essenciais para a preservação da saúde dos trabalhadores, no entanto é evidente o privilégio sobre aqueles que tiveram seus empregos mantidos. Os indivíduos que em 2020 se afastaram de suas atividades presenciais e se estabeleceram por meio do trabalho remoto durante o período mais crítico desta crise sanitária foram, segundo o IBGE, trabalhadores/as com ensino superior completo e/ ou pós-graduação (IBGE, 2020). Para a população não empregada formalmente, o Governo Federal ofereceu um benefício de renda básica, chamado Auxílio Emergencial (BRASIL, 2021), que favoreceu trabalhadores por conta própria, desempregados e mulheres chefes de família, durante o ano de 2020. As regras foram modificadas no ano seguinte dificultando o acesso ao benefício. Durante este período, portanto, tendo em vista a fragilização do mercado de trabalho e o aumento da informalidade, trabalhadores informais estiveram e estão submetidos ao processo de precarização por meio da insegurança salarial e da transferência de custos ao trabalhador, além de estarem expostos ao risco de contaminação com o vírus da Covid-19 (BENTIVI; CARNEIRO; PEIXOTO, 2020).

Os problemas apontados até aqui, o desemprego, a informalidade e a pandemia da Covid-19 representam deficiências no processo de efetivação da saúde do trabalhador no Brasil. Porém, a obtenção de saúde para qualquer indivíduo depende da disponibilidade de meios para que ele possa buscá-la (DEJOURS, 1986). Por isso é tão importante, no contexto atual, a reivindicação por uma conduta de preservação da saúde e segurança do trabalhador desempenhada pelo Estado, bem como pela preservação do Sistema Único de Saúde (SUS), um dos meios de acesso à assistência médica e social disponível aos trabalhadores em nosso país.

## **2 TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: TECNOLOGIA E GESTÃO DO PROCESSO DE TRABALHO**

No decorrer do processo evolutivo do ser humano o trabalho representou um elemento constitutivo para a produção da vida. Marx (2013, p. 255) afirma que “o trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Portanto, o trabalho está relacionado com a produção de valores de uso, ou seja, o trabalho é fundamental na transformação de tudo aquilo que é matéria e natureza em coisas úteis. Para além disso, o trabalho integra um dos aspectos centrais da humanização. Remetendo ao apontamento clássico de Marx (2013, p. 255) sobre o trabalho e o que nos difere dos animais, ele diz: “o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera”. Desse modo, o trabalho está relacionado à capacidade que o ser humano tem de transformar a natureza e a si próprio.

Para Marx, a ciência é a ciência da história, e esta reúne tanto a natureza quanto o mundo humano. A vida humana não deve ser vista somente a partir de seus princípios naturais, mas pelas relações histórico-sociais que a envolve. A partir da concepção materialista que aqui seguimos, vê-se a relação da base natural do mundo e a constante transformação social desta base. Tendo em vista a produção e reprodução da vida como elementos centrais para a existência, o trabalho é, segundo Marx (2013, p. 120), “uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”. Assim, como elaborado por Lukács (2018a, p. 286), “o próprio ser humano que trabalha é transformado por seu trabalho”, atua sobre a natureza exterior e, ao mesmo tempo, modifica a sua própria natureza.

Além disso, a transformação de objetos e forças da natureza em ferramentas de trabalho revela seu poder em usar propriedades naturais, modificá-las e direcioná-las funcionalmente ao seu propósito. E, portanto, é por meio do trabalho que tais objetos podem ser postos em movimento e ter o atributo da utilidade. Marx (2013, p. 256) aponta que ao final do processo de trabalho:

Chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, ou seja, um resultado que já existia idealmente. Isso não significa que ele se limite a uma alteração da forma do elemento natural; ele realiza neste último, ao mesmo tempo, a finalidade pretendida, que, como ele bem o sabe, determina o modo de sua atividade com a força de uma lei, à qual ele tem de subordinar sua vontade.

Álvaro Vieira Pinto (2005) atribui ao indivíduo a faculdade de projetar, que “consiste no modo de ser do homem que se propõe criar novas condições de existência para si” (VIEIRA PINTO, 2005, p. 54). Neste sentido, é possível afirmar, assim como Marx (2011) afirma, que o ser humano escreve a sua própria história, no entanto “não a fazem de livre espontânea vontade, pois não são eles que escolhem as circunstâncias sob as quais ela é feita, mas estas lhe foram transmitidas assim como se encontram” (MARX, 2011, p. 25). Pois o trabalho como atividade humana tem um papel fundante em relação a práxis social, porém, embora compreenda-se que a objetividade e a subjetividade sejam indissociáveis do ser, consideramos uma ascendência da objetividade. Porque, conforme elaborado por Lukács (2018b), o trabalho possui um caráter dialético e a práxis social em seu formato mais evoluído possui desvios relevantes em relação ao próprio trabalho. E prossegue dizendo: “traços específicos do trabalho não podem ser transferidos diretamente para formas mais complexas da práxis social” (LUKÁCS, 2018b, p. 93). Pois,

[...] o trabalho realiza materialmente a relação radicalmente nova do metabolismo com a natureza, ao passo que as outras formas mais complexas da práxis social, na sua gradíssima maioria, têm como pressuposto insuperável esse metabolismo com a natureza, esse fundamento da reprodução do homem na sociedade (LUKÁCS, 2018b, p. 93).

Ainda, Lukács (2018b) apresenta uma leitura da obra de Marx cuja interpretação considera o trabalho como um pôr teleológico. Nessa perspectiva, na relação do ser humano com a natureza, o trabalho constitui uma atividade orientada a um fim, uma vez existente idealmente, na imaginação, subordina a sua vontade e transporta ao plano objetivo. Segundo o autor, “qualquer trabalho seria impossível se ele não fosse precedido de tal pôr, que determina o processo em todas as suas etapas” (LUKÁCS, 2018b, p. 51). Essa constatação difere o ser humano de outros animais, pois o produto do trabalho humano o qual existe subjetivamente antecede sua existência no plano objetivo. Segundo Vieira Pinto (2005, p. 62), “a razão de ser de todo projeto consiste na produção”, neste sentido, o sujeito torna-se o ser que se produz a si mesmo. Além da produção, há também o consumo que constitui o que

Marx (2013) refere-se como relação metabólica, pois é no ato de produzir que o ser humano consome a natureza e é no ato de consumir que o ser humano produz. Esse movimento ocorre de forma dialética, indissociável e contínua.

Desta forma, seguimos ao processo de trabalho cujo papel é indiscutível na relação entre ser humano e natureza. Esse contexto relacional revela a objetivação que ocorre no processo de trabalho para Marx (2013). O processo de trabalho diz respeito à atividade executada com meios de trabalho com intenção de transformar um objeto em um produto, o final deste processo. O produto é o objeto com valor de uso adquirido. E isso só ocorre em função do trabalho. Se está objetivado, está trabalhado. Neste sentido, o processo de trabalho é:

[...] atividade orientada a um fim – a produção de valores de uso –, apropriação do elemento natural para a satisfação das necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e natureza, perpétua condição natural da vida humana e, por conseguinte, independente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais (MARX, 2013, p. 261).

O que se segue no texto de Marx (2013) tem na história, em seu estágio de aspiração ao capitalismo, a evidência que o processo de trabalho tem todos os seus meios necessários para sua execução adquiridos por meio do mercado. Esses meios são de caráter pessoal, a força de trabalho, a qual carrega experiência e conhecimento e capacidade produtiva; e, também, meios e objetos de produção, matéria-prima e ferramentas. A transformação ao modo de produção capitalista ocorre em um processo de subordinação do trabalho ao capital, cujo seu desenvolvimento Marx (2013, p. 262) destaca dois fatores importantes, primeiro:

O trabalhador labora sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida para que o trabalho seja realizado corretamente e que os meios de produção sejam utilizados de modo apropriado, a fim de que a matéria-prima não seja desperdiçada e o meio de trabalho seja conservado, isto é, destruído apenas na medida necessária à consecução do trabalho (MARX, 2013, p. 262).

E segundo, o modo de produção capitalista revela que o produto resultado do processo de trabalho não é propriedade de quem produz, mas do capitalista, pois todos os outros meios de produção, inclusive a força de trabalho e seu valor de uso são dispostos no mercado e competem entre si pela preferência do capitalista.

O modo de produção capitalista, historicamente, nasce do ímpeto da acumulação de capital por meio da exploração da força de trabalho. Assim sendo, o

processo de trabalho juntamente ao processo de valorização são em unidade constituintes do processo de produção. O processo de produção, que será referenciado no decorrer de nossa revisão bibliográfica, se refere ao sentido marxiano de subsumir o trabalho ao capital por meio do controle do processo de trabalho e, por conseguinte, do processo de formação de valor. Tal processo de valorização passa pela necessidade do capitalista em transformar valor de uso de um produto em valor de troca. A mercadoria com valor de troca adquirido necessita que seu valor seja maior que a soma do valor das mercadorias utilizadas para sua produção: os meios de produção e a força de trabalho. Inclusive, Marx (2013, p. 63) acrescenta que o capitalista “quer produzir não só valor de uso, mas uma mercadoria; não só valor de uso, mas valor, e não só valor, mas também mais-valor”.

De modo geral, a Revolução Industrial representou um empreendimento de valorização do capital para efetivar a acumulação. Marx (2013) identificou neste contexto histórico que para o capitalista, além dos fatores já citados, é importante a junção de aparatos tecnológicos da produção ao trabalho vivo de modo a alcançar a extração de mais-valor. O mais-valor se dá ao passo que o tempo de trabalho despendido na produção é transformado em valor. Tendo em vista que cada processo de trabalho é determinado pelo processo de produção o qual faz parte.

É de caráter do capitalista consumir a força de trabalho humana como mercadoria com o objetivo de gradativamente aumentar o tempo de trabalho excedente, a mais-valia. No entanto, além de prolongar ao máximo a jornada de trabalho, meio de extração de mais-valia absoluta, o emprego tecnologias (maquinaria) à produção com a intenção de reduzir o tempo de trabalho necessário para a produção de determinada quantidade de mercadorias produz mais-valia relativa e isso permitiu dinamizar muito mais o projeto de acumulação de capital.

O desenvolvimento das forças produtivas (força de trabalho e meios de produção) não só aumenta a produtividade, mas impulsiona a crescente substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto. Neste movimento reside a contradição essencial do sistema sociometabólico do capital, segundo Mészáros (2002). Ao tornar redundante o trabalho vivo, embora tenha se tornada ferramenta parcial do processo produtivo, a medida para produção de valor continua sendo, contraditoriamente, o tempo de trabalho. Assim, é possível identificar que o capital possui uma contradição em si mesmo, pois, por mais que se esforce para reduzir o tempo de trabalho

necessário à produção, utiliza principalmente do tempo de trabalho para ampliar sua riqueza.

Mészáros (2002) aponta que há um sistema de metabolismo social do capital que, historicamente, revelou um processo de prevaecimento da divisão social do trabalho, em que um sistema de mediação de segunda ordem sobredeterminou suas medições de primeira ordem. Segundo o autor, tendo em vista as determinações ontológicas dos indivíduos, os imperativos de mediação primário não necessitam do que se estabeleçam hierarquias estruturais de dominação e subordinação. Estas características pertencem ao sistema de mediação de segunda ordem. Ou seja, o processo de conversão ao projeto de acumulação capitalista passa pela subsunção real do trabalho ao capital, processo em que o capital subordina:

[...] rigorosamente todas as funções de reprodução social – das relações de gênero e família até a produção material e a criação das obras de arte – à exigência absoluta de sua própria expansão, ou seja: de sua própria expansão constante e de sua reprodução expandida como sistema de mediação sociometabólico (MÉSZÁROS, 2002, p. 188-189).

Desta forma, as mediações de segunda ordem, que se instalaram no processo de advento do capital, são caracterizadas pelas seguintes condições descritas por Antunes (2009, p. 23-24) com base em sua leitura em Mészáros (2002):

- 1) a *separação e alienação* entre o trabalhador e os meios de produção;
- 2) a *imposição* dessas condições objetivadas e alienadas sobre os trabalhadores, como um poder separado que exerce o *mando* sobre eles;
- 3) a *personificação do capital* como um valor egoísta – com sua subjetividade e pseudopersonalidade usurpadas – voltada para o atendimento dos imperativos expansionistas do capital;
- 4) a equivalente *personificação do trabalho*, isto é, a personificação dos operários como *trabalho*, destina a estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante; essa personificação reduz a identidade do sujeito desse *trabalho* a suas funções produtivas fragmentárias.

Diante destas características mencionadas, das recentes e novas configurações do mundo do trabalho e, principalmente, de suas consequências sobre os trabalhadores, entendemos que a leitura sobre o trabalho deve acontecer considerando a lógica do capital, a qual se estabelece como sistema econômico, político e ideológico de dominação (MÉSZÁROS, 2002). Desta forma, é preciso

ênfatizar que o capital, em um movimento incontrolável, busca sempre superar seus próprios limites e responder às contradições inerentes ao seu sistema de metabolismo social, com bases nos princípios descritos acima<sup>4</sup>.

Com a incorporação de máquinas cada vez mais complexas ao processo de produção, tornou-se possível produzir muito mais em menos tempo, aumentando, assim, as taxas de mais-valia relativa. Esse movimento também contribuiu para que aumente a população trabalhadora excedente, a qual também é obrigada a submeter-se à lei do capital (MARX, 2013).

Mesmo no processo de dominância do modelo industrial, o aumento da produção de mercadorias não significou necessariamente o aumento da produção de valor e a diminuição de mais-valor. A substituição do trabalho humano pelo trabalho das máquinas representou a redução ao mínimo possível do custo de produção de uma mercadoria. Desta forma, uma vez que a utilização de artefatos tecnológicos teve como intenção o aumento do lucro, isso só se deu pela maximização do desempenho produtivo, diminuição do valor da mercadoria e expropriação maior de mais-valia relativa da força de trabalho.

Em consonância aos aspectos sobre a lógica do capital descritas, as estratégias de financeirização do capital foram desenvolvidas com a intenção de buscar novas formas de valorização. Com isso, profundas mudanças econômicas, políticas e sociais aparecem para enfrentar a crise estrutural do capital e esta é uma tendência do próprio movimento contraditório de expansão (MÉSZÁROS, 2011). Na esfera da produção, essas mudanças são marcadas pela revolução tecnológica e informacional que atinge novos patamares com a incorporação de tecnologias ao trabalho vivo (ANTUNES, 2009). Juntamente com novos métodos de gestão e organização da produção e do trabalho, estas tecnologias protagonizaram um processo de reestruturação produtiva. Essas transformações carregaram consigo problemas no mundo do trabalho como o crescimento do desemprego, a flexibilização das relações de trabalho, a redução dos direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora, além da fragilização da capacidade de organização coletiva.

---

<sup>4</sup> Inclusive, o que favorece ainda mais este sistema baseia-se na interrelação de três dimensões inseparáveis: o capital, o trabalho e o Estado. Sem essas bases o capital é totalmente inconcebível (MÉSZÁROS, 2002).



Portanto, neste capítulo, abordaremos brevemente as transformações nas formas de organização e gestão dos processos de trabalho no período recente; apresentaremos nossas compreensões sobre a tecnologia para esta pesquisa; e, por último, apontaremos os preceitos do trabalho mediado por plataformas digitais.

## **2.1 Um breve histórico sobre formas de organização e gestão do processo de trabalho**

Álvaro Vieira Pinto (2005) afirma que não há, de fato, uma “era tecnológica”, porque cada fase da história humana, independente da cultura, é representada pelas produções técnicas do momento. No contexto social, o indivíduo é produtor e sujeito da atividade econômica seja qual for o período histórico. Neste sentido, toda produção se dá por meio do trabalho, independente do período histórico e das formas que o processo de trabalho é submetido.

No período pré-capitalista que antecede as Revoluções Industriais, Marx (2013) identifica que o trabalho se torna um objeto de composição da produção de mercadorias e a configuração da produção se estabelece sobre a divisão do trabalho. Primeiro na forma de cooperação e, posteriormente, de manufatura. Na cooperação, o trabalho é planejado de maneira simples para que vários trabalhadores atuem juntos e em conjunto ou em processos de produção diferentes, mas que estejam conectados. Já a manufatura é caracterizada também pelo conjunto de trabalhadores submetidos ao comando de um mesmo capitalista, porém integrados ao trabalho em oficinas e organizados para ampliar a produtividade em menor tempo. Essas relações de trabalho e de produção evidenciam que a força de trabalho, ao tornar-se pertencente ao capitalista, também se torna indissociável da vida social:

Se o trabalhador vende inicialmente sua força de trabalho ao capital porque lhe faltam os meios materiais para a produção de uma mercadoria, agora sua força individual de trabalho falha no cumprimento de seu serviço caso não seja vendida ao capital. Ela só funciona num contexto, que existe depois de sua venda, na oficina do capitalista. Por sua própria natureza incapacitado para fazer algo autônomo, o trabalhador manufatureiro só desenvolve atividade produtiva como elemento acessório da oficina do capitalista (MARX, 2013, p. 434).

Ou seja, estas formas constituem de maneira menos complexa métodos para produzir mais-valor relativo e aumentar a autovalorização do capital, assim como foi descrito por Marx (2013). Para o capitalista, há uma potencialidade na força de trabalho que é vista como uma forma de aumentar seu excedente. Para isso, utiliza

de quaisquer meios necessários na produção, desde “obrigar o trabalhador a jornada mais longa possível [...], até a utilização dos mais produtivos instrumentos de trabalho e a maior intensidade deste” (BRAVERMAN, 1987, p. 58). Segundo Braverman (1987), a força de trabalho humano é capaz de dar “infinita adaptabilidade” e produzir as condições sociais e culturais que ampliam sua produtividade.

Na fase industrial, Marx (2013) descreve que a maquinaria ao ser integrada à produção e ao processo de trabalho contribui com a ampliação da exploração do trabalho, sem necessariamente ampliar a jornada de trabalho. Nesta etapa, ocorrem mudanças no processo de produção e na relação entre patrão e operário. Uma vez que o capitalista domina todo o processo de produção, o trabalho torna-se também dele. Por um lado, o processo de trabalho tornou-se responsabilidade do capitalista, e de outro, os trabalhadores foram obrigados a vender sua força de trabalho. O capital empregado à produção com máquinas, ferramentas e matérias-primas para a produção são quantificados como capital constante, pois sua forma natural se modifica pouco no decorrer do tempo. A força de trabalho quando contratada por tempo de atividade varia em relação aos resultados. Deste modo, como o capital despendido na produção em relação à força de trabalho é variável, torna-se necessário que haja controle sobre o processo de trabalho. Braverman (1987) indica que a retirada da autonomia do trabalho faz parte da alienação progressiva dos processos de produção.

No capitalismo em sua forma industrial, o processo de trabalho é detido pelas próprias mãos do capitalista por meio da gerência. A gerência é um método de controle do trabalho, seja assalariado por tempo de trabalho ou por peça. Com o aperfeiçoamento dos métodos e técnicas nas fábricas, o trabalho supervisionado torna-se também tarefa do Estado. O sistema de justiça é ampliado com a intenção de conter os trabalhadores nas fábricas por meio coercitivos. Inclusive, métodos de castigo eram utilizados de maneira informal no interior das fábricas do século XVIII e XIX (BRAVERMAN, 1987).

As formas de controle foram necessárias e se desenvolveram concomitantemente ao capitalismo. Os detentores dos meios de produção propuseram um “contrato livre de trabalho”, porém “tiveram que extrair de seus empregados aquela conduta diária que melhor serviria a seus interesses, impor sua vontade aos trabalhadores enquanto efetuassem um trabalho em base contratual voluntária” (BRAVERMAN, 1987, p. 68).

No início século XX, os métodos de organização e controle do trabalho adquiriram um caráter científico na produção. O taylorismo seria o sistema de produção que inaugura as bases da gerência<sup>5</sup> científica. Segundo Braverman (1987, p. 82), a gerência científica “significa um empenho no sentido de aplicar métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão”. Neste sentido, Frederick Taylor (1990) elabora teoricamente métodos e meios de organização do processo de trabalho a partir das condições dispostas, de tecnologia e de trabalho que conhecia e, com isso, propõe adaptações do trabalho ao capital. Buscou o controle sobre o trabalho alienado. O controle para ele é “uma necessidade absoluta para a gerência adequada a imposição ao trabalhador da maneira mais rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado” (BRAVERMAN, 1987, p. 86). Um dos aspectos do processo de trabalho desenhado por Taylor (1990) era, de forma coercitiva, obter do trabalhador o máximo de produtividade que seu corpo poderia oferecer. Para ele, o tempo deveria ser controlado juntamente ao processo de trabalho, de forma que o trabalhador tivesse o mínimo de autonomia (BRAVERMAN, 1987). E a gerência teria como principal função “reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou 31 fórmulas, grandemente úteis ao operário para a execução do seu trabalho diário” (TAYLOR, 1990, p. 40).

Em 1914 Henry Ford instituiu um sistema com aspectos da organização da produção taylorista, como o trabalho dividido em inúmeras funções de maneira técnica e sincronizada. Com o intuito de ampliar os lucros, Ford entendeu que para aumentar a produção e reduzir os custos, a produção deveria ocorrer em grande escala e ser padronizada. Os processos de trabalho na produção de Ford eram baseados principalmente nas linhas de montagem em série. Através de um maquinário composto por esteiras que permitiram organizar um percurso passando por todas as fases produtivas, desde a transformação no primeiro estágio da matéria-prima até a composição última do produto. As tarefas subdivididas foram desenvolvidas para serem executadas em estado máximo de simplicidade. Dispostos uns aos lados dos outros, os trabalhadores executavam a mesma tarefa durante repetidas vezes em horas de trabalho. Esta simplificação é própria do taylorismo/fordismo. “As qualidades

---

<sup>5</sup> Gerência e administração aparecerão como sinônimos dada a tradução do inglês de *management*.

individuais de cada trabalhador, suas competências profissionais e educacionais, suas habilidades pessoais, toda sua experiência, sua criatividade etc., [...] são praticamente dispensáveis no sistema taylorista/fordista” (PINTO, 2007, p. 34).

As grandes fábricas que se instituíram com o modelo taylorista/fordista na Europa e nos Estados Unidos, durante a primeira metade do século XX, foram cenários para a organização de trabalhadores operários. Tendo em vista a grande quantidade de trabalhadores fabris integrados em um mesmo espaço para o trabalho, suas reivindicações por direitos eram também alvo do controle e da coação. Por isso as organizações trabalhistas foram importantes para o andamento do taylorismo/fordismo, pois com elas foi possível estabelecer um modelo de dominação e subordinação dos trabalhadores ao capital, por meio da formação do tripé de sustentação: Estado, Sindicatos e Empresas. O movimento sindical foi entendido como uma “estrutura mediadora do comando do capital sobre o proletariado” (BIHR, 1998, p. 46). Embora se apreenda que neste período houve a obtenção de direitos em um Estado de Bem-Estar Social, por meio do desenvolvimento de leis trabalhistas, da previdência e da seguridade social, é importante salientar que a resposta do Estado e das empresas foi também uma imposição de um falso ideário de um “Estado-Providência” à classe trabalhadora (ALVES, 2007). Pois, as condições para o trabalho foram constituídas de forma precarizadas tendo em vista os processos de trabalho desenvolvidos a partir do modelo de gestão posto.

A partir da segunda metade da década de 1960, é possível constatar a derrocada destes projetos políticos e econômicos em função das crises inevitáveis ao capital (HARVEY, 2003). A rigidez no mercado, com as relações com o Estado e com o trabalho limitaram o ímpeto de crescimento. Muitas greves e processos trabalhistas começaram a surgir e as tentativas de contrapor os problemas de rigidez tiveram cada vez menos sucesso.

A crise do petróleo de 1973 “retirou o mundo capitalista do sufocante torpor do ‘estagflação’ (estagnação da produção de bens e alta inflação dos preços) e pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista” (HARVEY, 2003, p. 140). Novas experiências de organização e gestão da produção e do trabalho ascenderam, como a especialização flexível na “Terceira Itália” e os Grupos Semi-Autônomos na Suécia (PINTO, 2007). No entanto, o modelo japonês de

organização, desenvolvido nas fábricas da Toyota, se tornou uma referência de administração e mostrou-se predominante.

David Harvey (2003) aponta que a experiência toyotista foi responsável pela transição para um modelo novo de acumulação de capital, o qual chamou de acumulação flexível. O interesse do capitalista neste momento se concentrou em atender as necessidades de consumo por demanda. Para isso, flexibilizar o trabalho se tornou parte importante desta maneira de produzir. As empresas passaram a desenvolver produtos e serviços com a utilização de uma força de trabalho polivalente, em que cada trabalhador assumia em uma única função a execução, o controle de qualidade, a manutenção, a limpeza, a operação de mais de um equipamento etc. (PINTO, 2007; ANTUNES, 2009).

As estratégias desenvolvidas a partir da onda toyotista de produção recaíram sobre o trabalho na forma de controle. Harvey (1993, p. 150) utiliza o termo “organização pela dispersão” para se referir às práticas de controle sobre o trabalho que se dão em parte através do desenvolvimento científico que permite a captação e o tratamento de dados informacionais. Neste sentido, as tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) oportunizaram ao capital uma apreensão rápida das mudanças do mercado e do consumo e também organizam os processos de trabalho de forma mais coesa (HARVEY, 2003).

A exemplo do *just-in-time*, um dos princípios de estratégia de organização da produção e do trabalho utilizado na Toyota e que se expandiu como uma referência de métodos administrativos para todo o mundo. Neste sistema, a demanda é o princípio que impera, a produção depende do consumo e os estoques só são reabastecidos conforme os produtos vão sendo adquiridos. Isso ocorre concomitantemente a necessidade de enxugar os custos e os excessos de uma produção anteriormente exagerada no fordismo estadunidense. Dentro da grande organização produtiva nas fábricas, além da produção, o transporte, a estocagem e o controle de qualidade se tornaram essenciais para operacionalização, no entanto a produção é a única etapa que de fato insere valor ao produto. Sendo assim, é preciso limitar o tempo das demais etapas e extrair o máximo de eficiência de cada uma delas, “porque a máxima fluidez da produção é o objetivo supremo” (GOUNET, 1999, p. 26).

Se antes o trabalhador tinha uma única função na fábrica, na Toyota era preciso saber operar mais de um posto de trabalho, para contribuir com o fluxo

imparável. Quando um colega precisa deixar seu posto, é preciso que alguém da equipe possa intervir e exercer a mesma atividade. Trabalhadores polivalentes organizados em equipes e supervisionados em seus setores tornaram-se o retrato do modelo flexível de produção toyotista. Além destes aspectos, o *kanban*<sup>6</sup> foi incluído como um método imprescindível para aumentar a produtividade, dar fluidez aos processos e intensificar a presença das demandas, como um modo, também, de intensificar os processos de trabalho.

Se por um lado, as empresas voltaram-se para uma produção com capacidade de atender as demandas do mercado e para a qualidade em todo o processo produtivo, por outro, o trabalho também se tornou um instrumento de cumprimento da qualidade e da urgência. Neste sentido, o trabalhador sob esta gestão assume em certo nível o controle da qualidade, realizando interferências diretas e, se necessário, se adaptando às mudanças no posto de trabalho. E, é no processo de trabalho que as exigências de urgências e a responsabilidade posta sobre o trabalhador podem apresentar desequilíbrios. Pois se houver um problema no posto em que a pessoa está inserida é comum que seja ela que tenha que encontrar soluções, decidir e, além disso, encontrar recursos em si mesma para enfrentar seu nervosismo e demonstrar maior eficácia (LINHART, 2007).

Além disso, os processos produtivos caminharam para a automatização com intuito de integrar aos dispositivos de gestão e organização mais controle sobre o trabalho. A automação exerce um papel muito importante na indústria, pois é também “um mecanismo de parada automática em caso de funcionamento defeituoso, em que o trabalho interage ativamente com processos produtivos automatizados” (ALVES, 2000, p. 43), possibilitando a expropriação da dimensão intelectual e subjetiva do trabalhador. João Bernardo (2004, p. 87) defende que:

---

<sup>6</sup> O *kanban* é um método utilizado para a organização da produção por meio de um quadro, cartão ou placa que indica etapas a serem cumpridas, concluídas ou em execução, além de um meio de apontar o uso do estoque e as necessidades de reabastecimento. O uso do método nas fábricas da Toyota se davam por meio da aplicação de placas ligadas a uma peça ou um elemento da produção. Segundo o exemplo apontado por Gounet (1999, p. 27): “quando a equipe precisa de um painel para o carro que está montando, pega um painel na reserva. Nesse momento, retira o *kanban* da peça empregada. Este volta ao departamento que fabrica painéis. Essa unidade sabe então que precisa reconstituir o estoque esgotado. Portanto, o *kanban* serve antes de mais nada como senha de comando”.

[...] a microeletrônica desempenha [...] um papel crucial, na medida em que a informática recolhe continuamente, armazena e seleciona, quando necessário, os resultados da inteligência prática dos trabalhadores, e a automatização permite aplicar diretamente esses resultados nas operações executadas por máquinas e instrumentos.

Os aparatos técnicos atuantes no processo de trabalho são meios indispensáveis para a produção, uma vez que coletam dados e informações dos trabalhadores capazes de auxiliar na sistematização contínua do uso da força de trabalho em seu máximo. Permitem, portanto, a utilização ampla das capacidades físicas, intelectuais e afetivas do trabalho.

Este processo de transição no mundo organizacional juntamente ao desenvolvimento das Tecnologias da Informação (TICs) também representou um movimento em prol de uma economia globalizada. O objetivo das grandes empresas multinacionais e dos governos dos países mais desenvolvidos voltou-se à expansão de mercados e ampliação de estratégias administrativas para a produção de produtos e serviços cada vez mais informatizados (CASTELLS, 2020).

Além das TICs, a reestruturação produtiva contou com a competitividade econômica em âmbito global. Na década de 1990, Castells (2020) identificou que na maioria dos países avançados a força de trabalho permanecia assalariada, mas havia uma tendência de flexibilização dos contratos de trabalho bem como das legislações trabalhistas destes países, como consequência da informalização e da globalização. Segundo o autor, “a tecnologia da informação é o meio indispensável para as conexões entre os diferentes segmentos da força de trabalho nas fronteiras nacionais” (CASTELLS, 2020, p. 299). Uma vez que os grandes centros administrativos, de pesquisa, de criação e de desenvolvimento de produtos encontram-se nos países considerados avançados, os países periféricos concentram grande possibilidade de ampliação da exploração da força de trabalho. Conforme Antunes (2006),

[...] para os capitais produtivos (nacionais e transnacionais) interessa, portanto, a mescla entre os equipamentos informacionais e a força de trabalho “qualificada”, “polivalente”, “multifuncional”, apta para operá-los, porém percebendo salários muito inferiores àqueles alcançados pelos trabalhadores das economias avançadas, além de regida por direitos sociais amplamente flexibilizados (2006, p. 17).

São inúmeros os aspectos da flexibilização do trabalho que se intensificaram no decorrer dos anos com as transformações organizacionais. Porém, consideramos também que, a partir da construção política e econômica que decorrem das relações

de mercado e os Estados, há uma transformação ideológica que integrou as relações sociais de forma perversa. Dardot e Laval (2016) apontam para as novas práticas de fabricação e gerenciamento que constituem um novo sujeito e têm como objetivo “fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 327).

As formas de controle e de exploração do trabalho que encontramos hoje no contexto das plataformas digitais representam um grande passo da subsunção real do trabalho ao capital. Riscos e custos não são responsabilidades das empresas que administram as plataformas, mas são transferidos a uma multidão de trabalhadores autônomos e disponíveis para o trabalho (ABÍLIO, 2017).

## **2.2 Os sentidos da tecnologia e sua relação com o trabalho**

Nesta pesquisa entendemos a necessidade de apresentar interpretações sobre a tecnologia e sua relação com o trabalho com o intuito de compor a discussão principal. Pois, tendo em vista o tempo presente e as relações sociais de produção, a utilização de aparatos tecnológicos para o controle da produção e, principalmente, do trabalho se aprofundou. Portanto, na relação entre trabalho e as plataformas digitais, a tecnologia possui um papel fundamental nas formas de gerenciamento do trabalho do processo de trabalho.

Inicialmente, Marx (2013, p. 446) afirma que “a tecnologia desvela a atitude ativa do homem em relação à natureza, o processo imediato de produção de sua vida e, com isso, também de suas condições sociais de vida e das concepções espirituais que delas decorrem”. Harvey (2018) assinala uma diferença entre “desvelar” e “determinar” no texto de Marx e argumenta não ver determinismo tecnológico<sup>7</sup> explícito em Marx. O autor ressalva que a compreensão da história e seus

---

<sup>7</sup> O determinismo tecnológico é uma abordagem em que a tecnologia é compreendida como uma espécie de um instrumento regulador da sociedade, que determina e impõem exigências sobre os indivíduos, instituições e meio ambiente. Esta abordagem tem origem na compreensão do progresso da modernidade, em que a técnica é resultado do desenvolvimento humano e que considera a racionalização e a ciência os únicos canais que se chega e deriva a “verdade das coisas”. Amplamente, a determinação tecnológica é entendida sob a prescrição que as relações sociais são subjugadas à tecnologia e o os avanços tecnológicos são tantos e irreversíveis que o caráter autônomo, por vezes, diminui a potência da atuação do indivíduo nestas relações (CUPANI, 2011).



desdobramentos dependem da apreensão da totalidade, composta, além da tecnologia, pela relação do indivíduo com a natureza, pelas relações sociais, modo de produção, vida cotidiana, concepções espirituais e a estrutura institucional. A relação entre estas dimensões compõe a totalidade do capitalismo, que está sempre em um processo de mudança e é estimulado pela circulação contínua de capital (HARVEY, 2018).

Feenberg (2013), autor marxista precursor da Teoria Crítica da Tecnologia, afirma que a vida em sociedade está inscrita sob regulamentação da técnica, mas deve-se considerar que há uma relação assimétrica entre ator e objeto. Pois a tecnologia responde a diferentes interesses e ideologias e é considerada socialmente relativa. No sentido do modelo capitalista que vivenciamos, Feenberg (2013) identifica que o “controle gerencial age tecnicamente sobre pessoas, estendendo a hierarquia dos sujeitos e dos objetos técnicos para relações humanas na perseguição da eficiência” (FEENBERG, 2013, p. 105). Portanto, é possível apreender que os indivíduos exercem atividades sobre a tecnologia as controlando e as modificando em diferentes níveis, inclusive alterando as próprias relações.

Deste modo, vários processos de mudanças sociais e tecnológicas podem decorrer das relações entre os indivíduos e a tecnologia. Desde a elaboração de utensílios domésticos até a criação de computadores, *smartphones* e *softwares*, que por exemplo, hoje, estão inseridos no cotidiano das pessoas. Os indivíduos integrados a uma cultura se relacionam e interagem com os artefatos que lhes são apresentados, transformando, assim, a si, as relações sociais e o trato com a tecnologia continuamente em uma relação dialética. Diante desta dinâmica, as chamadas “inovações” tecnológicas, “não levam a lugar algum [...], se não forem acompanhadas de no mínimo transformações paralelas nas relações sociais, nas concepções espirituais e nos arranjos institucionais” (HARVEY, 2018, p. 116).

Não é possível que para todo e qualquer problema social ou econômico haja uma solução tecnológica benigna. A tecnologia não existe sem o trabalho e o trabalho no capitalismo pertence ao processo de produção de valor. Quem acredita que a tecnologia produz valor, por exemplo, está enganado. Quando estas ideias são levadas a cabo, Harvey (2018) identifica um tipo de fetichismo da tecnologia, pois é ignorado que o que produz o valor é a união entre máquinas e o trabalho. Existe uma cadeia de trabalhadores por trás de uma grande fábrica de máquinas e robôs. Mesmo

quando não se veem as pessoas, há operadores, programadores, engenheiros, gestores etc. Porém, a certeza de que há trabalhadores até nos processos produtivos mais tecnologicamente sofisticados não garante a ausência de problemas relacionados ao trabalho. As inovações tecnológicas do nosso tempo, embora transpareçam uma áurea heroica para a ideologia do empreendedorismo e ao senso comum, na verdade, são instrumentos que distorcem a relação do indivíduo com o trabalho. Tanto o mercado de trabalho quanto o processo de trabalho são reformulados. As construções tecnológicas capazes de poupar força de trabalho têm estrita relação com o desemprego tecnologicamente induzido, no entanto, ao contrário do que pode aparentar, a permanência de um exército industrial de reserva é favorável ao capital. Além disso, as inovações melhoraram a eficiência e a coordenação, ou aceleraram os tempos de rotação na produção e na circulação, não extinguiram o trabalho, tampouco diminuíram as jornadas de trabalho, mas contribuíram com a produção de quantidades maiores de mais-valor para o capital (HARVEY, 2018).

As inovações tecnológicas da atualidade que nos referimos dizem respeito ao que acompanhamos nos últimos 50 anos e que fizeram a nossa sociedade transitar para uma sociedade informacional (CASTELLS, 2020). Segundo o sociólogo Manuel Castells (2020), esta fase foi caracterizada pelo tratamento da informação, a ampliação global das tecnologias de comunicação e a reorganização produtiva. O autor afirma também que “as sociedades informacionais organizam seu sistema produtivo em torno de princípios de maximização da produtividade baseada em conhecimento” (CASTELLS, 2020, p. 270).

Castells (2020) diverge das teorias pós-industrialistas que afirmavam que houve uma mudança histórica importante com a passagem do mercado de produtos para o de serviços, a partir de suas percepções do fim do emprego rural e industrial e o aumento do conteúdo de informação no trabalho e também do aumento de profissões administrativas e especializadas. De fato, houve o aumento dos serviços, mas não significa o fim da indústria. Pois ainda existe uma conexão entre serviços e indústria que é importante para a produtividade e a competitividade da economia. Para Castells (2020), em uma sociedade em que há transformações informacionais também haverá uma variação nas formas de trabalhar e modelos de mercado de trabalho.

Não houve o fim da divisão do trabalho, mas um conflito entre as formas novas de organização técnica do trabalho e a antiga organização social. O embate entre a forma de produção que ascendeu na década de 1970 no Japão e o velho taylorismo-fordismo não indicou a substituição do último pelo toyotismo. A integração de novas tecnologias e formas de organização da produção e do trabalho também não indica que a adaptabilidade foi instantânea por parte dos trabalhadores. Pelo contrário, houve resistências. Jean Lojkin (2002) apontou para isso na década de 1990 e, segundo ele, as análises que utilizam do recurso do “todo organizacional” para apontar as mudanças nas empresas e serviços automatizados não condizem com a realidade das organizações, pois elas apresentam-se de maneiras distintas. Ou seja, não quer dizer que as mudanças de caráter organizacional dos processos de produção e de trabalho representaram o rompimento instantâneo com o passado e com as antigas práticas gerenciais. Por isso, só determinar uma nova organização do trabalho em função da nova composição tecnológica não é suficiente para compreender a questão do trabalho informacional.

Assim sendo, consideramos também que o processo recente de plataformação do trabalho (o qual falaremos mais adiante) representa uma nova formação organizacional do trabalho, mas nos indica um aprofundamento das estratégias gerenciais baseadas na flexibilização, na polivalência e precarização (ANTUNES, 2009).

### **2.3 Trabalho mediado por plataformas digitais**

Tendo em vista as mudanças recentes nos meios de produção (SRNICEK, 2017), do avanço da racionalidade neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016) e do contexto da crise estrutural do capital (MÉSZAROS, 2002), hoje, nos encontramos diante de um dramático cenário que envolve condições, relações de trabalho e direitos dos trabalhadores. Para o andamento desta pesquisa, destacamos o trabalho mediado por plataformas digitais. Muitas atividades de trabalho que antes eram realizadas por uma pessoa responsável pela supervisão ou chefia agora são sistematizadas e padronizadas por um processo algorítmico, em que cada plataforma estabelece regras e as dispõe cada uma a sua maneira. Os princípios de controle sobre o trabalho pelos quais se baseiam plataformas digitais estão permeando o mundo do trabalho e

ampliando a precarização do trabalho (ABÍLIO, 2019, 2020; ANTUNES, 2018; CASILLI, 2020; HUWS, 2017; SLEE, 2017).

A popularização e a ampliação da internet auxiliou que as relações de produção e as próprias relações sociais se estabelecessem globalmente, o que já era parte do projeto econômico vigente se tornou ainda mais proeminente. A partir dos anos 2000 acompanhamos o surgimento das plataformas digitais juntamente com outras mídias e as redes sociais (CASILLI; GUTIÉRREZ, 2019). Antes de tudo é preciso destacar que existem intenções reais e objetivas que são realizadas por empresas, cientistas, desenvolvedores, por intermédio de investimentos bilionários, estimulados pela lógica do capital financeiro e pela aceleração da circulação do capital (GROHMANN, 2020), com o intuito de avançar com o projeto de acumulação. Este movimento muito capacitado tecnologicamente, que utiliza de “inteligências artificiais” e algoritmos para a apropriar-se do trabalho e produzir mais-valor, tem sido chamado por alguns autores de plataforma (GROHMANN, 2020; NIEBORG; POELL, 2018).

Neste sentido, as plataformas digitais têm como características principais: a alimentação por dados, sistemas automatizados e uma organização por meio de algoritmos e interfaces. Além de potentes ferramentas tecnológicas, são, sobretudo, regidas por meio de relações de propriedade determinadas por modelos de negócios e orientadas por acordos de usuários (VAN DIJCK; POELL; DE WAAL, 2018). Integram diversos setores econômicos, possuem regras próprias e formas de monetização distintas. Segundo Casilli e Gutiérrez (2019), uma plataforma pode ser compreendida como uma infraestrutura de *software* ou *hardware* na qual usuários, empresas e até os governos criam aplicativos, desempenham serviços e reúnem comunidades. Aqui fica clara a diferença entre plataforma digital e aplicativo, pois o aplicativo é apenas uma fatia, é representado pela interface visível do software em celular ou *smartphones*. A plataforma em si constitui uma infraestrutura, bem como modelo econômico (ABÍLIO; AMORIM; GROHMAN, 2021, p. 33).

No entanto, as plataformas digitais se desenvolveram e hoje integram diferentes mercados, exercem e oferecem funcionalidades variadas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) apresentou em relatório duas grandes categorias que as plataformas digitais podem ser enquadradas: as de *location-based*, cuja determinação da atuação e das atividades depende da localização geográfica e

das dinâmicas territoriais; e as *web-based*, plataformas que concentram suas atividades apenas de modo on-line, na internet. As atividades de ambas as modalidades perpassam por serviços digitais e produtos para usuários individuais, facilitação e mediação entre diferentes usuários e plataformas de mão de obra. Assim, algumas plataformas podem ser consideradas “híbridas”, pois possuem mais de uma dessas características.

Embora as plataformas envolvam diferentes formas do trabalho humano, assim como Van Doorn (2017), entendemos que as atividades de trabalho são mediadas, organizadas e orientadas por meio das plataformas digitais. Casilli (2019), na mesma linha, compreende que as tarefas realizadas nos processos de trabalho designados pelas plataformas produzem valor e, embora seja essa a premissa base para destacar o trabalho abstrato na teoria do valor de Marx, os trabalhadores não são reconhecidos como tal.

Além desses aspectos, o trabalho mediado por plataformas possui uma relevante marca de subordinação. Uma das características relevantes que contribuem com essa visão é o gerenciamento algorítmico. Zuboff (2018) demonstra que o conteúdo tecnológico existente permite um mapeamento integral do processo de trabalho e afirma que essa possibilidade possui uma determinação também política. Neste sentido,

o gerenciamento algorítmico assenta-se no conjunto de instruções automatizadas, capaz de combinar uma enormidade de variáveis resultantes da extração e processamento de dados em escalas gigantescas – que envolvem desde estratégias cotidianas dos trabalhadores até as dinâmicas do consumo. Está no cerne desse tipo de organização do trabalho a perda de estabilidade e clareza das regras, que se tornam pouco localizáveis, ainda que constantemente operantes (ABÍLIO; AMORIM; GROHMAN, 2021, p. 33).

As empresas *Uber* e *99* no ramo de transporte de passageiros entre outras que se destacam no mercado nacional, por exemplo, são plataformas digitais que possuem três partes de execução importantes: quem realiza o trabalho; quem solicita o trabalho; e a plataforma que intermedeia a oferta e a demanda (SCHMIDT, 2017). Desta forma, a plataforma como “intermediária” é capaz de transferir maioria dos custos, riscos e responsabilidades para as duas outras partes. Porém, quem presta os serviços, ou melhor, a parte que trabalha significa também a parte mais prejudicada desse triângulo (usuário-plataforma-trabalhador).

Assim, fica evidente o controle do trabalho por meio das plataformas digitais e o caráter precarizante inserido nelas. Segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021), o termo “mediação” pressupõe a invisibilização do caráter de dominação e exploração que as empresas exercem por meio de plataformas digitais, desta forma, optam pela compreensão de *trabalho subordinado por meio de plataformas digitais*. Concordamos com esta definição e as reminiscências teóricas incutidas nela, no entanto, nos referiremos majoritariamente ao uso do termo *trabalho mediado por plataformas*. Esta última não apaga o controle e a subordinação presentes na construção deste modelo de trabalho. Assim como não nos referimos ao “trabalho subordinado industrial”, mesmo sabendo que há controle do trabalho e subordinação no processo de trabalho industrial, acreditamos que a noção de “mediação” não apaga a subordinação do trabalhador que, de fato, é existente.

Na experiência norte-americana, Srnicek (2017) aponta que essas plataformas consideram seus trabalhadores como "contratados independentes" ao invés de "empregados". Utilizam meios legais e adquirem economia de cerca de 30% em custos trabalhistas, cortes de benefícios, horas extras, atestados e afastamentos por doenças, entre outros custos. Nesta lógica, permite-se que:

[...] as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 33).

Além disso, “este novo fetiche do mundo tecnológico do capital permite, ao mesmo tempo, que se expanda o ideário fetichizado de que tudo está sob impulsão de uma neutra tecnologia autônoma” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 33). Pelo contrário, há uma intenção no controle do trabalho e no uso da tecnologia. O que, de fato, há de interesse por trás destas plataformas, baseia-se em grande medida nas formas de terceirização e na estratégia de transferência de riscos e custos ao trabalhador (ABÍLIO, 2020). No caso do serviço ofertado pelas plataformas do setor de transporte de passageiros, o valor das viagens corresponde a um preço baseado no tempo e na distância, a um custo fixo variável dependendo da região e um valor dinâmico que é determinado pela plataforma através do princípio de oferta e demanda. Quando finalizada uma viagem, uma parcela é destinada à empresa de plataforma e o restante ao motorista. Embora o valor de uma viagem, mesmo com os aspectos já

citados, seja determinado pela empresa de plataforma e não pelo motorista, tais empresas se abstêm da possibilidade de haver um aspecto empregatício na relação entre o motorista e a empresa. A empresa *Uber* defende que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro” (UBER, 2020), pois oferece “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade” (UBER, 2020).

O motorista é considerado trabalhador autônomo pelas empresas de plataforma porque não possui qualquer vínculo empregatício reconhecido entre a empresa e o motorista (KALIL, 2020). No entanto, consideramos que o caráter de autonomia é fictício, pois os trabalhadores são subordinados às regras e às demandas previstas e impostas pelas plataformas. De um lado, a empresa-plataforma propõe flexibilidade de trabalho<sup>8</sup> e, de outro, o trabalhador encontra na flexibilidade uma forma de ampliar a renda e conciliar o trabalho com outras tarefas do cotidiano. A forma como o trabalhador no contexto de mediação organiza o seu próprio processo de trabalho, mesmo sujeito às interferências das plataformas, é chamada pela socióloga Ludmila Abílio (2019) de autogerenciamento subordinado. Pois, além da gestão da própria atividade, o trabalhador também é controlado algoritmicamente, por meio de metas, risco de punições e através dos valores dinâmicos estipulados pelas plataformas. Estas estratégias tecnológicas evidenciam uma falsa autonomia no trabalho dos motoristas, pois existe uma unilateralidade no controle das informações sobre a oferta e a demanda do serviço. As empresas estimulam “a participação dos considerados por elas ‘mais produtivos’ e [punem] os que não se adequam aos seus interesses econômicos, mantendo-os permanentemente inseguros” (MASSON *et al.*, 2021, p. 5919).

Esses modelos de produção e de trabalho mediado por plataformas exemplificam como vem ocorrendo a expropriação do trabalho e a acumulação de capital. O fenômeno da uberização<sup>9</sup> nos revela uma reorganização do trabalho,

---

<sup>8</sup> A empresa *Uber* oferece em seu site “uma alternativa aos empregos de motoristas tradicionais” por meio da liberdade na decisão de dirigir quando e na frequência que o motorista preferir, além de indicar que esta opção de trabalho é possível adquirir ganhos rapidamente (Disponível em: <<https://bityli.com/BqomQ>>).

<sup>9</sup> O fenômeno da uberização se refere às estratégias de controle, gerenciamento e organização do trabalho utilizadas pelas empresas de plataformas digitais. Embora a nomenclatura se refira à empresa de tecnologia da área de transporte de passageiros, Abílio (2020 p. 112) afirma que o fenômeno “abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global”.

carregada de estratégias de controle e gerenciamento do trabalho (ABÍLIO, 2019). A flexibilização da produção e do trabalho surgem como uma estratégia de enfrentamento às “condições críticas do desenvolvimento capitalista na etapa da crise estrutural do capital caracterizada pela crise de sobreacumulação, mundialização financeira e novo imperialismo” (ALVES, 2011, p. 13). Se se falava em fim do trabalho por meio da substituição do trabalho vivo por máquinas, hoje se fala em intensificação, precarização e apagamento das subjetividades dos indivíduos (ANTUNES, 2006; ALVES, 2011).



### **3 PROCESSO DE PRODUÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR**

Este capítulo destina-se à discussão sobre a interrelação entre processo de produção e saúde do trabalhador. Inicialmente, apresentaremos alguns aspectos da relação do indivíduo com o trabalho diante das transformações do trabalho e dos princípios organizacionais surgidos após a crise do taylorismo/fordismo. Além disso, apresentaremos aspectos teóricos-conceituais que serão utilizados como categorias analíticas na fase empírica desta pesquisa, as quais originam-se da Teoria da Determinação Social da Saúde e da Psicodinâmica do Trabalho.

#### **3.1 Relação do indivíduo com o trabalho frente as transformações do mundo trabalho e o adoecimento**

De modo geral, a concretização do trabalho depara-se com as limitações em relação a subjetividade dos trabalhadores, com a história passada dos indivíduos, as condições sociais gerais, as condições próprias das empresas e as condições do trabalho (BRAVERMAN, 1987). A relação dos indivíduos com o trabalho já vinha apresentando problemas na fase da gerência taylorista/fordista. O trabalho fracionado e pragmaticamente separado entre elaboração e execução contribuiu ao esvaziamento de sentido do trabalho por parte dos trabalhadores (DEJOURS, 1998). Além disso, observou-se ao final dos anos de 1960 altos índices de absenteísmo e queda da produtividade que representaram grande insatisfação com o trabalho (BRAVERMAN, 1987). As greves e manifestações críticas às condições de trabalho e à própria estrutura capitalista, que ocorreram em 1968 na França, representaram a insuficiência e os problemas que decorreram da crise do capital daquele período (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; LINHART, 2007).

No contexto da acumulação flexível, consideramos que o modo de vida e de trabalhar foi construído e pautado na flexibilização e na precarização do trabalho (DRUCK, 2011). A nova dinâmica imposta às relações de trabalho criou uma nova condição de vulnerabilidade social, em que “a perda de emprego ou a perda da inserção estável no emprego cria uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo” (DRUCK, 2011, p. 43). Desta forma, laços e vínculos sociais são afetados e os trabalhadores se deparam com inconstantes e frágeis condições sociais.

Daniele Linhart (2007) identificou na década de 1980 uma relação entre o desinteresse pelo trabalho entre os jovens franceses com o desenvolvimento de formas precárias de trabalho e com disseminação da teoria da segmentação do mercado de trabalho<sup>10</sup>. Segundo a autora,

“[...] o crescimento das formas precárias de emprego (provisório, contratos por tempo determinado, estágios, tempo parcial), que tornam caduca uma parte da proteção dos trabalhadores, encontrou apoio no “ambiente ideológico” criado por todos esses discursos e análises sobre a emergência de uma nova relação com o trabalho” (LINHART, 2007, p. 38).

Essa nova relação com o trabalho se deu a partir da implantação das estruturas organizacionais pautadas na flexibilidade e na competitividade, fundadas principalmente para driblar as deficiências das crises econômicas. A flexibilização e a consequente precarização do trabalho fazem parte da essência da mundialização e financeirização da economia provenientes da crise da década de 1970. Pois no novo regime de acumulação de capital, a financeirização no mercado global tende a incorporar velocidade e intensidade ao capital, ao mesmo tempo que exerce um movimento tão expansivo e ofensivo sobre o trabalhador (ALVES, 2007). Deste modo, o processo de flexibilização é entendido como processo de precarização do trabalho. A precarização, portanto, é “por um lado, um fenômeno intrínseco à sociabilidade construída sob o signo do capital, por outro, forma particular assumida pelo processo de exploração do trabalho sob o capitalismo em sua etapa de crise estrutural” (PRAUN, 2016, p. 139).

A reestruturação produtiva contribuiu com a construção de um ideário que fosse capaz de aprimorar o controle sobre o trabalho cujos preceitos adentraram no comportamento dos indivíduos. As demandas de qualidade total, polivalência, produtividade, colaboração, dentre outros inúmeros códigos de gestão do trabalho, se estabeleceram como ações voltadas aos novos valores que integram um novo espírito do capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

A potencialidade projetada na tecnologia inserida na produção que poderia oferecer emancipação aos trabalhadores e tempo livre nunca se realizou. O tempo é

---

<sup>10</sup> Dois dos principais autores da teoria da segmentação do trabalho são Doeringer e Piore (2020). Esta teoria compõe alguns dos princípios da reestruturação produtiva na década de 1970. Foi defendida com base na defesa da manutenção diversificada de trabalhadores na produção, com diferentes níveis de treinamentos, salários e atividades laborais, com objetivo de oferecer mais adaptabilidade à produção e satisfazer as demandas (SOUZA, 1978).

controlado, portanto, pelo capital e a classe trabalhadora torna-se cada vez mais incapaz de dissociar tempo de trabalho e tempo livre (PRAUN, 2016). Esta outra face da precarização é marcada pela percepção da ausência de sentido no trabalho. Porém, por outro lado, o trabalho, qualquer que seja seu objetivo, serve, “para dar um sentido ao tempo, um sentido à vida, e condiciona a inserção social” (LINHART, 2007, p. 44). Conforme afirma Linhart (2007), nossa sociedade é inteiramente concebida por e para o trabalho. Sem o trabalho a vida é monótona. Com ele é nos tirado o tempo livre, sem ele não temos o real desfrute do lazer. Ou seja, o trabalho é hegemônico e “a hegemonia tirânica de um trabalho sem o qual não se pode viver é o âmago da contradição que rege a relação com o trabalho, e que todos têm de enfrentar de uma maneira estritamente individual” (LINHART, 2007, p. 46).

O enfrentamento individual do trabalhador diante das situações e condições de vida e trabalho representa um processo que Linhart (2000) chamou de individualização, cuja origem está no projeto de organização e gestão que impera a flexibilidade. Os ambientes de trabalho tornaram-se locais em que as ações individuais são muito relevantes para o desenvolvimento do trabalho de uma equipe. De um lado a valorização das potencialidades e habilidades pessoais e de outro lado o envolvimento (LINHART, 2007; ANTUNES, 1995) e o engajamento transformados em combustível da produção sob demanda. Os estímulos da organização da produção do trabalho neste formato, portanto, transferem ao trabalhador a responsabilidade de alcançar por si só reconhecimento objetivo, como melhores salários e cargos elevados, bem como subjetivo, tratando-se de prestígio, elogios, valorização social, etc.

Sendo assim, entendemos que “tornar a si mesmo mais produtivo, dotando a empresa de mais produtividade, entra em confronto com a própria capacidade humana de suportar demandas, ritmo e intensidade de trabalho crescentes” (PRAUN, 2021). A intensificação tende a “exigir resultados materiais e imateriais e demandar que o trabalhador empenhe cada vez mais energia física, mental e emocional, novos problemas de saúde somam-se aos antigos” (CARDOSO, 2015, p. 80). A adaptação às crises e às novas demandas de forma tão acelerada como viemos acompanhando os modelos de organização da produção e do trabalho evidenciam o adoecimento dos trabalhadores não somente no campo dos acometimentos físicos, mas também

psicológicos. Como por exemplo, recentemente a Organização Mundial da Saúde reconheceu a Síndrome de *Bournout*<sup>11</sup> como um fenômeno ocupacional (OMS, 2019).

Por meio das recentes reestruturações produtivas e das alterações estatutárias, a relação entre trabalhador e empregador ficaram distorcidas, desfavorecendo a classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2009). Através deste processo, o trabalho precário foi naturalizado, a banalização da injustiça social (DEJOURS, 2007) e a violência no trabalho também incorporaram a realidade. Neste sentido, podemos dizer que vivenciamos uma era de precarização social e de trabalho socialmente desagregador, um “terreno fértil para o sofrimento e o adoecimento dos indivíduos” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 230).

Os princípios estabelecidos pelo modo de produção capitalista desde suas modulações mais simples até as mais complexas permitem-nos elaborar uma relação entre o processo de trabalho, inscrito sobre preceitos organizacionais, e o adoecimento dos trabalhadores. A saúde do trabalhador, de modo geral, deve ser compreendida a partir de aspectos físicos e psicológicos, sociais e políticos, objetivos e subjetivos, pois são indissociáveis.

Por exemplo, nos modelos de trabalho que imperam a intensidade e a produtividade, entre outros fatores de aceleração, o tempo de trabalho é contraditório em relação ao biorritmo dos indivíduos, causando acidentes e adoecimentos. A partir disso, as autoras Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) destacam o crescimento de dois grupos importantes de patologias: das LER/DORT e o dos transtornos mentais. Além destas, outras constatações epidemiológicas e clínicas podem ser consideradas, como:

os riscos de hipertensão arterial e doença coronariana configurados pela pressão temporal em profissionais submetidos de forma continuada ao *work-stress*, entre outras patologias que atingem o organismo pela via psicossomática, nas quais o estresse continuado desempenha papel relevante [...] (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

Estes agravantes são “expressão da incompatibilidade entre os tempos sociais do trabalho/vida e a capacidade adaptativa da fisiologia e dos biorritmos humanos. São emblemáticos de modos de viver e de trabalhar socialmente

---

<sup>11</sup> A Síndrome de *Burnout* tem estrita relação com o trabalho. É reconhecida pela medicina como uma resposta do indivíduo a estressores interpessoais do trabalho e possuem algumas características: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal (PERNICIOTTI *et al.*, 2020).

patogênicos” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232). Assim sendo, o corpo e psiquismo do trabalhador são atravessados pelo processo de trabalho e pelos constrangimentos que decorrem dele. Esses atravessamentos, com toda a complexidade objetiva e subjetiva que o envolvem contribuem, em certa medida, para o adoecimento do trabalhador (LACAZ, 2016).

### **3.2 Determinação social da saúde**

Os estudos que se debruçam sobre a saúde do trabalhador possuem diversas abordagens em diferentes campos do conhecimento como a medicina social, a saúde coletiva, a psicologia e a sociologia. O momento de transição produtiva da década de 1970 marcou a ascensão da Teoria da Determinação Social da Saúde. Alguns autores do campo da medicina social latino-americana se tornaram proeminentes com suas pesquisas e contribuições teóricas, como Laurell (1982) no México, Breilh (2006) no Equador e Donnangelo e Pereira (1976) no Brasil.

De modo geral, a determinação social da saúde busca compreender a saúde para além das estruturas biológicas, através do seu caráter dialético. Existe uma relação evidente e indissociável entre aspectos biológicos e sociais nos indivíduos e isso contribui com a observação sobre a saúde humana a partir dos seus contornos individuais e coletivos. Os quais transitam “em vários níveis e de diversas formas, dependendo das relações sociais estabelecidas, em especial as relações sociais de produção” (SOUZA, 2020, p. 176).

Donnangelo e Pereira (1976) desenvolveram seus estudos com o intuito de discutir a prática médica e a determinação social da saúde. Os autores discorrem sobre qual perspectiva parte suas compreensões sobre o que a medicina intervém:

[...] o corpo é disposto na sociedade antes de tudo como agente do trabalho, o que remete à ideia de que ele adquire seu significado na estrutura histórica da produção; significado que se expressa na quantidade de corpos “socialmente necessários” no modo pelo qual serão utilizados, nos padrões de ação física e cultural a que deverão se ajustar (DONNANGELO; PEREIRA, 1976, p. 25-26).

Ao mencionar os corpos “socialmente necessários”, a autora faz uma alusão à necessidade que o próprio sistema capitalista tem de garantir a reprodução da força de trabalho. No processo de produção capitalista no qual o indivíduo tem seu trabalho expropriado, ninguém o interroga sobre seus desejos ou necessidades. Os corpos,

neste sentido, são atravessados e marcados pelas formas de produção e reprodução da vida social e o trabalho é central, com seus sentidos e formas particulares.

A binariedade entre o corporal e o psíquico não faz parte da centralidade no processo de análise, mas sim o reconhecimento da conformidade de um “nexo biopsíquico humano” (LAURELL; NORIEGA, 1989). A compreensão do aspecto social se sobrepõe ao biológico e ao psíquico pois apresenta um papel determinante sobre os sujeitos e a coletividade. Além disso, Laurell e Noriega (1989, p. 100) descrevem que o nexo biopsíquico humano pode ser compreendido “como a expressão concreta na corporeidade humana do processo histórico num momento determinado”. A historicidade do nexo biopsíquico humano se faz necessária para entender o processo saúde-doença não somente como um processo biopsíquico, mas antes de tudo como um processo social. Também, a apreensão da totalidade que esta perspectiva apresenta nos leva ao imperativo de considerar questões de classe, gênero, raça e outros marcadores na análise.

Laurell (1982) aponta que a concepção de saúde e doença são semelhantes quando postas em análise e sugere que não haja uma leitura social apenas da saúde, mas do processo saúde-doença. Por trás da palavra “doença” está um processo biológico que ocorre na sociedade, muitas das vezes o conceito de doença pode estar atrelado à biologia individual. No entanto, segundo a autora, é preciso compreender o caráter histórico-social do processo saúde-doença. Quando este processo é posto em análise é possível fazer tal verificação empiricamente a partir do momento histórico e dos perfis patológicos da população. Segundo Laurell (1982, p. 9), “as diferentes formações sociais apresentam perfis patológicos que, a nível geral, distinguem-se conforme o modo particular de combinar-se o desenvolvimento das forças produtivas e as relações sociais de produção”. Portanto, a aceção de determinação social da saúde através da compreensão da autora não é mecânica, pois “seu caráter processual demonstra uma relação dialética entre saúde e doença, quando uma não exclui a outra, mas se determinam reciprocamente, sendo duas faces do mesmo processo” (SOUZA, 2020, p. 180).

Laurell (1993) desenvolve metodologicamente um modo de investigação da saúde dos trabalhadores com base em uma construção teórica marxista. A razão para compreender o processo de produção como determinante do processo saúde-doença situa-se na concepção do processo de trabalho do materialismo histórico. O processo

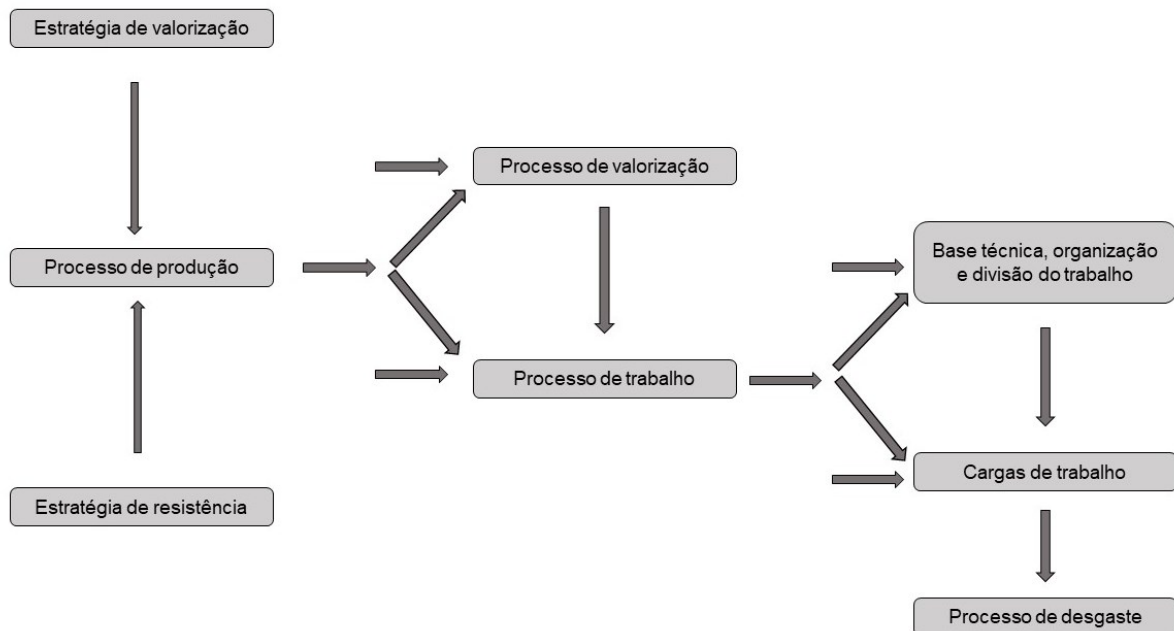
de trabalho assume um papel central para análise pois a partir da aproximação deste elemento é possível abeirar-se do nexu biopsíquico dos indivíduos inseridos em uma lógica de inserção social e coletividade. A partir desta perspectiva, reconhecemos o trabalho como o meio pelo qual o ser humano entra em contato com a natureza para transformá-la e transformar a si mesmo. E é nesse metabolismo entre o indivíduo e a natureza, que se encontra o processo de trabalho, que surgem as “condições ambientais”, assim chamadas por Laurell e Noriega (1989), das coletividades humanas. Segundo os autores:

justamente porque esse metabolismo ocorre sob formas sociais específicas, que significam determinados meios de produção e relações particulares entre homens, dos homens com os meios de produção e com o produto, que essas “condições ambientais” são a síntese dessas formas sociais e não as condições naturais a-históricas (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 103-104).

A partir disso é possível estabelecer um encontro do natural e o social que permite a análise da produção social e dos processos biopsíquicos humanos. Desta forma, o processo de trabalho é o processo social básico de todas as sociedades e somente se estabelece a partir de formas históricas específicas (LAURELL, 1993).

O processo de trabalho no modo de produção capitalista apresenta diversos formatos. É parte intrínseca ao processo de produção capitalista o processo de valorização para atingir a acumulação do capital. Deste processo de valorização decorrem desdobramentos que culminam em outros processos. Segundo Laurell (1993), o processo de produção acontece em um campo de conflito entre capital e trabalho. De um lado determinantes da configuração do processo de trabalho, produto das próprias estratégias de valorização, e, de outro lado, resistência. Cada forma de trabalho exige um uso específico do corpo e da mente do trabalhador e tais características derivam da base técnica e organizacional da produção e da divisão do trabalho. Compreendendo como se dá o trabalho e como se trabalha, a partir desses elementos amplia-se a leitura sobre o processo saúde-doença. O esquema a seguir ilustra essa ideia:

**Figura 1 - Processo de produção e processo de desgaste**



Fonte: LAURELL, 1993, p. 20.

Esta relação entre processo de valorização, processo de trabalho, cargas de trabalho e processo de desgaste é importante para a elaboração de um “padrão de desgaste” de um determinado grupo de trabalhadores. Esta concepção não se reduz às análises tradicionais da Medicina do Trabalho e no campo da Saúde Ocupacional de causa e efeito, em que os riscos ambientais – causas – provocam enfermidades – efeitos – sobre os trabalhadores (LAURELL, 1993; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). A relação entre o processo social e o processo saúde-doença ultrapassa a análise de riscos do processo de trabalho, mas se propõe a compreender as complexas transformações positivas e negativas da saúde a partir da totalidade (LAURELL, 1993).

O objetivo para a utilização desta perspectiva está também na abrangência da compreensão da saúde coletiva que deve ser construída e melhorada de modo a “garantir condições favoráveis para o desenvolvimento de potencialidades e capacidades biológicas e psíquicas das coletividades humanas” (LAURELL, 1993, p. 14).



### 3.2.1 Cargas de trabalho e processo de desgaste

Como já descrito, segundo a Teoria da Determinação Social da Saúde, do processo de produção decorrerem desdobramentos e do processo de trabalho é possível identificar uma relação com o processo saúde-doença a partir do conceito de cargas de trabalho e processo de desgaste. A fundamentação sobre cargas de trabalho e o processo de desgaste de Laurell (1993) e Laurell e Noriega (1989) que descreveremos adiante contribui para a definição de uma das categorias de análise utilizadas nesta pesquisa.

As cargas de trabalho fazem parte de uma categoria analítica proposta por Laurell (1993). Dizem respeito aos elementos do processo de trabalho que podem alterar os processos corporais e psíquicos. Não se referem a características estáticas de cada posto de trabalho, “mas ao movimento dinâmico dos elementos do processo de trabalho” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 110). Neste sentido, é importante decompor os tipos específicos de cargas de trabalho do processo de trabalho de cada caso específico ou de uma coletividade de trabalhadores que compartilham de atividades comuns. A partir disso é possível compreender o real impacto desses elementos que estão dispostos em uma dinâmica global, a qual lhes sugerem significado (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Existem dois principais grupos de cargas. As que possuem materialidade externa ao corpo (físicas, químicas, biológicas e mecânicas<sup>12</sup>) e as que adquirem materialidade através do corpo humano (fisiológicas e psíquicas). Os dois grupos põem em movimento a capacidade de adaptabilidade do corpo e da psique expressadas pelos seus processos. As cargas que possuem materialidade externa ao corpo ao agirem sobre corpo ocasionam mudanças de qualidade, por isso são consideradas processos intracorporais complexos, pois provocam mudanças em processos fisiológicos. As cargas psíquicas podem ser reconhecidas por meio da sobrecarga psíquica, como por exemplo a atenção permanente exigida ao trabalhador, supervisão com pressão, a consciência da periculosidade do trabalho, altos ritmos de trabalho. Além disso, as cargas psíquicas podem ser identificadas por meio das subcargas, as quais podem estar relacionadas à impossibilidade de

---

<sup>12</sup> Cargas físicas como o ruído e o calor; químicas, podem ser exemplificadas por pós, fumaça, fibras, vapores, líquidos, etc.; biológicos, por exemplo os microrganismos; e mecânicas, as mais visíveis, são capazes de ocasionar uma parada de continuidade instantânea do corpo, como feridas, contusões, fraturas, etc.

desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica, da perda de controle sobre o trabalho, da desqualificação do trabalho (resultado da separação entre concepção e execução) e da parcelização do trabalho (monotonia e repetitividade). As cargas psíquicas, assim como as demais cargas, são produzidas socialmente e não podem ser compreendidas isoladamente ou por meio de abstrações em função das condições que as geram.

As cargas são expressão particular da forma específica de produzir, da base técnica, dos objetos e instrumentos empregados, da organização e da divisão do trabalho. Laurell e Noriega (1989, p. 113) são enfáticos no desenho dessa categoria de análise: "a intensidade, e ainda a presença ou não, das cargas de trabalho não é alheia às relações de força entre capital e trabalho num centro de trabalho concreto e na sociedade".

A análise das cargas de trabalho passa, inevitavelmente, pelo processo de desgaste. Este é entendido pela perda da "capacidade biológica e psíquica, efetiva e/ou potencial" (LAURELL, 1993, p. 21), por meio das interações entre cargas e que acarretam transformações negativas. Não podemos apontar somente a algum processo isolado, mas ao conjunto dos processos biopsíquicos e suas interrelações.

O desgaste da saúde, de modo geral, afeta o desenvolvimento das potencialidades individuais e coletivas de cada um. Segundo Laurell e Noriega (1989, p. 115):

não tem sentido fixar uma condição ideal ótima e definir o desgaste como o desvio desta; tanto é desgaste, pois, a destruição abrupta ou lenta de órgãos como a impossibilidade de desenvolver uma potencialidade psíquica e biológica. Finalmente, haveria de acrescentar que a noção de desgaste não se refere necessariamente a processos irreversíveis, já que frequentemente se pode recuperar as perdas de capacidade e/ou desenvolver potencialidades antes hipotrofiadas.

O desgaste uma vez representado pela perda da capacidade potencial e/ou efetiva biopsíquica não necessariamente poderá ser traduzido como patologia ou doença, assim como refere-se a medicina convencional e a Saúde Ocupacional. A doença é um processo particular do processo biopsíquico. Tendo em vista a historicidade do nexos biopsíquico, somente torna-se reversível o processo de desgaste se se modificarem as condições que o determinam.

Neste sentido, sob o capitalismo, o trabalho é alienado e isso "implica o uso deformado e deformante tanto do corpo como das potencialidades psíquicas"

(LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 116). Com isso, o componente desgastante em uma atividade torna-se muito maior do que a potencialidade de reposição e desenvolvimento das capacidades (LAURELL; NORIEGA, 1989). Laurell e Noriega (1989) referem-se à reposição e ao desenvolvimento da capacidade biopsíquica dentro do processo reprodutivo dos indivíduos, e a reprodução das sociedades capitalistas é determinada pelo momento histórico que se constituem.

É manifesta a complexidade de identificar o processo de desgaste, muitas vezes não há clareza e definição dos elementos observáveis. No entanto, é possível percebê-lo por meio de indicadores globais, por meio de sinais e sintomas de grupos de trabalhadores. Estes dados são informados através de números e quantitativamente por instituições governamentais e empresas. Porém, estes marcadores ainda não indicam o desgaste de maneira geral e crítica. Por isso, os autores sugerem a análise a partir da apreensão de indicadores de desgaste, os quais permitem compreender “a presença de elementos do processo de desgaste sem ter que se referir a um dano consumado ou demonstrável” e, com isso, estabelecer um padrão de desgaste (LAURELL, 1993; LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 117).

### **3.3 Psicodinâmica do trabalho: sofrimento e prazer no trabalho**

Sabemos da relação entre o processo de produção com o desenvolvimento de cargas de trabalho que decorrem o processo de desgaste. No entanto, neste caminho, a psicodinâmica do trabalho também contribui com a construção crítica dos modelos que organizam os processos de trabalho e o processo saúde-doença dos trabalhadores. Mas antes de abordar especificamente esta nova perspectiva teórica, levantaremos alguns apontamentos ainda de Laurell e Noriega (1989). Agora, pelo viés da subjetividade na relação do indivíduo com o trabalho.

Segundo os autores, é preciso recuperar o trabalho como a atividade especificamente humana. Sobre isso não há dúvidas. Assim, a atividade consciente orientada para um fim, o trabalho, tem como base a criatividade, as capacidades de criar intencionalmente objetos e também relações entre semelhantes. Conforme explicita Laurell e Noriega (1989, p. 104), “essa qualidade do trabalho é uma das chaves para compreender a especificidade histórica dos processos psicológicos humanos”. No entanto, esta qualidade

tende constantemente a ser negada à grande maioria dos trabalhadores quando o trabalho assume a forma explorada alienada. Essa constante negação da capacidade criativa do trabalho, então, explicaria porque a atividade especificamente humana torna-se destrutiva e não potencializadora das capacidades humanas dos trabalhadores (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 104).

A capacidade criativa e o trabalho são igualmente humanos. Portanto é no processo de trabalho, no conjunto de produção, que o próprio trabalho se torna desgastante e impede o desenvolvimento das capacidades individuais. Em contrapartida, diante das razões do trabalho, “o processo de trabalho converte-se num terreno de contradição quando os trabalhadores desenvolvem uma resistência contra sua própria desumanização, que se manifesta na astúcia e na mão rebelde do trabalho” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 104).

A psicodinâmica do trabalho se aproxima a esta perspectiva pois aborda, desde sua origem, a subjetividade e as subjetivações dos indivíduos no trabalho. Compreende também a criatividade humana e o trabalho, mas o mais importante aqui é a contradição encontrada no processo de trabalho, a negação da criatividade e as resistências dos trabalhadores. No campo da psicodinâmica do trabalho, esta contradição está inscrita na relação entre prazer e sofrimento no trabalho. De um lado, o trabalhador com sua necessidade de obter prazer, de outro, o embate com a organização do trabalho de caráter alienante, cheio de automatismos e exigências ao trabalhador, os quais não condizem com o real do trabalho. Por isso, o olhar sobre a organização do trabalho se faz relevante, e também, sobre as prescrições em detrimento do real do trabalho.

O trabalho, à luz da psicodinâmica, possui um sentido voltado à atividade do trabalho, o “trabalhar”. Isso envolve “gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações” (DEJOURS, 2004, p. 28). Trabalhar é poder de sentir, pensar e inventar. Trabalhar significa também o engajamento da personalidade em função da pressão e de necessidades materiais e sociais. A realização de tarefas está atrelada à organização do trabalho, às instruções, procedimentos e prescrições. Deste modo, uma das principais características do trabalho é a impossibilidade de atender e corresponder estritamente e qualitativamente às prescrições. Pois, o trabalho e as situações que o envolvem estão permeados por imprevisibilidades, acontecimentos inesperados, problemas organizacionais e falhas mecânicas de equipamentos, etc.

Com a herança dos estudos da ergonomia do trabalho, Dejours (2012a) resgata e reelabora o trabalho real e o trabalho prescrito, em que se apoia sobre a premissa que as prescrições do trabalho, inscritas nos modelos organizacionais, confrontam-se com o real do processo de trabalho experienciado pelo indivíduo. O real aparenta ter uma ligação direta com a realidade, mas o real não tem o mesmo significado: “o real tem uma realidade, mas se caracteriza por sua resistência à descrição. O real é a parte da realidade que resiste à simbolização” (DEJOURS, 2004, p. 41). Neste sentido, o real é conhecido por quem trabalha por meio da resistência aos procedimentos e às prescrições. Ele se revela, com frequência, sob a forma de resistência à habilidade técnica e ao conhecimento (DEJOURS, 2012a).

Além disso, o caminho percorrido entre o prescrito e o real passa pela inventividade ou descobertas do sujeito que trabalha. A organização do trabalho prescrito perpassa os sujeitos diferentemente, pois depara-se como a personalidade, a história de vida de cada um. Dejours (2004), então, afirma que, para além do envolvimento e do entrelaçamento criativo do indivíduo com o trabalho, o sujeito recebe e se relaciona com o real do trabalho por meio da afetividade. Segundo o autor:

É sempre afetivamente que o real do mundo se manifesta para o sujeito. Mas ao mesmo momento que o sujeito experimenta afetivamente a resistência do mundo, é a afetividade que se manifesta em si. Assim, é numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo e de si mesmo (DEJOURS, 2004, p. 28).

Aí está a relação entre trabalho e sofrimento que Dejours (2004) se propõe a desenvolver. O sofrimento afetivo, do qual Dejours (2004, p. 28) se refere, é “resultado do encontro com o real ao mesmo tempo que marca uma ruptura da ação, ele não é apenas o resultado ou o fim de um processo que une a subjetividade ao trabalho”, mas também é um ponto de partida:

O sofrimento se torna um ponto de origem na medida em que a condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de ampliação, de uma nova expansão sucessiva a ele. O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo (DEJOURS, 2004, p. 28).

O sofrimento que se refere não possui uma definição ou uma descrição do sentimento de fácil apreensão, mas está relacionado a não satisfação das

necessidades. A busca pelo prazer é uma das premissas da psicanálise freudiana, tendo vista a influência deste campo nos estudos de Dejours (1998; 2012a; 2012b), não podemos deixar de lado a presença do prazer enquanto a satisfação das necessidades (FREUD, 2016; MENDES, 1995). O prazer no trabalho, portanto, resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa do trabalho permite. Uma vez que estas descargas psíquicas tornam-se mais difíceis e raras o sofrimento aparece, inicialmente, contrariado à vontade do trabalhador, o qual vê nele (no sofrimento) a motivação para a busca do prazer. Por isso, sofrimento representa o meio do processo de resistência dos modos prescritivos e, em termos simples, o ímpeto para a transformação.

Dejours (1994) desenvolve conceitualmente a carga psíquica de trabalho. Assim como Laurell e Noriega, também compreende não uma relação de causa e efeito simplesmente, mas a de carga psíquica, que uma vez inscrita na subjetividade não poder ser mensurada. Metodologicamente, a vivência subjetiva no trabalho não abre possibilidade para a quantificação. Dejours (1994) fala do ponto de vista psicanalítico e considera parte dos afetos subjetivos o prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade e etc. Não é correta a simplificação da relação do sujeito com o trabalho em números e/ou categorias. A subjetividade se apresenta concretamente e na realidade, mesmo que descontinuadamente, por meio do absentismo, das greves, e até mesmo do “presenteísmo” que significa o “engajamento excessivo a uma tarefa por certos trabalhadores, qual ninguém seria capaz de atenuar o ardor desencadeado” (DEJOURS, 1994, p. 23).

Carga psíquica é o “subemprego de aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional” (DEJOURS, 1994, p. 23). Vejamos, aptidões são muito semelhantes a motivações e a aptidão está ligada à utilidade dela, se o trabalho ou a tarefa se confronta com esta utilidade e se apresenta inútil, o sujeito se enfraquece. A presença, portanto, da aptidão, da criatividade, da performance psicomotora para alguns sujeitos são necessárias bem como são fontes de prazer (DEJOURS, 1994).

“O sofrimento não é originado na realidade exterior, mas sim, nas relações que o sujeito estabelece com essa realidade” (MENDES, 1995, p. 35). O trabalho, portanto, externamente ao indivíduo, representa ora fonte de prazer, ora fonte de sofrimento. A definição da afetividade envolvida com o trabalho vai depender das

condições externas ao indivíduo e se essas condições ofertadas atendem ou não à satisfação dos desejos inconscientes. Neste sentido, em certo ponto, a busca pelo prazer no trabalho e o desvio ao desprazer constituem um desejo do trabalhador, em função das exigências e demandas presentes no processo de trabalho, nas relações e na organização do trabalho. A propósito, o trabalho, em grande medida, só oferece condições contrárias, “gerando desprazer, expresso numa vivência de sofrimento, com sintomas específicos, transformando o trabalho em necessidade de sobrevivência, no lugar de fonte sublimatória de prazer” (MENDES, 1995, p. 35).

Tendo em vista tais pontos apresentados sobre a relação do indivíduo com o trabalho e partir dos princípios do prazer e do sofrimento, se torna relevante à nossa pesquisa a relação entre sujeito e a organização do trabalho. Esta é a discussão central da psicodinâmica do trabalho, a qual caracteriza a organização do trabalho pela divisão do trabalho, pela hierarquia, o conteúdo da tarefa proveniente dela, as relações de poder. O sujeito que trabalha, por outro lado, com suas características psíquicas, possui mecanismo de mobilização subjetivas, que se evidenciam diante das imposições e exigências por meio da possibilidade de modificar concretamente as situações de trabalho (DEJOURS, 2012b).

### 3.3.1 Estratégias defensivas

Os estudos anteriores à consolidação da psicodinâmica do trabalho se concentravam no campo da psicopatologia do trabalho. Tal abordagem tinha como objetivo aproximar-se do sofrimento no trabalho diante da organização do trabalho. O sofrimento, no entanto, era apreendido em seu sentido adoecedor. No desenvolvimento da prática clínica, Dejours observou a presença e relevância de estratégias defensivas contra o sofrimento no trabalho e atribuiu isso à normalidade da relação entre o sujeito e o trabalho (DEJOURS, 1998). Essas estratégias defensivas, as quais podem ser reconhecidas através de burlas, “manhas” e “gambiaras” no processo de trabalho, ocorrem sob orientação de mobilizações subjetivas, as quais contribuem para a transformação afetiva.

Para a psicodinâmica do trabalho, a relação entre a organização do trabalho e o trabalhador não é estática, tampouco uma imposição: “é uma relação que está em perpétuo movimento e encontra o trabalhador ativo em um campo de negociações. O trabalhador tem um encontro com o real, opera uma resistência para, em seguida, se

mobilizar subjetivamente” (NASCIMENTO, 2015, p. 16). Estratégias defensivas, portanto, envolvem as relações subjetivas do indivíduo com o trabalho e também as formas “irracionais” de agir perante as prescrições do trabalho. Desta forma, os trabalhadores mobilizam diferentes estratégias, as quais podem ser individuais e/ou coletivas, para se protegerem das formas atuais das relações laborais e a organização do trabalho que geram sofrimento.

No entanto, tais mecanismos de defesas, embora apresentem certa eficácia no dia a dia do trabalho, podem não exercer uma função efetiva na lida com o sentimento do sofrimento. É importante salientar que a grande atualização que Dejours (1998) apresenta na psicodinâmica do trabalho é que há algo que não está exprimido no sofrimento em seu sentido patológico, mas encontra-se neste processo relacional e afetivo entre sofrimento e prazer. As mobilizações subjetivas, as vezes inconscientes ou conscientes, agem na busca da satisfação, adaptação, enfim. A questão que o autor levanta é: como os trabalhadores conseguem não “enlouquecer” diante das pressões do trabalho? Dejours (1998) aponta para uma das inúmeras representações que podem surgir no trabalho, a normalidade. Em certo grau, as estratégias defensivas também “podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza os trabalhadores contra aquilo que os faz sofrer” (AREOSA, 2021, p. 324).

A contribuição dejouriana é essencial para a análise tendo em vista a sua qualidade na interpretação das experiências dos trabalhadores e trabalhadoras franceses, as quais tem sido estudadas por essa escola. No Brasil, inúmeros trabalhos podem ser citados que também buscam descrever a psicodinâmica do trabalho em nosso contexto, como Mendes (2007), Heloani e Lancman (2004) e Nascimento (2015).



## 4 PERCURSO METODOLÓGICO E MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO

Esta pesquisa possui um caráter qualitativo, do tipo teórico-empírico, que para torná-la efetiva se faz necessário o delineamento de um percurso metodológico a fim de esclarecer ao leitor sobre as intenções da pesquisadora. Primeiramente, apresentamos uma revisão bibliográfica com o objetivo oferecer sustentação teórica aos resultados provenientes da pesquisa empírica.

Este capítulo, de modo geral, destina-se ao detalhamento metodológico da pesquisa empírica que será apresentada e analisada no capítulo seguinte. A coleta dos dados ocorreu em dois momentos. Primeiro publicamos um questionário fechado (APÊNDICE A) cujo objetivo não foi colher informações para análise, mas alcançar o acesso a possíveis entrevistados. A segunda parte e mais importante da pesquisa ocorreu por meio de entrevistas em profundidade, semiestruturadas, realizadas com 8 motoristas por aplicativo. No âmbito das entrevistas, acreditamos que esta escolha metodológica proporciona que se estabeleça uma conversa, um diálogo, que explore as subjetividades do trabalhador, através das vivências, das experiências e do cotidiano. As subjetividades, por sua vez, não têm caráter individual, mas carregam em si aspectos das relações sociais as quais estão inseridas, esses fatores interrelacionais encontramos em Laurell e Noriega (1989) e em Dejours (2004; 2012). Assim, as representações sociais elaboradas pelos sujeitos contribuem para a compreensão e para a discussão sobre o funcionamento do conjunto da sociedade (GONZÁLEZ REY, 2005).

O procedimento metodológico que será exposto a seguir passou por avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná e foi aprovado no dia 07 de julho de 2022 (CAAE: 58136622.5.0000.0177; Parecer: 5.515.411).

### 4.1 Primeira etapa exploratória

A primeira etapa da pesquisa consistiu na publicação em grupos de motoristas de aplicativo da rede social *Facebook* de um questionário fechado elaborado com a ferramenta *on-line Google Forms* (APÊNDICE A). As perguntas deste questionário auxiliaram a delimitação de perfis e a identificação de trabalhadores por meio de nome, idade, autoidentificação de gênero, raça e etnia, questões sobre atividade de trabalho, saúde e segurança no trabalho. Ao final, incluímos uma caixa de seleção

para manifestação de interesse em participar de uma entrevista em profundidade, a segunda fase da pesquisa. Este foi o maior objetivo deste questionário, explorar brevemente o perfil dos trabalhadores e obter contatos para as entrevistas.

Nos grupos do *Facebook* em que incluímos as publicações, os administradores e membros compartilham questões sobre o cotidiano do seu trabalho, notícias sobre as plataformas e segurança nas cidades, divulgam promoções de lavagens de carro, combustível e manutenção automotiva. Foram selecionados 5 grupos na rede social, alguns com acesso privado (que requerem autorização para participar), e outros abertos para motoristas ativos em plataformas na cidade de Curitiba e Região Metropolitana e/ou para interessados em conhecer a atividade de trabalho. A pesquisadora, em seu perfil pessoal da rede social, solicitou participação nos grupos e foi aceita naqueles que exigiam autorização. Assim, após a aprovação do projeto de pesquisa apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEP) da UTFPR, durante o período que compreendeu os meses de agosto, setembro e outubro de 2022, foram publicados pedidos de contribuição aos motoristas, solicitando que respondessem voluntariamente ao questionário. Também foi publicado o questionário inicial no perfil pessoal da pesquisadora para acessar possíveis trabalhadores do círculo pessoal, considerando que a pesquisadora já trabalhou como motorista de aplicativo anteriormente. As respostas ao questionário completo estavam condicionadas ao aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O questionário durante o período que ficou disponível recebeu 16 respostas. Estimávamos que mais pessoas pudessem responder, no entanto, existem diferentes razões que fazem este número ser maior ou menor, pois,

A internet é um universo de investigação particularmente difícil de recortar, em função de sua escala (seus componentes contam-se aos milhões e bilhões), heterogeneidade (grande variação entre as unidades e entre os contextos) e dinamismo (todos os elementos são permanentemente passíveis de alteração e a configuração do conjunto se modifica a cada momento) (FRAGOSO, 2011, p. 55).

Consideramos que na rede social *Facebook* o número de visualizações pode variar grandemente e o conteúdo da publicação pode gerar menos ou mais interesse. E para cumprir o objetivo da pesquisa, uma vez que qualitativa, entendemos que a escolha deliberada e intencional da amostra não sugere menos relevância para o problema de pesquisa. Pois “a lógica e o poder da amostragem intencional residem na seleção de casos informacionalmente ricos para estudo em profundidade”

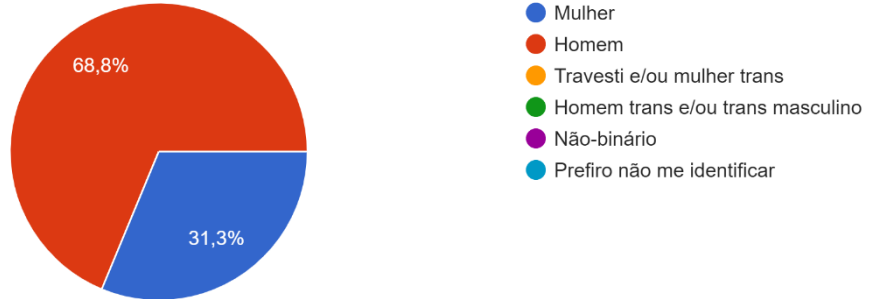
(PATTON, 2002, p. 230). Assim sendo, das respostas que obtivemos todas apresentaram informações relevantes à pesquisa.

Dentre os respondentes, todos residiam em Curitiba ou na região metropolitana; 11 são homens e 5 são mulheres. Apenas uma pessoa apresentou idade entre 25 e 35 anos, duas possuem mais de 60 anos, os demais possuem entre 36 e 59 anos. A tabela abaixo apresenta os principais dados compartilhados pelos respondentes. Embora o objetivo deste momento da pesquisa não tenha tido a intenção de apresentar o perfil dos motoristas da cidade em pesquisa de amostragem, pois não é, os dados coletados nos permitem conhecer e identificar algumas características sobre vida e trabalho dos motoristas de aplicativo. A seguir apresentaremos alguns resultados, os quais podem ser interessantes aos leitores, pesquisadores e curiosos sobre o tema:

**Figura 2 - Autoidentificação de gênero**

Em relação ao seu sexo/gênero como você se identifica?

16 respostas

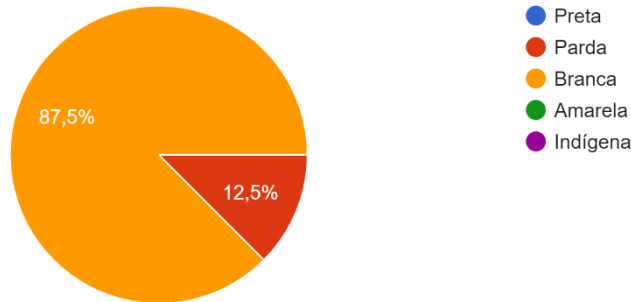


Fonte: Elaboração própria (2022)

**Figura 3 – Autoidentificação de cor e raça**

Identifique sua cor/raça:

16 respostas

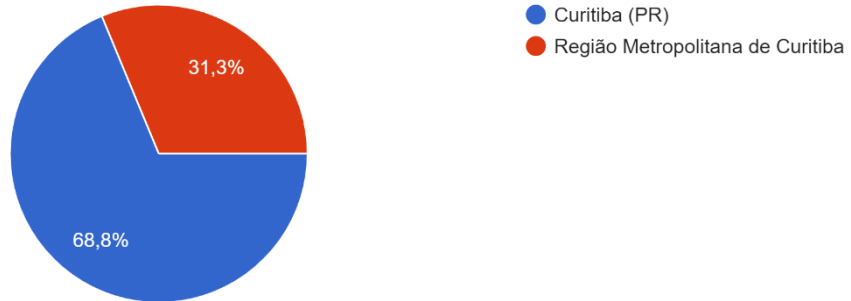


Fonte: Elaboração própria (2022)

**Figura 4 – Residência**

Onde você reside?

16 respostas

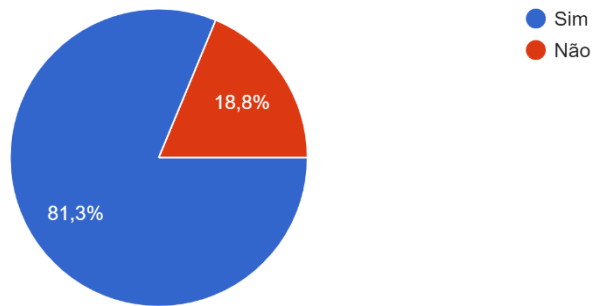


**Fonte: Elaboração própria (2022)**

**Figura 5 – Fonte de renda**

Seu trabalho como motorista de aplicativo é sua única fonte de renda?

16 respostas

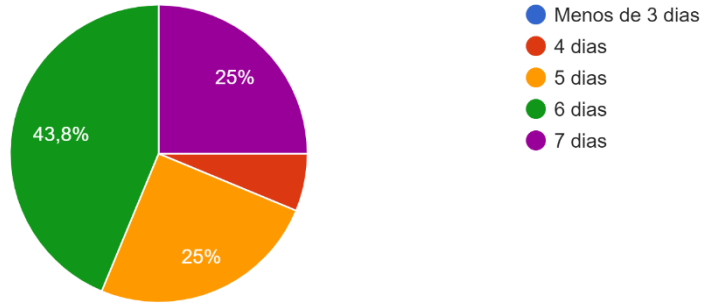


**Fonte: Elaboração própria (2022)**

**Figura 6 – Dias de trabalho por semana**

Quantos dias da semana trabalha?

16 respostas

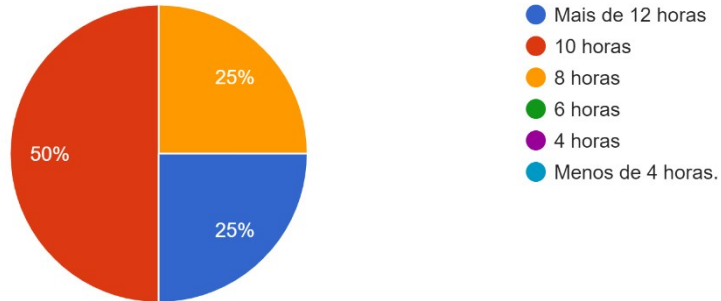


**Fonte: Elaboração própria (2022)**

**Figura 7 – Horas de trabalho por dia**

Quantas horas por dia trabalha?

16 respostas

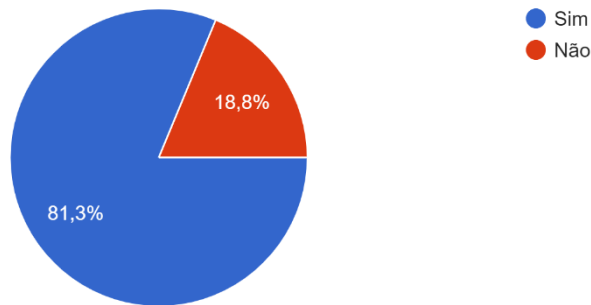


Fonte: Elaboração própria (2022)

**Figura 8 – Desgaste físico**

Você sente que o modelo de trabalho que o/a motorista de aplicativo exerce é desgastante FISICAMENTE?

16 respostas

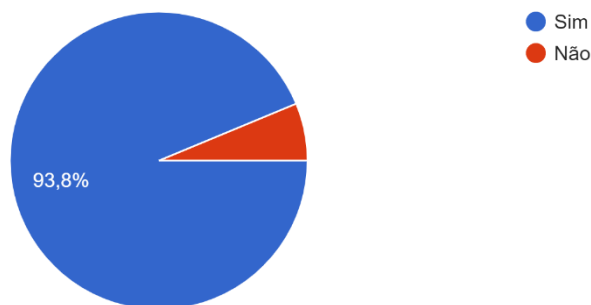


Fonte: Elaboração própria (2022)

**Figura 9 – Desgaste mental**

Você sente que o modelo de trabalho que o/a motorista executa é desgastante MENTALMENTE?

16 respostas



Fonte: Elaboração própria (2022)

Entre os gráficos destacam-se os dias de trabalho e a jornada de trabalho dos motoristas. Atividades executadas em mais de 5 dias da semana, entre 8, 10 ou mais de 12 horas por dia. Sendo assim, analisaremos melhor esta questão no próximo capítulo a partir dos relatos de nossos entrevistados.

A partir dos questionamentos sobre saúde obtivemos breves respostas, 15 trabalhadores afirmaram que a atividade como motorista é desgastante mentalmente. Além disso, alguns trabalhadores alegaram espontaneamente problemas de saúde relacionados à atividade como os que destacamos abaixo. As queixas foram expostas individualmente, por meio do preenchimento do formulário, da seguinte forma:

- a) Alergia a suor, pelo uso excessivo do automóvel em bancos de couro, os quais acentuam o suor;
- b) Dores de cabeça, no pescoço, braços e pernas e estresse;
- c) Dores nas costas e na cabeça;
- d) Dores nas costas, na lombar, pescoço e mãos e pressão psicológica;
- e) Dores nas articulações, nas costas, pernas, pés, dor de cabeça (como enxaqueca), alteração na pressão arterial e estresse;
- f) Dores nas costas, cabeça e braços, além de cansaço mental;
- g) Dores nos joelhos, lombar, nos olhos (“vistas”, como foi chamado), dores de cabeça frequentes e nos ombros. Além das dores, apresentou bruxismo em função da tensão do trânsito e da relação com passageiros;
- h) Dores nas costas e cãimbra nas pernas.

Por fim, do total dos respondentes, 10 disponibilizaram-se para a entrevista e nos enviaram seus números de telefone celular.

## **4.2 Segunda etapa de entrevistas**

Na segunda etapa da pesquisa, realizamos 8 entrevistas. Os respondentes do questionário primário que demonstraram interesse em participar de uma entrevista em profundidade foram contatados individualmente por meio do aplicativo de mensagens *WhatsApp*. Após o contato com as 10 pessoas que responderam ao questionário, apenas obtivemos retorno de 3 trabalhadores, houve indisponibilidade de uns e ausência de interesse de outros. As demais entrevistas foram indicações de



motoristas conhecidos por pessoas próximas à pesquisadora e pelos próprios motoristas entrevistados.

Nós havíamos reservado o método “bola de neve” no planejamento do desenvolvimento desta pesquisa empírica com o propósito de garantir mais uma forma de ter acesso às pessoas com o perfil pertinente para a pesquisa e alcançar o total de entrevistas previstas.

O tipo de amostragem nomeado como bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados (VINUTO, 2014, p. 203).

Duas formas de solicitação de indicações foram realizadas: ao final das entrevistas, em que recorremos aos próprios entrevistados e, também, recorremos a contatos próximos da pesquisadora, formalmente pelo aplicativo *WhatsApp* e informalmente nos encontros cotidianos.

As entrevistas foram guiadas pela pesquisadora por meio de perguntas norteadoras (APÊNDICE B). Em função da pandemia de Covid-19, ainda com alto índice de casos no período de desenvolvimento desta pesquisa e também como estava previsto no projeto de pesquisa aprovado pelo CEP, as entrevistas foram realizadas de modo remoto, por meio de chamadas de áudio ou vídeo pelo aplicativo de preferência do entrevistado<sup>13</sup>.

Abaixo apresentamos algumas das características dos entrevistados, os quais tiveram seus nomes preservados e serão referenciados por nomes fictícios.

**Quadro 10- Apresentação dos entrevistados**

Entrevistado	Nome fictício	Apresentação
Entrevistado 1	Antonio	Homem, branco, 32 anos, casado. Mora em Curitiba. Motorista há quatro anos. Sempre trabalhou informalmente ou em atividades de contratos temporários. Trabalhar como motorista foi uma possibilidade de ganhar dinheiro com mais facilidade. Cursa faculdade de Ciências Contábeis e concilia a rotina de trabalho com atividades de lazer, descanso e com a igreja a qual pertence.
Entrevistado 2	Tobias	Homem, branco, 53 anos, casado. Mora em Curitiba. Trabalha como motorista há 5 anos. Anteriormente trabalhou como chefe de cozinha e encontrou na atividade de motorista por aplicativo a possibilidade de ter mais flexibilidade de horário e “seu negócio próprio”. Após um dia longo de trabalho preocupa-se em se desconectar do celular para dar

<sup>13</sup> Respeitamos os termos de consentimento exigidos e orientados pelo CEP/UTFPR.

		atenção à família e ao descanso. Aos domingos fica com a família e se dedica às atividades de lazer.
Entrevistado 3	Carlos	Homem, branco, 49 anos, casado. Mora em Curitiba. Trabalha como motorista por aplicativo há 3 anos aproximadamente. No momento da entrevista, Carlos estava trabalhando formalmente para uma empresa privada e também como motorista, porque possui uma necessidade de aumentar a sua renda e se sente mais seguro em ter uma renda fixa e outra complementar com a atividade por meio das plataformas.
Entrevistado 4	Josué	Homem, branco, 31 anos, casado. Mora em Curitiba, no bairro Pilarzinho. Trabalha como motorista de aplicativo desde o fim de 2019. Anteriormente trabalhou como servidor público em regime de contrato temporário.
Entrevistado 5	Francisco	Homem, negro, 29 anos, solteiro. Mora em Curitiba, no bairro Sítio Cercado. Migrante, da Bahia veio à Curitiba em 2020 para trabalhar como motorista. Na cidade natal não conseguiu manter sua atividade de trabalho anterior, no setor de turismo, em função da pandemia de Covid-19.
Entrevistado 6	Paulo	Homem, negro, 48 anos, casado. Nascido na Bahia, mora em Araucária há dez anos. Trabalha como motorista (com passageiros) desde 2005. Por meio das plataformas, trabalha há 2 anos para complementar sua renda. Possui uma atividade de trabalho formal (carteira assinada), é funileiro industrial, trabalha em uma empresa que produz por demanda.
Entrevistado 7	Pedro	Homem, negro, 60 anos, casado. Trabalhou durante 10 anos como motorista de caminhão antes de trabalhar como motorista por aplicativo. Com as plataformas, trabalha desde 2018, mas durante o período mais crítico da pandemia optou em não trabalhar por ter problemas de saúde que o enquadra entre pessoas de risco para a contaminação de Covid-19. Retornou à atividade no início de 2022, após a aplicação das primeiras vacinas contra o vírus.
Entrevistado 8	Maria	Mulher, branca, 56 anos, viúva. Trabalha como motorista desde junho de 2022. Encontrou uma facilidade de ingressar nessa atividade e se manter trabalhando, pois foi demitida depois de anos trabalhando como supervisora de vendas. Além disso, Maria não conseguiu retornar ao mercado de trabalho formal e, segunda ela, isso ocorreu por causa da sua idade.

**Fonte: Elaboração própria (2022)**

### 4.3 Metodologia de Análise de Dados

Com a intenção de ampliar as lentes e identificar as variáveis que surgem no processo da pesquisa qualitativa, as categorias podem se alterar no decorrer das análises, segundo Gil (2008), esse movimento faz parte da pesquisa e exige um cuidado do pesquisador para a execução. Desta forma, elegemos duas categorias de análise para construir o debate central desta pesquisa: cargas de trabalho e processo de desgaste; e estratégias defensivas.

É evidente que não temos proximidade com o campo da medicina, tampouco temos em nossa amplitude de análise a autorização científica e médica para a identificação de sintomas, patologias e enfermidades que só podem ser realizadas

efetivamente por uma equipe médica ou especializada em pesquisa em saúde. No entanto, nosso diálogo com a medicina social, bem como da psicodinâmica do trabalho, com o intuito de atender ao objetivo desta pesquisa, contribui para a apreensão generalizada de aspectos do processos saúde-doença dos trabalhadores, mas, principalmente, contribui para uma investigação crítica sobre o processo de trabalho no processo de produção capitalista. Nesse sentido, acreditamos que ambas as categorias contribuem para compreensão dos aspectos que inter cruzam o processo de trabalho e a saúde do trabalhador.

a) Cargas de trabalho e processo de desgaste:

Tendo em vista os estudos de Asa Cristina Laurell (1982), a primeira categoria “cargas de trabalho e processo de desgaste” advém da construção teórica em que se estabelece uma relação entre processo de valorização, processo de trabalho, cargas de trabalho e processo de desgaste. A partir disso, utilizaremos das prescrições metodológicas da autora para compreender aspectos que atribuem um processo de desgaste dos trabalhadores motoristas de aplicativo com base na concepção dos aspectos presentes do processo de trabalho que caracterizam cargas de trabalho.

É importante salientar que a compreensão do processo saúde-doença passa pelo processo social. O processo histórico, as relações sociais, a conjuntura, a economia e a cultura têm papéis importantes na constituição do nexos biopsíquico dos indivíduos pertencentes à coletividade. E neste contexto, principalmente em nossa análise, o processo de desgaste só é identificável se assumirmos sua origem na articulação da base técnica, organização do trabalho e divisão do trabalho (LAURELL; NORIEGA, 1989). Conforme os autores Laurell e Noriega (1989, p. 105), uma vez que “o processo de trabalho é o meio do processo de valorização, sua conformação concreta está determinada pelas necessidades deste”. Desta forma, “a chave para se entender como se constitui não reside na lógica tecnológica abstrata, mas na lógica concreta do processo de valorização, ou seja, na estratégia empregada pelo capital, num momento histórico específico, para extrair mais-valia” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 105). Sendo assim, este será o principal ponto de partida para nossa análise que se dedica ao processo de desgaste da saúde do trabalhador.

Utilizando-se deste suporte teórico-metodológico, foram descritos os principais aspectos das cargas de trabalho no capítulo que se segue. Além disso, buscamos identificar as principais cargas (físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e

psíquicas) de maneira generalizada tendo em vista as limitações de conhecimento médico que apresentamos. Faz parte, portanto, deste primeiro momento de análise, apresentar algumas características do processo de trabalho de motoristas por aplicativo, apontando cargas de trabalho evidenciadas tanto nos relatos quanto pelas determinações das plataformas e por outras pesquisas já realizadas.

b) Estratégias defensivas:

Conforme apontado por Dejours, o desejo do trabalhador é confrontado com a realidade imposta pelo trabalho, e as projeções espontâneas do trabalhador são limitadas pela organização, a qual prescreve e estabelece as regras da operação, da conduta e da forma como as tarefas devem ser realizadas. No entanto, ao se deparar com o real em confronto com o trabalho prescrito, o trabalhador mobiliza uma inteligência inventiva que incorpora na atividade um saber-fazer, muitas vezes, invisível e subjetivo. Neste ponto ressaltamos a principal característica dos estudos de Dejours: a dialética entre sofrimento e prazer no trabalho. Pois neste mundo, marcado por suas hierarquias, ordenamentos e constrangimentos, o trabalhador é desafiado constantemente a encontrar soluções e caminhos para a realização do seu trabalho, bem como sentido para ele (DEJOURS, 2012). Esta categoria tem incutida nela a premissa que só é possível conceber as estratégias defensivas por meio da aproximação com o trabalhador, a partir da sua história e sua relação subjetiva e objetiva com o trabalho.

## 5 MOTORISTAS POR APLICATIVOS: PROCESSO DE DESGASTE E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

No dia 31 de março de 2022, um caso de acidente de trânsito envolvendo um ex-participante de um *reality show* brasileiro evidenciou as condições de trabalho de motoristas de aplicativo na mídia. No acidente em questão, a referida pessoa estava em uma viagem solicitada por meio de uma das plataformas de transporte de passageiros, a *99Pop*. No banco de trás do veículo e sem utilizar cinto de segurança, ele acabou ficando gravemente ferido após o motorista dormir na direção e atingir a traseira de um caminhão. O motorista declarou que estava há muitas horas em atividade e nos dias anteriores havia cumprido longas jornadas de trabalho (TAVARES, 2022).

Os trabalhadores motoristas de aplicativos no Brasil encontram-se sob esse espectro e submetem-se a longas, exaustivas e inseguras jornadas de trabalho. Muitas vezes esta atividade de trabalho possibilita a obtenção única ou complementar de fonte de renda, acessar bens de consumo e cumprir com questões básicas para a reprodução da vida. Desta forma acabam ficando expostos a acidentes e a doenças (FAIRWORK, 2022).

Recentemente, um relatório de âmbito internacional foi divulgado com resultados das pesquisas sobre condições de trabalho no contexto das plataformas digitais pelo projeto Fairwork no Brasil<sup>14</sup>. Este projeto tem como interesse desenvolver uma pesquisa-ação sobre condições do trabalho mediado por plataformas digitais, para isso se baseia no conceito de trabalho decente defendido pela OIT<sup>15</sup>. O primeiro relatório desenvolvido pela equipe brasileira foi publicado no início de 2022 e descreve o contexto do trabalho por meio de plataformas no Brasil. Através de pontuações, 5 plataformas foram avaliadas a partir dos princípios de trabalho decente elaborados pelo Fairwork (2022): remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa, representação justa. O objetivo da pesquisa é estimular as plataformas e as instituições do Estado a avaliar e melhorar as condições do trabalho mediado por plataformas. As plataformas *Uber* e *99Pop*, na área de transporte de passageiros, foram avaliadas entre outras plataformas como a *iFood* e a *Rappi*, do setor de

---

<sup>14</sup> O Fairwork é um projeto coordenado pelo *Oxford Internet Institute*, na Inglaterra. Criado pelo *WZB, Social Sciences Center*, da Alemanha. O site oferece mais informações sobre o projeto: <https://fair.work/en/fw/homepage/>.

<sup>15</sup> <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

entregas por *delivery*, bem como a *GetNinjas*, uma plataforma de mediação de serviços diversos. Não houve plataformas que alcançaram todas as pontuações. As avaliações sobre as condições de trabalho de trabalhadores revelaram que as condições de trabalho contam com a falta de paradas para descanso, dificuldade de acesso a banheiros públicos e alimentação. Destaca-se também a extensão da jornada de trabalho, que chegam até 16 horas por dia ou mais.

Como já descrito nos capítulos anteriores, o crescimento dos números de trabalhadores plataformizados cresce no Brasil em função de alguns aspectos, dentre eles: a crescente informalização do trabalho e a desregulamentação do trabalho assalariado formal (KALIL, 2020) e a utilização de tecnologias voltadas ao gerenciamento e controle do trabalho aliada à precarização das condições de trabalho (SRNICEK, 2017; ABÍLIO, 2020; ANTUNES, 2018).

Considerando que não há vínculo empregatício entre a empresa e o motorista, as plataformas utilizam de estratégias de comunicação e publicidade e se referem aos trabalhadores que utilizam a plataforma para dirigir como “parceiros”. Tanto a empresa *Uber* como a *99* se referenciam aos trabalhadores como motoristas parceiros em seus termos de uso (99, c2023c; Uber, 2023). A utilização de elementos que garantam o envolvimento dos trabalhadores são estratégias das construções dos sistemas produtivos de acumulação flexível. A denominação “parceiro” é um desses elementos. Nem o conceito “colaborador” se enquadra nesta visão, o “parceiro” sugere que o trabalhador seja um “sócio” da empresa. Coutinho (2006, p. 19) levanta um questionamento sobre esse modo de tratamento: “pode o trabalhador ser um parceiro no processo produtivo?”. Evidentemente não, consideramos que as contradições pertencentes ao capitalismo na relação capital-trabalho deixam sob evidência a distância na natureza entre empregador e trabalhador, a qual não permite tamanha propriedade e autonomia como a sugerida.

O trabalho mediado por plataformas, como já foi descrito anteriormente, tem em uma de suas fundamentações a sugestão de flexibilidade. Esta proposta, uma vez dissociada de regulação e direitos trabalhistas, instaura um modelo de adesão severa a precariedade do trabalho. Os trabalhadores, sem proteções legais, não avistam a possibilidade de afastamentos ou seguros. As condições insalubres e as longas jornadas as quais são expostos não são compensadas em nenhum grau ou maneira. No caso dos motoristas, todos os custos para a “produção”, ou seja, para a realização

do serviço, são exclusivos aos trabalhadores. Carro, combustível, manutenção, aparelho celular, internet móvel, seguros, etc. são da responsabilidade de somente um lado da relação capital-trabalho.

Em nossa pesquisa, é muito relevante enfatizar que houve limitações impostas pelo próprio método e levantamento de dados com os trabalhadores. As entrevistas, remotas, feitas por aplicativo de mensagens ou por telefone, não possibilitaram maior envolvimento da pesquisadora com os trabalhadores entrevistados. Percebemos, também, que nas entrevistas, diante de uma jovem pesquisadora desconhecida, as falas tímidas dos trabalhadores não se mostraram confortáveis em compartilhar particularidades da vida íntima e das emoções. Percebemos um receio em se queixar, como se estivessem a "reclamar" do seu trabalho. Porém, além das dificuldades metodológicas, os olhares sobre si e sobre o trabalho apareceram em alguns momentos carregados de individualização e responsabilização pelo próprio sucesso. Vimos valor moral, de certa forma ideológico, sobre o trabalho, no qual o trabalho deve ser priorizado e não deve ser negado. Como é possível alguém se queixar de ter um trabalho com tantas pessoas sem trabalho em nosso país? Sem o principal provento de sua existência? Filgueiras e Antunes (2020) apontaram: por meio de plataformas a negação da própria relação de trabalho está presente, principalmente, sob o discurso de flexibilidade e autonomia no trabalho.

Tendo em vista as relações objetivas e subjetivas dos indivíduos com a atividade de trabalho, apresentaremos, inicialmente, elementos do processo de trabalho de motoristas por aplicativo e as nossas percepções sobre o processo de desgaste (LAURELL; NORIEGA, 1989) dos trabalhadores desta categoria. A partir da descrição do processo de trabalho, também será possível identificar aspectos do trabalho prescrito, o qual se confronta com o trabalho real (DEJOURS, 2004) relatado pelos trabalhadores entrevistados.

## **5.1 Cargas de trabalho e processo de desgaste**

### **5.1.1 Princípios do processo de trabalho de motoristas por aplicativo: das cargas de trabalho ao processo de desgaste da saúde**

Para o trabalhador e motorista iniciar suas atividades por meio das plataformas voltadas ao transporte de passageiros, é necessário cumprir alguns critérios que são exigidos no momento da realização do cadastro nas plataformas.

Antes de tudo, é preciso ter um carro com até dez anos de uso<sup>16</sup>. Com base em uma pesquisa realizada por Renan Kalil (2020) na cidade de São Paulo, é comum que motoristas comprem um carro ou aluguem para começar a trabalhar. Em nossa pesquisa, Francisco aluga um carro para trabalhar por meio da plataforma *Uber*, este carro atende as exigências da categoria *Black*, mais novo e mais robusto, porque possui um valor maior pago pelas viagens. Maria, a motorista que entrevistamos, relatou que aluga seu carro para trabalhar na categoria “popular” das plataformas *Uber* e *99* e que se dedica ao trabalho durante os primeiros 2 ou 3 dias da semana somente para garantir o valor necessário para o pagamento do carro semanalmente.

No momento do cadastramento, as plataformas *Uber* e *99* exigem um documento de autorização para dirigir veículos válidos em território nacional, como a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), com uma observação de permissão para Exercer Atividade Remunerada (EAR), e uma foto do rosto (*99*, c2023b; *UBER*, c2023b). Somente a *Uber* exige o Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV) (*UBER*, c2023b). Ambas as plataformas dispõem de regras para os motoristas e exigências sobre veículos para iniciar as atividades, sendo tais diferenciadas em categorias. A *Uber* (c2023b), por exemplo, apresenta as seguintes exigências em cada uma das suas categorias ofertadas em Curitiba:

- a) *UberX*: os veículos devem ter no máximo 10 anos de fabricação, 4 portas, 5 lugares e ar-condicionado;
- b) *Uber Comfort*: o motorista deve ter 100 viagens completas em outra categoria de viagem veicular, o veículo deve seguir as especificações permitidas pela *Uber*, em modelo e idade, e o motorista deve possuir média mínima de avaliações dadas pelos usuários a depender da cidade, segundo a *Uber*, em Curitiba, a média é 4,85<sup>17</sup>;
- c) *Uber Black*: o motorista deve seguir as exigências da categoria *Comfort* e o carro, além das exigências acima, deve ser da cor preta, sedan e SUV (tipos de veículos grandes, espaçosos e mais potentes) e possuir bancos em couro.

Em contrapartida, a *99* (c2023a) não apresenta especificações tão elaboradas quanto a *Uber*, exigem carros fabricados após 2012 em sua categoria popular, a

---

<sup>16</sup> O tempo de “vida” do carro pode variar de uma plataforma para outra e em relação a região ou cidade. Em Curitiba, as exigências vão de 10 a 11 anos de uso.

<sup>17</sup> As intenções e características das avaliações da plataforma serão acrescentadas mais adiante.



*99Pop*, e apenas acrescenta a necessidade de carros mais "espaçosos e confortáveis" na categoria *99Comfort*. Trabalhando com a categoria *Comfort* da *Uber* e da *99* a corrida pode custar mais que o dobro que das categorias populares. Segundo o motorista entrevistado Pedro, carros grandes gastam mais combustível e possuem um valor alto veicular e de manutenção, sendo assim, trabalhar com categorias populares, em que as viagens são curtas e custam menos, desfavorece os ganhos do motorista e pode não "compensar" o "lucro" em relação aos gastos.

Dentre as duas plataformas, aparentemente há uma preferência pela plataforma *Uber* para alguns motoristas. Pedro, por exemplo, aponta que antes de se afastar do trabalho em função da pandemia de Covid-19, possuía um carro Sedan, um pouco mais robusto, que utilizava para trabalhar com as categorias de *UberX* e *Uber Comfort*. Inclusive, durante a pandemia ele vendeu o carro para arcar com os custos de vida, pois optou por não se expor ao vírus por meio do seu trabalho. Quando retornou às atividades percebeu, trabalhando agora com um carro popular, que ele transita por lugares mais distantes da região central e mais "precários" do que antes, se referindo à região metropolitana e às estradas de chão que precisa passar para embarcar ou desembarcar passageiros. Pedro nos disse que antes transitava em lugares melhores, segundo ele: "só [em] lugar 'top', lugar de asfalto, né, corrida boa". Sua percepção evidencia o direcionamento algorítmico que a plataforma executa de manter carros mais novos e de luxo nas regiões mais elitizadas da cidade. Em sua visão: "é uma segurança para gente, porque se você chega com um carrão num lugar, assim, que é mais simples e chama atenção, [...] você não sabe o que pode acontecer". Nesta fala deixa implícito que regiões mais pobres e mais periféricas apresentam maior insegurança e determinados carros podem ser alvos de assaltos.

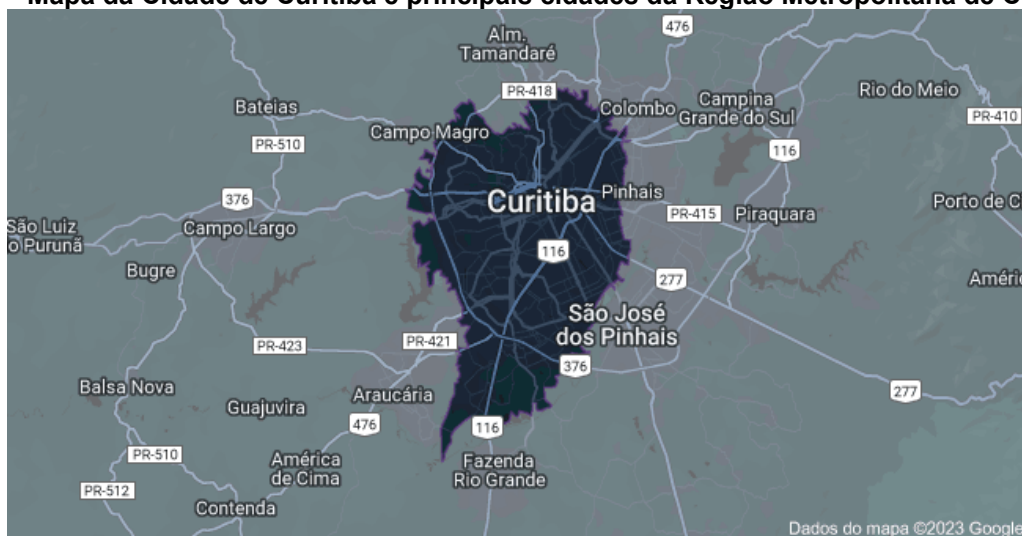
Para realizar a atividade, além do veículo, o motorista deve ter um celular com capacidade para abrigar os aplicativos das plataformas e ter boa conexão com a internet. Em função disso é preciso que o motorista providencie um pacote de internet que suporte a necessidade de consumo dos aplicativos utilizados. Com os aplicativos instalados e com os cadastros realizados, o celular e o veículo são as principais ferramentas de trabalho do motorista. O celular precisa ficar alocado em um suporte fixo em um local que facilite a visualização da tela pelo condutor. Normalmente encontra-se no painel do carro ou no para-brisa. Para o trabalho em si, também são

utilizados aplicativos de mapas e GPS para executar as rotas como *Google Maps* e *Waze*.

O deslocamento da população e, conseqüentemente, dos motoristas por aplicativo acontece principalmente entre a capital e as cidades mais próximas, como Araucária, Campo Largo, Campo Magro, Almirante Tamandaré, Colombo, Campina Grande Sul, Pinhais, Piraquara, São José dos Pinhais e Fazenda Rio Grande. Os relatos coletados e que são expostos aqui possuem informações relevantes que dizem respeito ao trânsito entre a capital e as cidades da região. Por exemplo, os motoristas consideram muito o destino das viagens, principalmente quando são encaminhados para a região metropolitana, conforme Carlos: “de noite não ‘rodo’ de jeito nenhum na região metropolitana, essa é uma regra de quase todos os ‘ubers’<sup>18</sup>”.

A região metropolitana de Curitiba é, assim como muitas regiões de periferia no Brasil, marcada pela desigualdade social, pobreza e criminalidade. Há um estigma de insegurança nessas cidades que sempre retorna às falas dos motoristas. A figura abaixo é importante para compreendermos melhor as regiões que os motoristas entrevistados transitam:

**Figura 2 – Mapa da Cidade de Curitiba e principais cidades da Região Metropolitana de Curitiba**



**Fonte: Google Maps (2023)**

A maioria dos motoristas entrevistados moram na cidade de Curitiba, apenas Paulo mora em Araucária, mas transita em todas as regiões sem levar muito em

<sup>18</sup> Referem-se diretamente aos motoristas como “ubers”, uma denominação comum entre passageiros e motoristas.

consideração o destino “mais perigoso”, porém ele tem estratégias que o deixam mais seguro. Essas estratégias serão expostas mais adiante na seção sobre segurança deste capítulo.

Há uma questão de territorialidade importante a acrescentar ainda sobre o processo de trabalho: a vantagem das longas distâncias. Ocorre a possibilidade de faturar um valor maior na corrida e isso não é uma questão simples para o processo de trabalho dos motoristas. As plataformas citadas pelos motoristas foram a *Uber* e a *99*, cada uma delas possui características diferentes para o motorista aceitar ou não as viagens, conforme explicaremos a seguir.

Ao ativar por meio do aplicativo a disponibilidade para viagens<sup>19</sup>, a *Uber* apresenta no visor o mapa com as regiões com maior demanda e também a informação: “você está *online*”. O motorista pode optar em ficar parado aguardando uma chamada ou ir dirigindo em direção às localidades mais movimentadas. Este deslocamento pode gerar um gasto de combustível desnecessário. A imprevisibilidade da “qualidade” das viagens em locais de alta demanda os deixa incomodados na hora da decisão. Porém, muitas vezes é necessário esperar e fazer uma viagem com valor menor para não “ficar parado”. Como os motoristas utilizam pelo menos duas plataformas para o trabalho, uma das características da atividade que apareceram em várias falas dos motoristas é que eles esperam uma dessas notificar a chamada. Pedro nos contou que as vezes ele se desloca até o aeroporto de Curitiba que fica em São José do Pinhais. Lá, fica ativo nas duas plataformas e “aquele que chamar primeiro” ele atende.

A *99* possui um aviso no aplicativo que diz há quanto tempo de deslocamento você está de um lugar de alta demanda, este artifício é utilizado pelo motorista para se deslocar até lá enquanto não recebe chamada, para ter mais chances de chamadas de maior valor. Se o motorista se desloca e não é chamado em 5 minutos de espera, a plataforma paga uma taxa por essa espera. Essa pode até ser uma vantagem apresentada pela *99*, mas alguns motoristas relataram que esta mesma plataforma normalmente exige um maior deslocamento até o local de embarque do passageiro. Pedro aponta uma vantagem em trabalhar pela *Uber*:

---

<sup>19</sup> Essa ativação aparece nas falas dos motoristas como “ligar o aplicativo”, ao desativar a disponibilidade para chamadas referem-se ao “desligar o aplicativo”.

A *Uber*, o valor é menor [em relação a 99 sobre a diferença paga pela plataforma após a extração da taxa cobrada pelo uso da plataforma], mas é mais corridas, é corrida curtinha, o seu consumo é pouco. Você pega corrida de 5 reais até ali, você nem desligou o carro e tem uma de 7 até ali e já tem uma de 6. Aí você trabalhou o dia inteiro sem desligar o carro e tudo corrida curtinha, rapidinho (Pedro).

A intenção deste motorista é ter uma atividade contínua, sem fazer longas paradas, para diminuir, de certo modo, a sensação de improdutividade, de “perca de tempo”, já que somente a viagem executada com passageiro é paga pelas plataformas.

Quando o aplicativo notifica uma chamada para uma corrida, o tempo que o motorista tem é curto para compreender e tomar uma decisão responsável em relação às potencialidades e aos riscos da viagem solicitada. Dentre os aplicativos mais utilizados para este serviço, *99* e *Uber*, a *99* apresenta o trajeto a ser realizado e o destino, por outro lado, a *Uber* não mostra a localização exata do destino. Quando acontece de duas chamadas ativarem ao mesmo tempo, Pedro relatou que avalia qual é a melhor e nega uma delas.

Você tem pouco tempo de ver o local de embarque e o destino final, aí você vai olhar rapidinho e vai o olhar o outro, aí você perde um que era o vantajoso. Já aconteceu de eu atender um e não desligar o outro e no meio de uma corrida, tipo, estou na 99 e a Uber chamar [...], aí eu não aceito (Pedro).

A demora em aceitar pode favorecer outro motorista próximo a aceitar. Essa administração do tempo de aceitação se apresenta como uma forma de pressionar o motorista a aceitar as viagens e, portanto, uma característica do controle sobre o processo de trabalho. Isso ocorre também enquanto o motorista está dirigindo, com passageiro, e a plataforma notifica uma chamada para uma viagem na sequência daquela que está em execução. Neste caso, Pedro, que nos relatou essa questão, aceita e diz que durante a corrida não é possível ver o embarque e o final porque está atento ao trânsito e só consegue avaliar a “qualidade” da corrida quando não está dirigindo, estaciona para esperar chamadas ou quando encerra uma viagem com passageiro.

A pesquisa de Renan Kalil (2020) revela que a maioria dos motoristas da cidade de São Paulo trabalham por mais de 10 horas por dia, mais de 5 dias na semana e têm este meio de trabalho como principal fonte de renda. Os motoristas também afirmaram que dentro do período de trabalho passam entre 1 e 2 horas aguardando o recebimento o encaminhamento de solicitações de viagem por meio da

plataforma, para assim, deslocarem-se a um passageiro e iniciarem uma corrida. Toda jornada de trabalho costuma ser estipulada pelos próprios motoristas por meio de meta de ganhos. E o valor arrecadado destina-se ao pagamento além dos gastos da atividade, aos associados às outras demandas do cotidiano como aluguel, eletricidade, saneamento, supermercado e dívidas. Segundo o autor da pesquisa, há uma relação entre a quantidade de horas trabalhadas por dia e a capacidade de adquirir rendimentos para subsistência (KALIL, 2020). Esta constatação se repete em nossa pesquisa também.

Carlos de 49 anos trabalha como motorista por aplicativo há 3 anos aproximadamente. Durante os três anos trabalhou em um período de 8 meses formalmente, mas entendeu que não era vantajoso trabalhar desta forma. No momento da entrevista, Carlos estava trabalhando formalmente, mas também como motorista, porque sentiu a necessidade de aumentar a renda e se sente mais seguro em ter uma renda fixa e complementar com a atividade nas plataformas. Sua atividade como motorista é priorizada aos finais de semana, pois trabalha para outra empresa de segunda a sexta em horário comercial:

Como [...] hoje em dia as coisas estão muito caras [...] não é suficiente o salário, tem a segurança, tem os benefícios da empresa, mas não é o suficiente para pagar para você ter uma qualidade de vida e tal (Carlos).

Francisco que utiliza carro alugado conta sobre seus custos no dia a dia:

O meu gasto é esse: almoço todo dia na rua, tomo café todo dia na rua. Com o carro eu não tenho gasto, assim, eu só pago o aluguel e coloco combustível, qualquer problema é por conta da locadora. Eu só tenho gasto com carro se for eu que estragar, por exemplo, se eu bater e eu não ficar de olho nos pneus, nos freios. Porque quando tem algum problema, eu aviso logo e já arrumo logo. Mas se eu estou com os pneus desalinhados e andar muito com o carro, assim ele vai comer os pneus, [...] daí é por minha conta, porque foi mal uso meu, né, essas coisas assim (Francisco).

Francisco paga aluguel onde mora e compartilha seus gastos:

Pago [R\$]700 de aluguel da casa, [R\$]700 de aluguel do carro por semana, gasto uma média de R\$3.000,00 de combustível por mês, gasto uma média de R\$1.500,00 almoçando e tomando café. [...] vou passando no cartão e vou pagando, se bater o carro, passo no seguro, daí eu fico com o carro reserva, né[...], dependendo do caso eu pago só a franquia (Francisco).

A administração do dinheiro recebido e dos gastos com o trabalho e com as demandas da vida não aparece como algo fácil do cotidiano do trabalho dos

motoristas. Tobias nos contou que a esposa administra o dinheiro que recebe e todo o valor que ganha ele transfere a ela. Ela fez uma reserva financeira, para ser utilizado se houver um acidente, ou necessidade de afastamento. Ela organiza inclusive os gastos com combustível e limpeza do veículo. Como seu carro também é alugado, os custos de manutenção impostos são inclusos no valor pago à locadora.

Pedro nos relatou que conhece motoristas que chegam a faturar em média R\$6.000,00 por semana. Porém avalia que para isso é preciso trabalhar entre 15 horas e 16 horas por dia: “tem pessoas que trabalham das 6h até as 14h, descansa até as 16h volta ao trabalho e vai até madrugada, 02h da manhã [durante a madrugada os valores costumam ser mais altos]” (Pedro).

À pesquisa do Fairwork, a 99 evidenciou que os motoristas vinculados à plataforma atingem ao menos um salário-mínimo local (R\$1.212,00 ao mês em 2021), no qual calcula-se os descontos com custos e recursos para o trabalho que são administrados pelos motoristas. De fato, é possível formar um salário maior que o salário-mínimo, mas tais ganhos estão associados às longas jornadas de trabalho e um processo de desgaste muito importante forjado no “autoincentivo” e na “automotivação” para alcançar metas de ganhos e de tempos de trabalho estipuladas por si próprios, como veremos no subcapítulo sobre jornada de trabalho.

Um dos maiores gastos considerados pelos motoristas é o do consumo de combustível. Pedro afirma que ele evitar fica com pé “lá embaixo” (se referindo ao acelerador), porque é o principal gasto a ser considerado. A economia de combustível também é importante para Paulo que mora em Araucária. Transita por toda região de Curitiba e redondezas, quando decide retornar para casa, em dias em que trabalha o dia todo, por exemplo, para almoçar, utiliza das ferramentas que os aplicativos possuem de encaminhar corridas para uma localidade. Assim, ele tenta ir em viagem com passageiro até o lugar mais próximo de sua casa. Às vezes não consegue ir até Araucária, mas consegue até um bairro de Curitiba próximo e isso o ajuda a não gastar com combustível ao voltar “vazio”. Ele repete o mesmo ao voltar no horário da noite.

No entanto, ele complementa:

Nem sempre tem corrida direto pra Araucária, e eu não importo não. Quando eu tenho que ir embora eu vou embora [...]. Eu sou um “uber”, acho que, diferente dos outros, porque assim, “óh”, eu sou uma pessoa que eu estou dirigindo no trânsito e está tudo bem, se um cliente me tirou do sério e “tal”, eu desligo o aplicativo e venho embora. Porque as vezes a gente fica nervoso e causa acidente com quem não tem nada a ver. Então eu sou do tipo que mais toma prejuízo do que ficar dirigindo entende? De causar um acidente e matar um pai de família [...]. No dia que eu não estou bem, eu não saio de casa, eu não dirijo (Paulo).

Neste relato aparece uma característica sobre as cargas de trabalho fisiológicas e psíquicas associadas ao mal-estar no trabalho proveniente do processo de trabalho. Se relaciona tanto com os passageiros quanto com o trânsito de maneira cautelosa, para evitar acontecimentos inesperados, conflitos pessoais ou acidentes. Esta preocupação o faz crer que os seus ganhos não sejam tão mais importantes que sua própria saúde, por isso se exime de ganhos extras e opta pelo trabalho formal em tempo integral. Paulo entende que “não ganha” por agir dessa forma, ou seja, acredita que se proteger o priva em aumentar seus ganhos. Assim, seu comportamento defensivo é caracterizado ao se sentir seguro ao voltar para casa e até mesmo em manter sua atividade de trabalho formal. Ao se expor ao acaso com os riscos de causar um incidente e podendo ser ele próprio o responsável, ao se encontrar confuso, nervoso, e desestabilizado psicologicamente prefere instituir algumas regras de segurança para si.

Por outro lado, as propostas das plataformas do setor voltam-se à flexibilidade de horários de trabalho e à sugestão de liberdade na organização da atividade e da quantidade de horas de trabalho pelo próprio motorista. No entanto, o processo de trabalho também é determinado pela organização algorítmica das plataformas (ABÍLIO, 2020). O controle do processo de trabalho por meio do algoritmo ocorre, pois, os elementos e ferramentas presentes na plataforma são determinados pelo mercado que é controlado por esse novo setor de tecnologia. O preço das corridas é fixo e definido pela plataforma, sua variação é dinâmica e corresponde à demanda (CARELLI, 2021). Portanto, a demanda do mercado e as determinações da plataforma são centrais para a organização do processo de trabalho do motorista, que na execução do trabalho depara-se com o conflito do trabalho prescrito com o real.

Além do controle algorítmico relacionado às regulações de oferta e demanda, ocorre o controle por meio de premiações e sanções. No primeiro caso, os trabalhadores encontram necessidade de cumprir metas propostas pelas plataformas em troca de incentivos financeiros, como uma forma de ampliar seus ganhos. No outro

caso, os trabalhadores são sujeitos a bloqueios da plataforma por diferentes motivos, como a ferramenta de avaliação realizada pelos passageiros. Com uma pontuação abaixo da expectativa da plataforma, o motorista pode deixar de receber solicitações de viagens ou até mesmo ser excluído da plataforma (CARELLI, 2021). Os motoristas podem ser bloqueados por negar no instante que a plataforma notifica a solicitação de uma corrida.

Pesquisas recentes com motoristas revelam que além das condições laborais e os custos com o trabalho, a segurança é um tema latente e recorrente. Os trabalhadores se queixam da insegurança (MADERS, 2021; SCAPINI, 2021; MODA, 2020). Grupos em redes sociais tornaram-se um dos meios encontrados pelos trabalhadores de escapar de situações de assalto ou violência. Estes grupos são os meios de organização entre os motoristas que desejam se encontrar e trocar experiências com quem trabalha na mesma localidade e também são utilizados para definição de pontos de parada de motoristas que servem como ponto de apoio em caso de necessidades. Em função da insegurança, além dos grupos, existem aplicativos para celulares que funcionam como rastreador, gravam o áudio e a imagem das viagens e possuem acessos rápidos em caso de emergência (MADERS, 2021).

Considerando que a atividade é majoritariamente masculina, as mulheres que optam por este trabalho necessitam adequar o comportamento ao ambiente, pois os riscos relacionados à insegurança somam-se aos riscos de assédio sexual e moral. As relações de poder são evidenciadas nesta atividade pela construção social do papel feminino no trabalho. Mulheres motoristas convivem com o desdém de seu trabalho por parte de homens também motoristas (GOULART; MELO; VERSIANI, 2022). Além disso, a opção pelo trabalho como motoristas por meio de plataformas é proeminente pelo fato de estar associado à maternidade e ao cuidado (MADERS, 2021), muitas vezes, a flexibilidade da atividade permite a conciliação com as demandas familiares e domésticas, comum na dinâmica do trabalho feminino moderno (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Após as contaminações por Covid-19 se alastrarem pelos países a partir do início de 2020, a infecção pelo vírus tornou-se mais um aspecto do processo de desgaste da saúde relacionados ao trabalho de motoristas de aplicativo. Além disso, constatou-se que os motoristas que se mantiveram em atividade durante o ano de 2020 e 2021, antes do início das vacinações, tiveram seu rendimento impactado



negativamente, bem como diminuíram a média de horas trabalhadas semanalmente, em função da baixa na demanda por viagens e pela exposição ao vírus. Mesmo os trabalhadores que não reduziram sua jornada de trabalho, apresentaram queda na renda em relação ao aumento do valor dos combustíveis, seguros, aluguel de carro e bens de consumo no geral (GREGGO *et al.*, 2022).

Tantas exigências e demandas, tanto físicas quanto cognitivas, exigem esforços físicos, mobilização da inteligência e da subjetividade do trabalhador. Tais demandas existem a partir das condições dadas pela gestão e organização do processo de trabalho. O trabalho mediado por plataformas está inserido em um contexto em que as condições materiais, organizacionais e/ou temporais são precárias. Assim, apresentaremos aspectos das cargas de trabalho e do processo de desgaste identificados no processo de trabalho dos motoristas por aplicativo.

#### 5.1.2 “Até cansar”: despadronização da jornada de trabalho

O tempo de trabalho sempre foi um grande aliado na ampliação da exploração da força de trabalho no capitalismo, mas no contexto da flexibilização se tornou um grande fator de ampliação da expropriação de valor. Juntamente da intensificação do trabalho, a extensão da jornada é utilizada em diversos setores da economia com a intenção de adaptar o trabalhador às demandas produtivas de cada empresa. Desta forma, é comum vermos a crescente despadronização da jornada de trabalho. Segundo Krein, Abílio e Borsari (2021, p. 225),

a despadronização da jornada de trabalho é o movimento de flexibilização do uso do tempo da força de trabalho, em que as novas regras ampliam a liberdade das empresas manejarem o tempo de trabalho, o que tende a desorganizar a vida dos trabalhadores no sentido mais geral.

Essa característica aparece no processo de trabalho empregado pelas empresas de plataformas digitais, que utilizam de métodos para ampliar a disponibilidade do trabalhador, em tempo e produtividade. Mas antes de retomarmos a questão do trabalho mediado por plataformas, a conjuntura em que se estabelece os parâmetros de jornada de trabalho no Brasil se faz importante. A tendência da flexibilização que se expande a partir da década de 1990 revela alterações gradativas das regras de tempo de trabalho e nos contratos de trabalho. Conforme Dal Rosso (2017) discute, com a redemocratização do país a própria Constituição Federal de 1988 estabeleceu alterações na CLT sobre o tempo de trabalho. Desde então a

utilização de horas extraordinárias se tornou uma das novas ferramentas das empresas para ampliar o desempenho produtivo dos trabalhadores. Além disso, com a influência gerencial estrangeira e neoliberal, tendo em vista o parâmetro de subdesenvolvimento do país, os baixos salários também estiveram ao lado do aumento da intensificação e do tempo de trabalho. Pois, a incrementação das horas extras de trabalho representava e ainda representa uma alternativa de somar valor à renda dos trabalhadores.

Esse processo de flexibilização e despadronização se estende desde 2017, após a reforma trabalhista ocorrida. Novos modelos se tornaram menos burocráticos e legalmente facilitados, como a compensação individual de jornada, a intrajornada, o banco de horas, jornada “12 por 36”, o fim do pagamento das horas *in itinere*<sup>20</sup>, teletrabalho, a eliminação de tempos dedicado ao trabalho e o contrato intermitente etc. (KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021). Desta forma, o que percebemos sobre o que se tornou conhecido como plataformização do trabalho é apenas a ponta do *iceberg* de um processo longo construído com discursos pautados em inovação e desenvolvimento econômico, mas que, no entanto, apregoam sobre a vida do trabalhador uma necessidade produtivista e ampliam a dependência do indivíduo ao trabalho.

As formas de organização de trabalho que analisamos têm mecanismos de disciplinamento e controle do trabalho, os quais são representados por estímulos construídos objetivamente, por meio da determinação de metas tanto por meio das plataformas como as estabelecidas pelo trabalhador, mas também subjetivamente por meio do discurso neoliberal que individualiza o desempenho do trabalhador. Por meio de suas próprias mobilizações subjetivas (DEJOURS, 2004) que partem das percepções e compreensões de tempo, espaço, ganhos e “intenções do aplicativo”, o trabalhador deve se tornar capaz de produzir sua gratificação, seus benefícios e seu sucesso. Nesta lógica, sai ganhando quem se sair melhor. O melhor desempenho, no entanto, é regulado pelo tempo que o trabalhador suporta ficar disponível ao trabalho ou como organiza melhor seu trabalho para não perder nem tempo, nem dinheiro.

Inicialmente, já sabemos que são longas as jornadas de trabalho realizadas por motoristas por aplicativo, porém dentro do processo de trabalho identificamos dois

---

<sup>20</sup> Expressão em latim que significa itinerário. Refere-se ao tempo de deslocamento do trabalhador de sua residência ao local de trabalho e de retorno.

tipos de tempo de trabalho: o remunerado e o não remunerado. O tempo remunerado é aquele em que se realiza a viagem com passageiro; o motorista faz o trânsito necessário para uma pessoa, ou mais, chegar ao destino desejado. O tempo sem remuneração representa grande parte do processo de trabalho: o deslocamento até o passageiro; o período de espera depois da chegada ao ponto de embarque; o deslocamento até locais de maior demanda e a procura por melhores regiões e horários; e a correção de tarefas realizadas incorretamente.

Ir até o local de trabalho, projetar a atividade, o descanso entre atividades, a volta para casa. Toda a ação realizada em função do trabalho é trabalho. Na forma organizacional do trabalho por meio das plataformas, o resultado de toda dedicação em suas diversas instâncias é percebido pelo pagamento. Há uma diferença entre o que é pago e o que não é, porém o conjunto do trabalho é levado em consideração pelos motoristas, como se o pagamento final que ocorre semanalmente representa o todo do trabalho. Marx (2013) denomina esta atividade como trabalho por peça, o pagamento é feito com base no que foi executado, comum entre trabalhadores informais e do setor de serviços. O assalariamento nesse modelo de trabalho também depende do tempo de trabalho, porque, afinal, o projeto de organização do processo de trabalho e da produção prevê que há um tempo médio para a realização do produto, porém o pagamento tem como base o resultado do trabalho, no produto do trabalho, produzido em um determinado tempo de trabalho. Esse tempo de trabalho é construído tendo em vista as capacidades produtivas do trabalhador, ou melhor, do conjunto de trabalhadores. Neste contexto, cada trabalhador imbuído de suas responsabilidades pessoais produza mais em menos tempo ou aumente o tempo de trabalho para produzir mais. Essa decisão, aparentemente pessoal, é perpassada pelas condições materiais do indivíduo e do projeto ideológico dominante (MARX, 2013; 2007).

Motoristas por aplicativos não possuem um tempo determinado de trabalho, tampouco são remunerados a partir desse princípio. O resultado financeiro do trabalho dos motoristas se dá através da integração entre tempo e intensidade de trabalho. O valor em dinheiro pago aos motoristas é extraído do valor pago por uma viagem, e uma parcela cobrada pelas plataformas como taxa de mediação fica sujeita às variações do custo de viagem deste tipo no mercado e na região. Como cada situação de transporte vai ser diferente, seja na localidade, na precificação e em outras

interferências que podem ocorrer, cada motorista, também, interpreta e atribui relevância diferente ao tempo de trabalho. Neste sentido, identificamos que as formas de organização do tempo de trabalho são estabelecidas de formas diversas, porque é necessário interpretar todos os atributos positivos e negativos dos períodos de trabalho e da própria realização dele. Essa dinâmica só é possível ser compreendida com as falas dos trabalhadores, as quais demonstram as inúmeras estratégias e articulações necessárias para alcançarem uma satisfação coerente à realidade de vida

Cada motorista estabelece metas para si, estas podem ser determinadas por uma média de ganho aliada a um período de trabalho determinado ou por uma delimitação de tempo diário de dedicação à atividade. O tempo de trabalho mesmo sendo organizado de formas diferentes pelos trabalhadores revela o autogerenciamento subordinado do processo de trabalho, pois não podemos afirmar que há livre escolha em determinar sua jornada. A construção de tais delimitações de tempo dependem de diversos aspectos, objetivos e subjetivos, como veremos a seguir.

Parte dos motoristas entrevistados compartilhou que considera os períodos de maior demanda e de valores maiores pagos às corridas para estabelecer as jornadas diárias. Carlos trabalha também formalmente em horário comercial, de segunda a sexta, contou-nos que dirige para as plataformas em algumas noites durante a semana, mas, preferencialmente, às sextas à noite, sábado durante o dia e às vezes aos domingos, porque são dias e horários de maior movimento. Antes de ser contratado pela empresa em que trabalha durante o dia atuava somente com as plataformas e chegava a trabalhar durante 12 e 13 horas por dia. Hoje, segundo o motorista: “rodo’ a noite da sexta, descanso até meio dia e saio lá pelas 2h do sábado e vou até o amanhecer do domingo e às vezes domingo saio depois do almoço” (Carlos). Sobre sua rotina quando sai pela manhã de sábados nos contou:

[das] 7 horas às 9 horas [da manhã] não sai de dentro do carro, aproveita, aí depois só “sorteadinho” algumas corridas, depois das 11 e meia às 2 horas da tarde, aí para, cessa o movimento, até a gente para pra tomar café e almoçar esse horário, mais ou menos. Aí volta o movimento, 4 e meia/5 horas da tarde até 8 horas da noite. Aproveita saídas de shows e eventos de madrugada, meia noite, 3h/4h da manhã (Carlos).

Neste exemplo relatado, a dedicação ao trabalho pode chegar até 20 horas. Evidentemente essa rotina pode acontecer aos sábados em função da especificidade

na demanda. Sábado e domingo são horários de descanso e de lazer para a população que utiliza esse meio de transporte para se locomover. A organização do motorista é baseada nas percepções sobre os períodos mais vantajosos financeiramente. Tal percepção pode ser reconhecida através do dia a dia do trabalho ou entre colegas que compartilham suas rotinas. Porém, há um fator relevante sobre a “propaganda” feita pelas plataformas, tanto *Uber* (c2023b) quanto *99* (2022b) enfatizam vantagens em trabalhar em horários de pico.

A Uber, especialmente, aponta que umas das melhores formas de conquistar mais ganhos é por meio da atividade em horários de pico:

**Figura 11- Recomendação da plataforma ao motorista**



**Dirija durante os horários de pico**

Ganhe mais por viagens em regiões específicas durante os horários de pico.

**Fonte: Uber (c2023b).**

O site também recomenda utilizar as funções do aplicativo para planejar melhor os horários. Algumas recomendações são: ficar próximo a regiões com maior movimento de passageiros, estes locais são exibidos no mapa da cidade disponível aos motoristas no aplicativo; acompanhar ganhos; e se planejar para aproveitar promoções e avançar nas categorias de incentivo.

Diante desta lógica, Carlos, de certa forma, sente-se pressionado a intensificar sua rotina de trabalho e sobrepõe dias sobre dias, sem tempo de descanso definido. Carlos disse-nos que tenta tirar o domingo para descansar, mas não consegue fazer sempre, porque sente necessidade de trabalhar em função de suas demandas financeiras. Como já dito, a dedicação ao trabalho alternada revela o caráter de despadronização da jornada e níveis de intensificação que levam a exaustão, como é o caso de Carlos que disse se sentir muito cansado e sente recorrentemente dores no corpo, braços e pernas.

Uma vez que os tempos não remunerados não foram bem exemplificados pelos trabalhadores, pois eles costumam considerar o conjunto do tempo dedicado, entendemos que a determinação depende muito do “sentimento” em relação ao tempo

e ao que precisam ganhar. A *Uber* (c2023d), por exemplo, divulga em seu site que é possível faturar até R\$1.527,00 em 50 horas de trabalho dispersas em uma semana, mas as mesmas informações são apresentadas com vários “parênteses”, pois as taxas cobradas pela plataforma flutuam, as demandas e as regiões alteram os valores também. Desta forma, o cálculo para estabelecer o tempo de trabalho com um média de ganhos depende em grande medida das percepções construídas pelos próprios motoristas com bases em seus próprios resultados e suas necessidades. Por isso, consideramos que a o trabalho real tem grande valia para nossos resultados.

Outro motorista entrevistado, Antonio, também estabeleceu para si uma organização que relaciona metas de ganhos e tempo de trabalho. Sua atividade é de segunda a sexta, das 11h30min da manhã à meia-noite, ou seja, mais de 12 horas por dia. Para ele, esse tempo de trabalho é necessário para garantir os custos de vida e do dia a dia e o “extra”. Diferentemente de Carlos, não trabalha durante os finais de semana, embora entenda haver mais “lucratividade” nestes dias. Quando sente necessidade de aumentar seus ganhos, como quando há que pagar contas com urgência, trabalha aos sábados e domingos.

Neste caso, evidenciam-se os impactos da atividade à saúde. O motorista sente dores nas costas, nas pernas e no joelho esquerdo pelo fato de ficar sempre apoiado na embreagem. Além disso queixa-se de fadiga muscular. Mesmo com ar-condicionado do carro sente dores de cabeça em dias de muito calor. Não costuma fazer pausas longas e quando para sua atividade mantém-se dentro do carro. Segundo ele:

[...] o certo era fazer uma pausa [durante o dia] para dar uma esticada nas pernas, mas não adianta, eu não faço. Então muitas vezes acabo ficando 10/11 horas sentado no volante realmente [...], 95% do tempo que estou na rua, eu estou sentado dirigindo ou parado sentado dentro do carro (Antonio).

Em sua própria fala, em concordância com nossa afirmação, há a convicção que o tempo de trabalho e de dedicação tem relação com sua saúde. Exaustão física e o aumento no sedentarismo por causa do trabalho são alegações evidenciadas na fala do motorista. Embora sinta que necessite de ajuda médica e da prática de atividade física, sente dificuldades em buscar melhorar sua saúde. Como nos contou, ele deveria tomar a iniciativa de se “movimentar”, então assume a responsabilidade para si do que vem enfrentando em sua saúde. Porém, conforme conta em suas

queixas, Antonio elabora melhor como as metas que estabelece para si afetam o corpo:

A parte das metas é uma coisa que influencia bastante, porque [...] eu penso assim: se fiquei 20 minutos parado, perdi tanto de dinheiro por não estar rodando. E daí a gente tem as metas, porque as contas vêm diariamente [...]. Eu poderia, de repente, fazer um outro tipo jornada, trabalhar um pouco de manhã e fazer uma pausa a tarde, retornar no começo da noite, dividir esse tempo que eu trabalho em duas etapas e no meio colocar uma atividade física e de repente fazer uma academia, fazer uma caminhada. Então, quando você trabalha no regime CLT, que você tem ali um horário fixo de trabalho, que você tem uma hora de almoço, uma hora e meia, que você consegue dar uma descansada, isso com certeza facilita muito, deixa muito mais tranquilo também [...]. Se aconteceu de ficar doente, se aconteceu de ter alguma impossibilidade de ir trabalhar você não tem teu dia descontado, a não ser que você não tenha uma justificativa. No trabalho aqui, não tem como, se eu não trabalho eu não recebo. Se num dia de trabalho você não está bem, você tem que compensar. A gente acaba tendo uma meta mais elevada [...] (Antonio).

Ele afirma que, pelos custos altos dos bens que consome e que envolvem o trabalho, estabelece metas altas e as vezes essas metas ficam mais difíceis de serem alcançadas, depende do dia e da demanda. Se perde um dia de trabalho, tenta compensar em outros dias de trabalho, “estendendo” um pouco mais, como disse. Ele estabelece metas diárias, valores a serem atingidos e isso gera certa tensão, pois sente que precisa alcançar uma meta estabelecida por si próprio e fazer isso durante longos dias de trabalho é um motivo de tal tensão, ele disse:

Você acaba descontando no corpo, né: “[...] eu preciso dar um gás a mais”. Às vezes você já está com dor, tá exausto, mas você sabe que se você fizer “um” 20 reais, “um” 30 reais a mais vai te aliviar um pouco mais e você acaba ficando uma hora, uma hora e meia a mais ali na rua pra fazer esse dinheiro. E você vai acumulando e uma hora chega a conta do corpo (Antonio).

O cálculo feito pelo motorista para estipular suas próprias metas considera o tempo disponível e o valor de ganho em um determinado tempo. O caráter organizacional do tempo de trabalho do motorista por aplicativo não está em um tempo determinado, está nas formas que se estendem esse tempo de trabalho, que podem ser desde a delimitação de um tempo de trabalho dispersos em dias da semana até metas em valores financeiros, onde o tempo de trabalho só é encerrado quando se atinge determinada meta em reais. Desta forma, se confunde em certo grau qual o tempo que de fato é necessário para obter o custo apropriado para suprir custo de vida e do que o próprio trabalho demanda. A medida passa a ser pelo tempo que o

corpo aguenta. O tempo do trabalho é determinado pelo corpo, o tempo que for suportável.

Dejours (1994) destaca que o trabalho por peça, ou seja, o trabalho realizado por tarefa, meta ou serviço, ao contrário do modelo de dedicação por tempo de trabalho, pode tornar-se patológico, fatigante, porque a energia psíquica acumula-se e torna-se geradora de tensão e desprazer, pois não há muitas vezes utilidade nas aptidões e as vias de descarga psíquica se fecham. Pois a mente e o corpo estão voltados ao trabalho, em dedicação ininterrupta. Este fato é uma evidência que se identifica a partir das variáveis formas que o processo de trabalho é organizado pelos motoristas por aplicativos.

Nem sempre o tempo de trabalho é definido com base nos ganhos do motorista. Francisco trabalha todos os dias da semana e nos contou que raramente não trabalha. Isso acontece por não dividir seu tempo com outras atividades cotidianas, nem familiares ou de lazer. Relatou que não conhece muitas pessoas, não sai de casa quando não está trabalhando, somente vai ao cinema às vezes:

sempre que sai um filme bom, mas trabalho antes de ir e depois que saio também [...]. Trabalho todos os dias, não folgo, e quando vou no cinema, normalmente, eu vou umas 6/7 horas porque o filme acaba antes das 9 daí eu consigo pegar o movimento da noite (Francisco).

Inclusive, aproveita brechas de espaço e tempo de retorno para casa, por exemplo, para trabalhar. Seu processo de trabalho, no geral, envolve a organização do dia em horários de movimento, mas tenta considerar os horários de maior desembarque no aeroporto em São José dos Pinhais, pois seu principal objetivo é realizar viagens de valores mais elevados do aeroporto à região do centro de Curitiba. O público que atende utiliza do transporte de luxo e normalmente vem à capital do Paraná para realizar atividades executivas a trabalho e para negócios. Conforme o motorista nos relata:

Normalmente eu venho para o aeroporto cedo, umas 6 horas da manhã gosto de estar aqui já. Trabalho até meio dia, uma hora, mais ou menos. Almoço e depois vou para casa, descanso um pouco, tiro um cochilo, umas 5 ou 6 da tarde volto para o aeroporto, daí não tenho mais horário para ir para casa, vai depender do movimento (Francisco).

Além da apreensão sobre os períodos de maior circulação de pessoas no aeroporto, Francisco estabelece que para garantir boa remuneração e fazer viagens



com custos satisfatórios precisa dedicar-se a esperar por um período que varia entre 30 minutos e 4 horas na fila automatizada de carros que a própria plataforma da *Uber* ajusta e disponibiliza no aplicativo por ordem de chegada dos motoristas. Seu tempo de trabalho, sem considerar o tempo de descanso que separa, também, para o almoço, costuma ser entre 12 e 16 horas de trabalho. Embora tenha relatado que não sente dores no corpo, sente-se cansado por passar muitas horas no carro. Como ele trabalha somente com a categoria *Uber Black*, parece ter mais tempo para “descansar” durante o período dedicado ao trabalho. Enquanto espera por passageiros no aeroporto ele fica fora do carro, sai um pouco da posição de dirigir. E, aparentemente, ele dirige menos para alcançar sua meta de renda, menos em relação à atividade em outras categorias da *Uber* ou mesmo por outros aplicativos pelas categorias populares. Além desses detalhes compartilhados, Francisco mostrou-se, de certo modo, insatisfeito com sua rotina de trabalho e com suas relações: “[...] resumindo, minha vida é sem graça. Trabalho, trabalho, trabalho, e de vez em quando assisto um filme no cinema, só [risos]”.

O tempo de trabalho é estabelecido de outra forma para outros entrevistados os quais apresentaremos a seguir. Nestes relatos o tempo dedicado ao trabalho é bem delimitado pelo motorista e é contado a partir do horário que inicia as viagens até o retorno para casa, mas em todos há a evidência de longas jornadas de trabalho. Todos os dias Tobias trabalha 12 horas, apenas aos domingos ele se dedica em torno de 5 horas ao trabalho. Contou-nos que se sente cansado com a rotina, mas procura fazer pausas durante o dia, almoça em casa e descansa no horário do almoço. Aos domingos fica com a família e se dedica às atividades de lazer. Quando chega em casa, se desconecta do telefone, para dar atenção à família e ao descanso.

Josué trabalha em média 8 horas por dia, das 6 horas às 10 horas e das 16 horas às 20 horas todos os dias de semana, prefere esses horários pois são de maior demanda. Aos finais de semana também trabalha nos horários de pico, fora desses horários prefere voltar para casa e aguardar a dinâmica. A meta estabelecida também é baseada em um valor em dinheiro, de R\$200,00 a R\$300,00 reais por dia. Tenta alcançar esse valor dentro dos horários de maior movimento, desta maneira acaba variando de 2 a 3 horas para mais ou para menos da sua jornada de trabalho. Terça e quinta de manhã ele acompanha o filho no futebol e vai à igreja aos sábados e domingos. Então ajusta seus horários para atingir suas metas e o tempo de sua

jornada vai depender também dessas outras atividades cotidianas. Depois que Josué começou a dirigir começou a sentir muitas dores e inchaço nas articulações, joelhos, braços, mãos. Sente dores na coluna também: “é o que eu mais sinto, sinto muita dor, diariamente, a coluna chega a queimar muito. Isso aí eu tenho certeza que é depois que eu comecei a dirigir várias horas consecutivas. São dores que eu não tinha e acabei tendo agora”. Ele faz pausas em postos de gasolina, quando sente as pernas formigando, sente necessidade de descer do carro e alongar as pernas. Para ir ao banheiro, usa os postos de gasolina e só come em casa porque acha que comer em locais públicos, como restaurantes, bares e lanchonetes, pode ser prejudicial.

Paulo trabalha todos os dias da semana, das 17h30 às 22h, em média 4 horas e meia. Dificilmente trabalha aos sábados. Divide sua rotina com outro emprego, trabalha como funileiro em uma empresa em Araucária das 07h40 às 17h30, quando há grande demanda. Porém contou-nos que não trabalha na funilaria em dias de baixa demanda e quando não está em atividade em seu trabalho formal, ou está de férias, trabalha das 7h às 14h e das 16h às 22h para as plataformas, em média 12 horas ao dia. Ao ser questionado sobre a diferença entre as duas atividades que executa, ele disse que acha mais cansativo e mais estressante dirigir do que trabalhar na atividade “braçal”: “o trânsito deixa qualquer um louco”. Considera que o trânsito é muito cansativo psicologicamente, pois há de certa maneira “falta de respeito” nas relações entre motoristas. Não costuma fazer pausas quando está trabalhando com as plataformas, no entanto se apresentou com convicção em respeitar os próprios limites de cansaço. Disse que não dirige com sono, nem com desânimo. Ele tem essa forma de trabalhar porque prioriza o descanso entre os dois horários de demanda e também a alimentação em casa, pois não gosta de comer na “rua”. Quando dirige durante muitas horas seguidas sente cansaço, dores nas costas, no corpo e dor de cabeça e essas dores são mais aparentes em dias estressantes. Quando não passa por nenhum infortúnio, as dores não aparecem. Quando se sente com algum mal-estar, interrompe a atividade e retorna para casa. Este mal-estar que citou está relacionado às formas de estresse causadas por pequenos incidentes no trânsito, discussões, momentos de quase colisões, grandes filas de carros, dias de chuva e etc.

Como no caso de Paulo, a escolha em delimitar um tempo de trabalho, mesmo com a dependência dos períodos de demanda, aparece como um fator importante

para manter melhores as condições de vida e diminuir o desgaste gerado pela sobrecarga psíquica no trabalho.

Sua segurança em poder “desligar” o aplicativo está na garantia prevista em seu outro trabalho, pois sua única fonte de renda não provém dos aplicativos. Como nos contou, o trabalho formal permite que não eleve seus níveis de estresse na atividade como motorista, assim, prioriza o trabalho em dias da semana para, aos finais de semana, descansar e ter um tempo com a família, pois para a ele, a família e os momentos compartilhados com os próximos têm um papel importante em seu bem-estar.

Pedro apresenta esta lógica de organização do tempo de trabalho também. Seu relato trouxe vários detalhes interessantes sobre a atividade. Sua rotina é dividida com as atividades da igreja às quartas e aos domingos, nestes dois dias não costuma trabalhar, para ele é muito importante dedicar-se nesses dias ao serviço realizado à igreja. Trabalha segunda, terça, quinta, sexta e sábado, das 6h até as 19h, em média 13 horas. Em dias de trabalho, separa um tempo em média de 30 minutos para comer, as vezes é as 14h, as vezes 15h ou 16h. Possui esta programação e tenta respeitá-la: “eu nunca passo do meu horário”. Não estipula meta, mas sim estabelece um horário de trabalho “fixo”. Afirma que há diferença nas demandas entre os dias e entende que essa sazonalidade de um dia para outro faz parte do trabalho e por isso prefere cumprir com seu horário estipulado.

Se em um dia de trabalho, é 16 horas da tarde e ele encontra-se muito distante de casa, ele direciona o aplicativo para realizar as viagens pelo trajeto de volta para casa. Esse horário também permite que ele aproveite o movimento. Conforme o relato de Pedro: “demora 2 ou 3 horas até chegar próximo de casa”. Ele “desliga” o aplicativo (desliga a função de receber solicitações) assim que recebe uma corrida que o destino é um bairro próximo onde mora porque sabe que ali é o mais perto de casa que o aplicativo pode o “levar”.

Mesmo com seu horário determinado, queixa-se de muito cansaço:

Chega umas horas que não é só o corpo doendo, a tua visão cansa, a tua cabeça, é o conjunto da obra daí. Você tem o cansaço físico, mental. [...] É muita carga horária sem tirar [ou focar] em uma coisa diferente, é aplicativo, trânsito, busina, sinal, pessoas com conversas diferentes, às vezes ouve o que não quer, às vezes tem uma conversa agradável, que às vezes até te anima, né? Mas na grande maioria dos dias trabalhar 10 horas te cansa bastante. Final da tarde as vistas ficam muito cansadas, porque exige muito de você (Pedro).

As tantas horas trabalhadas, as quais não correspondem às capacidades fisiológicas e psíquicas dos indivíduos, elevam o ritmo do trabalho e geram desgaste. A diminuição da atenção prejudica a memória, o raciocínio e, principalmente no caso do motorista, a capacidade de tomar decisões de forma ágil e coerente em situações de emergência. Esses exemplos de desgaste podem ocasionar acidentes prejudiciais aos motoristas e a outras pessoas envolvidas. Acidentes de trânsito são riscos presentes neste tipo de atividade, mas junto com o desgaste gerado pela intensificação e a extensão das jornadas de trabalho o tensionamento psíquico também parece se estender, neste caso alia-se às demais cargas de trabalho.

Seligmann-Silva (2012), estudiosa do desgaste da saúde mental, afirma que a intensificação do trabalho é o centro da produção do cansaço e de alterações na saúde psíquica. É comum que dentre as manifestações no corpo esteja a fadiga, cansaço e irritabilidade, desânimo e descontrole, alcançando níveis de fadiga patológica, e Síndrome de Burnout, entre outros sintomas.

Pedro destacou uma informação interessante sobre a plataforma 99, segundo o motorista, a plataforma confere o período em que o motorista fica disponível na plataforma, se ultrapassar a carga horária de 8 horas contínuas, a plataforma manda um aviso com o alerta ao motorista que ele está há muitas horas em atividade e solicita que pare para descansar. Se o motorista não desativa as chamadas, a plataforma bloqueia o motorista por algumas horas: “eu já fiz o teste [...] foi um dia que eu estava ‘inspirado’ e estava bom assim, não senti cansaço, estava bem e falei: ah, vou embalar um pouco mais, né. Aí não deu certo daí”. Porém, isso não impede que o motorista troque de plataforma para continuar trabalhando.

Visto que há uma interrelação entre as cargas de trabalho, sejam elas físicas, químicas, biológicas, e psíquicas, o desgaste aparece de maneira psicológicas e fisiológicas de formas diversas. Diversos motoristas ressaltaram o cansaço físico e mental sobrepostos, que tornam o trabalho desgastante. No caso de Pedro, ele alegou sentir dores nas pernas, nas costas e nos braços, no entanto, estas dores são mais suportáveis que o cansaço mental e a visão. Embora tenha afirmado que sempre teve dores nas articulações, sentiu que as dores se intensificaram depois que começou a trabalhar como motorista, com caminhão há 10 anos e agora com as plataformas. “De vez em quando, quando dá um tempinho, [...] eu desço faço um alongamento, dou uma caminhada, as vezes eu pego o celular e vou com ele na mão, ando uns 50

metros e volto”, afirmou Pedro. Além disso, o trabalhador alegou não estar satisfeito com seu condicionamento físico, principalmente porque sua relação com o próprio corpo e com a saúde ficou alterada depois da pandemia, antes ele caminhava pela manhã antes de começar o dia de trabalho.

Assim como afirmam Viapiana, Gomes e Albuquerque (2018, p. 179), “a intensificação do trabalho é um processo crítico destrutivo, que tem como consequência a intensificação das cargas existentes em um processo de trabalho particular”. O processo de trabalho de motorista por aplicativo baseado na flexibilidade, tempos longos, controlados, nunca suficientes para obter fontes de sobrevivência e, principalmente não pagos, revelam uma intensificação como projeto de adoecimento dos trabalhadores.

## **5.2 “Jeitinhos”: estratégias defensivas**

Trabalhar, para cada indivíduo, é resistir de alguma forma. É preciso apreendermos que o trabalho é parte de um processo produtivo que engloba sistemas organizacionais, gerenciais e produtivos, mas é também a expressão da resistência, da astúcia e da inventividade. Não pretendemos aqui apresentar uma conciliação entre uma noção crítica e um parâmetro meritocrático. Mas devemos apresentar as articulações dinâmicas e dialéticas presentes no trabalho e no processo de trabalho de sujeitos, contemplados por suas subjetividades e constituídos de profunda energia psíquica. Essas características podem ser manifestadas para a satisfação de si ou do outro por meio do conhecimento subjetivo do trabalhador, de um saber-fazer, de uma inteligência que atravessa o corpo (DEJOURS, 2004).

O processo de trabalho mais bem organizado e formatado vai se realizar com a contradição, a dúvida, o imprevisível, o fracasso e o medo pelo trabalhador. O enfrentamento a esses sentimentos de desprazer está no real do trabalho. Assim como Linhart (2007) apresenta relações de trabalho baseadas no envolvimento que é, em grande medida, subjetivo, Dejours (2004) afirma que a intimidade com a matéria e com os objetos técnicos só é possível ao sujeito “habitado pelo trabalhar até nas suas insônias e nos seus sonhos” (DEJOURS, 2004, p. 30). O autor prossegue: “é a este preço que ele acaba por adquirir esta familiaridade com o objeto do trabalhar, o qual confere à inteligência seu caráter genial, isto é, seu poder de engenhosidade” (DEJOURS, 2004, p. 30).

Veremos, portanto, a partir de aspectos relevantes que atravessam o processo de trabalho dos motoristas, como os bloqueios, a insegurança e a pandemia de Covid-19, a relação entre o prescrito e o real e as estratégias desenvolvidas que podem ora dar sentido ao trabalho, ora afetar a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho.

### 5.2.1 Bloqueios: avaliações, taxas de aceitação e cancelamento

Existem algumas formas que o motorista pode ser bloqueado pelas plataformas: por baixo desempenho nas avaliações dos usuários, baixa taxa de aceitação ou por alta taxa de cancelamento. Os três meios de avaliação citados são realizados por meio de notas em uma escala de 1 a 5. Como, em nossas entrevistas, os trabalhadores estão ativos majoritariamente nas plataformas *Uber* e *99*, apresentaremos os critérios utilizados para estipular tais números.

Em ambas as plataformas as avaliações são realizadas pelos passageiros. Após o fim de uma viagem o passageiro é convidado por meio do aplicativo a avaliar o motorista responsável pelo transporte. Esta avaliação é realizada em uma escala de uma a cinco estrelas. Em conjunto com as avaliações de outros passageiros, as plataformas calculam a média entre as respostas e estipulam uma nota aos motoristas, que é atribuída desde a primeira avaliação. Conforme as viagens vão sendo realizadas, a nota é atualizada a partir do resultado do cálculo correspondente à soma das notas dividida pela quantidade de corridas. Com a intenção de não prejudicar os trabalhadores por poucas avaliações que não foram suficientes, as plataformas garantem que a cada 500 viagens inicia-se uma nova contagem (99, 2022a; UBER, c2023b). Porém, neste caso, Maria se mostrou muito insatisfeita com o sistema de avaliações:

[...] Uma coisa que eu acho muito falho dos aplicativos é que [...] você tem, digamos, 100 corridas 5 estrelas de dois dias, digamos, aí uma pessoa vai lá e te avalia com 3 estrelas, [ou] com 1 estrela. A tua nota de 5, já vai para 4,98, 4,97. [...] Acho que isso nem deveria de existir na verdade (Maria).

O objetivo dessas avaliações não é em vão. As médias são sempre altas e as “sugestões” das plataformas são dispostas para estimular os motoristas a agir para atingir as melhores avaliações. A 99 (99, 2022a) indica as seguintes ações, dentre elas a higiene do veículo, por exemplo:

- Evite rejeitar e/ou cancelar viagens;
- Não deixe o passageiro esperando;
- Use sempre cinto de segurança;
- Trate o passageiro como gostaria de ser tratado;
- Respeite quando os usuários não quiserem conversar;
- Evite assuntos polêmicos como política e religião;
- Deixe o carro sempre limpo entre uma corrida e outra;
- Tenha mimos no carro como balinhas, água, cabos para celulares, carregadores portáteis e álcool em gel;
- Deixe o GPS do carro em um lugar visível ao passageiro, para evitar conflitos em relação ao trajeto feito;
- Faça o passageiro se sentir especial.

Em seu relato, Maria nos disse: “[...] O carro não é da *Uber*, a *Uber* não paga a limpeza do carro, então eu acho que eles [os passageiros] não teria esse direito de falar do carro”. A exigência da higiene do veículo, e, de certa maneira, da imagem apresentada ao passageiro, é um incômodo para a motorista. Ela se refere a *Uber*, pois esta plataforma também atribui à limpeza um fator importante nas avaliações feitas pelo passageiro (UBER, 2018). A sobreposição de sugestões, mas que se interpretam como exigências diretas aos motoristas, tem intuito de regular o comportamento dos motoristas e conceber a adesão aos parâmetros de qualidade, de imagem e de processos estipulados pelas plataformas. Além disso, relembramos que trabalhadores plataformizados são em diferentes níveis responsabilizados por todo processo, regulados e autuados por si próprios ou pelas plataformas. Isso ocorre por meio de uma dinâmica de indução subjetiva de necessidade de um agir competitivo e condescendente às demandas das plataformas. Uma vez que as demandas passam a ser dos indivíduos, na superfície, mais fica evidenciado a captura, não só da força de trabalho, mas também do espírito e da inteligência do trabalhador.

Além disso, os processos avaliativos não são meios de reconhecimento do trabalho, os quais podem trazer evidência da qualidade do trabalho do motorista ou recompensas tangíveis. A avaliação é diretamente associada às punições geradas pelos mecanismos das plataformas. Ou seja, o bom desempenho depende de certa

forma, do medo, da contestação da qualidade da atividade, bem como da necessidade do trabalho. As pesquisas de Dejours (2008) demonstram a crescente individualização do desempenho e a constatação do aumento de cargas de trabalho que fogem das capacidades dos trabalhadores. Conforme Dejours (2008, p. 81):

A articulação entre a avaliação individualizada e as tecnologias informatizadas que permitem a rastreabilidade leva muitos trabalhadores a perder totalmente a possibilidade de controlar o acréscimo de sua carga de trabalho, e por causa disso adoecem.

Os objetivos das avaliações, assim como em jogos, envolvem competitividade e busca por melhores desempenhos. Porém, será que tudo é avaliável? Esta é uma pergunta feita por Dejours (2008). O que determina se uma nota vai ser maior que outra? Quais são os reais critérios utilizados? As respostas são, em grande medida, subjetivas e, ainda, os passageiros que fazem suas avaliações possuem critérios diversos, são influenciados por diferentes nuances. O mal tempo ou o atraso por causa do trânsito pode afetar a avaliação, pois, nem os motoristas nem as plataformas têm controle sobre isso. Dessa forma, quem precisa manter-se sempre atento, instigado, bem-posicionado para o outro, cujo poder de avaliação deixa eminente o poder e a autoridade, é o motorista.

Os métodos de avaliação utilizados sugerem um corpo ideológico e individualizante que vem sendo construído com a ascendência do neoliberalismo. Antonio representa bem o trabalhador individualizado. O motorista nos contou que é “bem” avaliado nas plataformas, mas atribui um mérito a si mesmo sobre o resultado, pois seu comportamento contribui para que não seja prejudicado nas avaliações:

Sempre tento ter uma conduta exemplar com meus passageiros, ser bem educado, não ser indelicado, até em algumas situações engolir um sapo e outro, não bater boca com passageiro, dirigir da melhor forma possível, praticar direção defensiva, pra que no final da corrida, na hora que o passageiro for avaliar, eu não seja mal avaliado (Antonio).

A capital paranaense possui a nota média de avaliação entre os motoristas em 4,85 na plataforma *Uber* (c2023a). Quando a nota é menor do que a média da cidade o motorista pode ser excluído da plataforma ou banido por tempo determinado. Na 99, por exemplo, o motorista banido não poderá executar viagens com passageiros durante o período determinado pela plataforma, que podem durar horas ou dias, segundo os motoristas entrevistados. E como já foi dito, o tempo é muito precioso para



o processo de trabalho dos motoristas. Além disso, as plataformas possuem vantagens algorítmicamente cedidas para motoristas bem avaliados. O site da 99 diz assim: “Uma nota alta na 99 pode proporcionar algumas vantagens especiais, como privilégios em corridas em horário de pico, disponibilização de passageiros” (99, 2022a). Já a *Uber* não possui informações claras sobre uma possível ação tecnológica com a intenção de beneficiar motoristas bem avaliados, no entanto, alguns motoristas alegaram que há uma tendência na plataforma em beneficiar motoristas com avaliações mais elevadas.

A taxa de aceitação também pode ser um fator de bloqueio nas plataformas. Esta taxa refere-se à quantidade de corridas aceitas em relação às solicitações recebidas dentro de um determinado período: a *Uber* considera o período de 30 dias (Uber, 2022) e a 99 (99, c2023c) a cada semana. No mesmo período, a taxa de cancelamento também é calculada, considerando as viagens canceladas em relação ao número de viagens aceitas. Devemos enfatizar que o cancelamento ocorre depois do aceite da solicitação, isso acontece quando o motorista avalia a viagem e, por diferentes motivos, opta em não realizá-la, utilizando assim a função de cancelamento. Para que os motoristas evitem cancelamentos recorrentes, as plataformas explicitam em seus termos de uso o papel dos condutores em avaliar as viagens antes de aceitá-las e os orienta sobre a função que os aplicativos possuem de ficar *offline* e que façam uso dessa função para evitar cancelamentos desnecessários.

Tobias contou-nos que tem alta taxa de aceitação pelo fato de trabalhar somente com pagamento em cartão. Apresentou um caso de bloqueio de 12 horas com a 99 por aceitar uma corrida pelo aplicativo da *Uber* e deixar, por esquecimento, o aplicativo da 99 ativado e ter que negar corridas por estar em uma viagem executada na outra plataforma. Ele também opta por fazer corridas só pagas por meio de cartões e somente com a *Uber*, para evitar problemas em ter que administrar mais de um aplicativo e não sair tão prejudicado. O motorista nos disse que é recorrente que os motoristas “escolham” demais suas viagens: “‘ah, é corrida muito curtinha, eu não vou fazer, é corrida em lugar muito perigoso, eu não vou fazer’. E aí eles são realmente bloqueados pela plataforma por algum período ou até por alguns dias” (Tobias).

A taxa de aceitação tende a ser baixa para quem “escolhe as corridas”, mas, por exemplo, Josué busca analisar bem cada corrida e aceita se realmente considerá-la vantajosa, porque evita cancelar uma corrida após ter aceitado. Neste caso o

motorista entende que a taxa de cancelamento pode prejudicá-lo: “dependendo da quantidade de cancelamentos você pode perder as chamadas. Meu cancelamento é bem baixo”. Dentro da dinâmica do processo de trabalho, o cancelamento se torna um elemento de relevância, exige cuidado e atenção do condutor para não tomar uma decisão ruim. Que pode, em sua perspectiva, não arcar com os custos da viagem ou do período de trabalho, além de ficar suscetível a locais e trajetos desagradáveis.

O tempo que o motorista tem para verificar o local de embarque e de desembarque e verificar a distância em que está em relação ao embarque do passageiro é curto e tal decisão tem que ser tomada enquanto dirige e quando está concluindo uma viagem. Os aplicativos não param de notificar, mesmo em viagens ocorrendo. Essa característica de exigência de rápida resposta e de “escassez” é muito bem utilizada pelas plataformas, como foi explicada por Pedro. Quando aceita uma corrida sem ver o local de embarque e o destino por estar dirigindo, e só depois de desembarcar o passageiro, por exemplo, demonstra como há uma exigência posta sobre a responsabilidade do motorista para responder à demanda:

tem que buscar o passageiro, dá 5 km, é uma corrida de 5 reais, eu não vou. Imagina, eu vou andar 5 km para chegar lá, andar mais 5 e ganhar 6 reais, aí não dá, eu cancelo a corrida, eu não vou daí, eles ficam brabos com isso daí, infelizmente, eles podem ficar “brabos”, mas eu estou vendo meu lado também (Pedro).

“Eles ficam ‘brabos’” diz respeito às retaliações que podem sofrer por parte das plataformas. No entanto, a compreensão sobre os fatores que podem prejudicá-los é turva, pois em nenhuma das plataformas há uma indicação dos motivos e como ocorrem os bloqueios. Os cálculos são ocultos e não há uma devolutiva exata sobre o motivo das punições. Essa incerteza sobre o trabalho pode exercer uma carga psíquica ao trabalhador e contribuir com o processo de desgaste. Para a plataforma, essa dinâmica tem função supressora, principalmente, porque as exigências de desempenho no processo de trabalho agem como uma forma estimular a presença e esforço do motorista, tanto para ficar mais tempo “disponível” quanto para apresentar-se da maneira mais condizente com os “princípios” das plataformas. O trabalhador, de fato, pode ceder à dinâmica, pois fica claro que não há garantia da continuidade do seu trabalho, junto ao desamparo legal e às demais inseguranças as quais estão suscetíveis contribuem para o cumprimento das atividades da melhor maneira que se fizer possível.

Para Pedro, manter seus índices aceitação e cancelamento satisfatórios é uma preocupação, ao mesmo tempo não é:

é uma preocupação porque vai cair teu conceito com a empresa. Eles acham que você está, sei lá, escolhendo corrida ou coisa parecida [...]. É para seu benefício isso aí, porque você está parado apareceu a oportunidade, você vai acatar, vai pegar a oportunidade, aí o outro demorou e eu não vou aceitar (Pedro).

Segundo Pedro, a 99 tem mais “controle” sobre o motorista com baixa aceitação: “se você negar 2 corridas, eles começam a te segurar”. Ele nunca se sentiu lesado com isso pela 99, porque está há pouco tempo em atividade através da plataforma e utiliza em grande parte do tempo a *Uber*. Sua constatação foi percebida em um acontecimento específico, que relatou: “teve uma vez que eu fiquei meia hora, 40 minutos, parado com a 99, simplesmente eu desliguei o aplicativo e liguei o outro, aí fiquei só no *Uber* e rapidinho já veio”. Isso aconteceu em um período em que estava trabalhando só com a 99 porque havia recém iniciado sua atividade com essa plataforma e havia uma bonificação após as primeiras 250 corridas completas, quando estava quase alcançando esta meta ele percebeu que a plataforma passou a demorar direcionar corridas a ele.

Outro motorista entrevistado, Paulo, antes de preocupar-se com as taxas de cancelamento e aceitação, ele se atenta às demandas mais objetivas do processo de trabalho: a direção e a administração das chamadas no celular, para que uma ação não interrompa a outra. A atenção na direção aparece como algo muito importante para o desenvolvimento do trabalho dele. O controle de informações do celular e a divisão de atenção com as demandas que aparecem no aplicativo do celular com o carro em movimento o incomodam:

Quando eu estou andando, eu não aceito corrida, a Uber as vezes até me dá umas castigadas sabe? Porque eu acho que eles não tem essa noção do perigo que o motorista passa. Eu acho que é isso, porque as vezes eu estou num lugar que eu não conheço, estou dependendo daquela rota e eles me mandam numa corrida que troca toda a rota, tira você todo do sentido. Se é no trânsito, de muito movimento, eu prefiro, na hora não aceitar a corrida [...], porque realmente o trânsito não perdoa, é fatal. Eu prefiro perder dinheiro (Paulo).

Ele prefere poder avaliar as corridas antes de aceitar, poder parar o veículo é melhor do que aceitar sem conseguir ver muito bem as informações da chamada. Se sente mais seguro, então prefere ter certeza de onde vai. Também percebe diminuição

da entrega direcionadas a ele de corridas quando possui vários cancelamentos seguidos de corridas. Uma de suas estratégias é evitar trabalhar até tarde porque precisa escolher melhor os locais aonde vai e pode ocorrer de cancelar mais corridas que o normal e, assim, possui o risco de ser bloqueado por cancelamento pela plataforma.

A *Uber* tem categorização diferenciada para motoristas com alta taxa de aceitação e baixa de cancelamento gerada por um sistema *gamificado* chamada *Uber Pro*. O nível de início é denominado Azul, a ascensão depende das avaliações, das taxas de aceitação e cancelamento e da quantidade de viagens realizadas, quanto maior, mais chance o motorista tem de subir de nível. Ao avançar, é possível alcançar os níveis Ouro, Platina e Diamante, nesta ordem. Em uma das primeiras entrevistas realizadas, Carlos nos contou que existem algumas vantagens em manter as taxas em bom nível pela *Uber* por meio desta dinâmica interna da qualidade de motoristas feita pela plataforma.

Francisco nos contou mais sobre o funcionamento e a adesão a esse modelo de gamificação da *Uber*:

Eu estou tentando chegar no diamante, que é o mais alto né. Eu já fui já por um tempo diamante, mas é bem difícil porque você tem que ter a quantidade de pontos, a taxa de aceitação tem que ser boa, a taxa de cancelamento tem que ser boa, sua avaliação, a sua nota, né, tem que ser boa. Daí, o mais difícil é você conseguir fazer os pontos, no meu caso que eu sou o *Uber Black*, porque não tem tantas corridas e você tem que fazer os pontos em 3 meses, 1500 pontos em três meses. Daí a cada três meses eles zeram os pontos. Se nesses três meses você conseguiu atingir os 1500 pontos você é *Uber Diamante*, quando ele zerar os pontos você continua sendo o diamante daí você tem que fazer 1500 pontos de novo para continuar sendo diamante de novo. Entendeu? [...] é legal, conforme você vai subindo de categoria você tem desconto em academia, tem desconto em empréstimo, farmácia, remédio, algumas coisas assim, tem desconto de combustível. E o melhor é o diamante. Para mim, no meu caso, como aqui no aeroporto é fila o próprio aplicativo organiza uma fila virtual, então quando você é diamante você não fica na fila você passa na frente dos outros (Francisco).

Francisco afirma que o número de viagens que realiza é menor do que nas categorias populares e por isso não consegue alcançar a pontuação suficiente para utilizar os benefícios do *Uber Diamante*. Então, como disse, trabalha com a intenção de garantir o valor necessário para pagar os custos do dia a dia com o trabalho.

Eu não me prendo a isso não, eu queria tentar mas só que no *UberX* e no *Comfort* tem muita chamada, então, você consegue fazer a pontuação rápida e conforme você vai aceitando, né, para fazer a pontuação suas taxas também vai melhorando. Uma coisa vai com a outra, mas como eu rodo só no *Uber Black* e no *Black* eu não consigo fazer os pontos, não tem tanta chamada assim, então eu não me prendo nisso daí não, parei, para mim fazer isso e conseguir a pontuação eu vou ter que rodar no *UberX* e no *Comfort* não vale a pena por causa do meu carro. Meu carro “bebe” bastante, pago o aluguel mais caro, e se der algum problema manutenção também é mais caro se for ficar por minha conta dependendo do que acontecer né então não vale a pena colocar para rodar no *UberX* nem no *Comfort* (Francisco).

Entende que há um comportamento necessário para garantir a sua avaliação boa e também para divulgar seu trabalho como motorista particular de luxo.

No *UberX* e no *Comfort* nunca deixei ninguém mexer no meu porta-mala, eu descia, abria e fechava. Quando eu tinha que colocar alguma coisa no porta-mala, eu colocava. Aqui no aeroporto eu vejo. Aqui, os motoristas não “desce” para abrir o porta-mala, a pessoa tem que abrir sozinha, botar a mala sozinha. Não tá nem aí se é homem ou se é mulher, se é senhora, o cara fica dentro do carro só esperando. Em alguns carros você tem água, tem bombons, bala, no *Black*. Eu mesmo vou comprar um frigobar de carro para colocar água e uns bombom para galera. É bom assim porque o cliente pega seu número, depois você faz viagem por fora, aí você ganha mais do que pelo aplicativo.

O uso *gamificado* de níveis de desempenho dos motoristas fazem parte do arcabouço tecnológico gerenciado pelas plataformas, o qual é utilizado como estratégia de controle do trabalho e para estimular a intensificação do trabalho. Conforme a análise de Cardoso (2022, p. 257):

A gestão por metas e objetivos, por exemplo, ganha uma roupagem de jogo lúdico via a *gamificação*, quando os/as trabalhadores/as seguem sendo “incentivados” a ultrapassarem seus limites. Outras ações também são aprofundadas como a responsabilização dos “colaboradores” que devem assumir cada vez mais riscos e custos do trabalho a partir da ideologia do empreendedorismo.

### 5.2.2 “A gente aprendeu a trabalhar”: sobre a segurança nas ruas

Conforme Carlos nos relatou, Almirante Tamandaré é uma cidade perigosa e ele prefere não aceitar corridas para lá depois das 16h, pois, a partir desse horário, prefere ficar na região do centro de Curitiba, porque além de mais seguro, os valores das viagens ficam mais altos. Com o tempo, percebeu que as pessoas se deslocam neste horário do centro para os bairros de Curitiba. Ele diz: “a gente aprendeu a trabalhar”. Quando vai pra Campo Largo em uma viagem por aplicativo, ele se encaminha para o Hospital do Rossil para ter mais chances de obter uma chamada que o leve de volta para Curitiba com passageiros. Por outro lado, Josué evita ir para

a região metropolitana, prefere bairros mais próximos ao dele (Pilarzinho), pois conhece melhor. Como já foi descrito, é comum que os motoristas sempre analisem cada uma de suas viagens, considerando o seu valor, a distância a ser percorrida e a região de onde embarcam ou desembarcam os passageiros.

Pedro relatou-nos que mesmo com todos os cuidados que possui ao analisar as viagens já passou por situações que se sentiu em risco, que poderia ocorrer um possível assalto:

Já cancelei corrida de chegar no ponto de encontro, assim: [...] já aconteceu de eu chegar lá ter quatro caras, e uma menina pediu. E eu chegar no ponto de encontro 6:20 da manhã, um lugar meio suspeito e ter 4 caboclos, eu [pergunto]: quem é a fulana? E o cara falar: ah, é minha filha [...]. E falo: não vou levar, você pede outro carro então (Pedro).

Ele procura recomendar aos passageiros que sentem no banco de trás, por considerar mais seguro. Se por acaso for necessário e seguro, ele permite que um dos passageiros sente na frente, mas pessoas desacompanhadas são indicadas a entrar pelas portas traseiras do veículo. Pedro explicou que quando solicitam sentar-se no banco da frente, ele pede para que entrem e se sentem no lugar indicado e, em seguida, torna, rapidamente, seu semblante sério. Assim, segundo o motorista, no decorrer da viagem é possível ver e vigiar os passageiros pelo retrovisor interno do carro, analisar os comportamentos e evitar que um possível assalto ocorra com domínio do assaltante sobre o motorista, pois a situação hipotética de um acontecimento que põe sua vida em risco aparenta ser mais facilitada se o passageiro estiver no banco ao seu lado. Além disso, preocupa-se em aceitar dinheiro físico, mas ele nos indicou que as corridas acontecem mais em cartão de crédito e em transferência bancária instantânea (pix, método de transação denominado pelo Banco Central do Brasil). Quando o pagamento é em pix, ele solicita a transferência ainda com a viagem em andamento para economizar tempo depois da corrida finalizada.

Ainda, Pedro explicou que quando há uma mudança de trajeto com a corrida em andamento, seja por uma sugestão do passageiro ou por iniciativa do motorista, o aplicativo apresenta uma solicitação para que você retorne ao trajeto sugerido, quando há insistência na execução de um percurso diferente do que está determinado pelo aplicativo, na plataforma *Uber*, uma mensagem é exibida: “está tudo bem com você?” e em seguida mostra opções de pedido de socorro. Isso ocorreu com Pedro. Também apontou que o mapa que a plataforma *99* oferece no aplicativo é melhor do

que o mapa da *Uber* porque, segundo o motorista, a visualização do trajeto é melhor do que no aplicativo da *Uber*. A 99, por exemplo, muda a cor do mapa quando o motorista deve virar na rua do destino, isso auxilia o motorista a conferir rapidamente que a chegada ao destino está próxima. Esse fator auxilia no desenvolvimento do processo de trabalho, além de contribuir com a finalização do trajeto adequadamente, também contribui com que o motorista não tenha que alterar os aplicativos no celular enquanto dirige. Não fazer tantas modificações no celular é muito importante para a segurança do motorista, pois permite que mantenha a atenção mais voltada ao trânsito.

O processo de trabalho do motorista por aplicativo não demanda apenas dirigir, para além disso, demanda organização mental, autogestão e atenção:

Minha visão de trânsito é: muita atenção e rapidez, [...] porque você tem que saber o que tá fazendo, vai fazer uma ultrapassagem tem que ter bastante atenção, saber que realmente vai ter um tempo pra você fazer aquela ultrapassagem [...]. Eu acho que o povo causa muito acidente por causa dessa situação de: será que eu posso ir, será que dá? Enquanto ele vai no “será”, aí fica indeciso e acaba fazendo algum acidente por causa disso (Paulo).

Em seu processo de trabalho na funilaria, Paulo relatou que a atividade envolve equipamentos de solda, lixadeiras, furadeiras e ponte-rolantes, trabalha em altura: “então você tem que ter uma atenção dobrada em tudo que vai fazer pra evitar acidente”. É preciso estar bem para trabalhar: “qualquer soninho, qualquer desânimo, eu já desligo o aplicativo”. Assim, Paulo compreende, a sua maneira, as demandas do trabalho e das diferentes atividades que executa todos os dias e a grandeza da responsabilidade que é cumprir cada uma delas:

o próprio trabalhador, ele tem que fazer a segurança dele, ele sabe o que que é bom para ele [...], ele vai subir numa altura, que ele vai avaliar se ele tem risco, se ele não tem e assim é no volante. No volante, você para numa esquina que é obrigatória, você tem que parar, olhar para os lados, o carro está a 500 metros e o que que você tem que fazer, dá para você entrar, entra rápido e vai embora, não fica com o freio de mão puxado (Paulo).

Tobias possui algumas estratégias: só aceita passageiros que pagam por meio de cartão. Não trabalhar com dinheiro físico é uma opção para aumentar as formas de proteção e evitar assaltos que acontecem através de chamadas de falsos passageiros. Embora nunca tenha sofrido um assalto, conhece outros motoristas que já passaram por isso. Exemplificou que depois de passar pela experiência de sofrer

um acidente leve tem mais cuidado para dirigir e busca respeitar os seus limites. Dentre as formas de prevenção a assaltos e acontecimentos improváveis, ele faz parte de um grupo no *Whatsapp* com outros motoristas, além disso, possui um aplicativo com dispositivos de segurança e rastreamentos, dispõe de um aparelho no carro não vinculado ao celular para acionar outros motoristas nas proximidades em caso de emergência e, se houver necessidade, acionar a polícia por meio de uma ligação ao “190” também. O grupo que faz parte, o qual se mobiliza para agir contra possíveis assaltos e ameaças, não poderia ser compartilhado com a pesquisa, dessa forma, não divulgou o nome do grupo. Tobias expôs também que entre motoristas existe um “macete” para alertar a polícia: ao se sentir inseguro em trânsito com passageiros ou sem, deve-se procurar postos policiais, delegacias ou viaturas pelas regiões. Se o motorista encontrar um desses pontos deve acender a luz alta 3 repetidas vezes para que a polícia possa identificar um problema e iniciar uma ocorrência. Com essas medidas de prevenção e proteção diz se sentir seguro suficiente, mas, no entanto, une-se ao fato de somente aceitar viagens pagas on-line via débitos em cartão de crédito ou débito, onde toda transação ocorre por meio do aplicativo e não é necessário que o motorista transite com dinheiro físico.

A opção pelo pagamento ser realizado somente por meio das plataformas é uma forma muito utilizada para diminuir o risco de assaltos. No entanto, além dessas estratégias apontadas, há uma diferenciação entre as plataformas no que diz respeito à sensação de segurança. Carlos relatou que durante a noite só anda pela plataforma *Uber*, porque acha mais seguro, tanto porque sabe para onde está indo quanto porque percebe que os passageiros são “melhores”. Nesse período do dia a maioria das corridas solicitadas, em sua percepção, são pela *Uber* por isso também prefere prioridade a esta plataforma.

As informações dela quando entra corrida, [...] é mais segura, mais rápido, a gente consegue localizar quando recebe a chamada o lugar que você está indo, a região que você está indo e aonde você está indo buscar passageiro. Já a 99 dá o nome da rua, como que você vai saber? (Carlos)

A *Uber* também mostra o valor da corrida, enquanto a 99 não mostra essas informações. A vantagem que Carlos apontou sobre a 99 é que, por meio desta, é possível atribuir maior quantidade de cancelamentos de viagens, sem receber bloqueios, ou retirada de benefícios. Por outro lado, há a diferença entre passageiros, pela *Uber* aparentam ser mais confiáveis do que pela 99. Neste sentido, há uma maior



sensação de segurança pelo fato das formas de cadastramento e de verificação de identidade dos passageiros da *Uber* serem mais exigentes.

Como mulher, Maria se sente muito mais insegura, principalmente para dirigir à noite. Já chegou, inclusive, a utilizar grupos de *WhatsApp* com outros motoristas com objetivo de ter mais segurança. Sua ação de segurança e de prevenção que mais utilizava quando nos cedeu entrevista era enviar a localização do ponto da cidade onde estava para sua filha pelo aplicativo de mensagens. Porém apresentou em seu relato a sua percepção de segurança com os passageiros homens e mulheres:

Eu só me sinto segura assim: se eu chego no lugar e eu vejo que a pessoa está com o telefone, na rua, olhando o celular e olhando para a placa, já me sinto segura, porque ela está com medo, não eu [...]. Se é uma mulher só, eu me sinto mais segura, [...] se eu ver que acontece alguma coisa, uma mulher pode com uma mulher, né. [...] Eu já passei muito medo, de ver três, quatro homens dentro do carro comigo e [...] passar medo, até que você começa a escutar a conversa da pessoa, daí você vê que a pessoa está conversando e falando, enfim, fala de uma igreja, o que aconteceu com a mãe, alguma coisa assim e você se sente mais segura (Maria).

A motorista também relatou que não utiliza a *99* durante à noite e corrobora com a diferença na percepção de segurança entre as duas plataformas:

A *99* é um aplicativo que uns 80% dos passageiros pagam em dinheiro, sabe? Poucas pessoas cadastram cartão e eu acho que os passageiros, clientes, da *99* não são tão verificados como do *Uber*. Então, as vezes acaba, assim, você levando pessoas [...] que possa se dizer, assim, pessoas suspeitas, perigosas, sabe? Então eu até evito fazer a *99* de noite (Maria).

Ainda, Maria embora aceite dinheiro e cartão de crédito, contou-nos que desconfia de pessoas que não tem cartão ou não conseguem registrar os dados do cartão no aplicativo e precisam usar o transporte. Assim, identificamos, não somente na fala desta motorista, a característica discriminatória em relações as regiões periféricas e passageiros da *99*, pois esta plataforma costuma apresentar além de fatores de verificação menos complexos, valores mais baixos de viagens que a *Uber*. Em contraposição, a plataforma *Uber* tem utilizado de suas funções de avaliação e algorítmicas de forma discriminatória e racista, tanto para passageiros quanto para motoristas, segundo a análise da pesquisadora Naiara Evangelo no desenvolvimento de sua tese de doutorado<sup>21</sup> (EVANGELO; OLIVEIRA, 2021).

---

<sup>21</sup> A pesquisa aponta também que o processo de avaliação da plataforma dificulta o desenvolvimento do trabalho de motoristas negros, que chegam a ser bloqueados por avaliações

### 5.2.3 Pandemia de Covid-19

A pandemia de Covid-19 que teve início no ano de 2020 no Brasil teve diferentes impactos na vida, no trabalho e na saúde dos trabalhadores. Especialmente os motoristas por aplicativo mantiveram suas atividades. Durante o período mais restritivo, a atividade foi permitida no Brasil, porém não foi considerado serviço essencial como o de hospitais, instituições de segurança e supermercados. A carga de trabalho biológica em função da exposição ao vírus se somou às demais cargas. A *Uber* e a *99* desenvolveram ações voltadas à proteção dos trabalhadores. Como, por exemplo, durante o primeiro ano da pandemia de Covid-19, as plataformas ofertaram equipamentos de proteção individual, como máscaras e antisséptico, e, também, garantiram que se houvesse contaminação de motoristas em atividade receberiam seus ganhos proporcionais aos dias que seriam trabalhados e o trabalhador estaria afastado (FAIRWORK, 2022). Porém, não sabemos ao certo se essas garantias eram efetivas. Em nossas entrevistas, um trabalhador revelou que utilizou dos recursos de equipamentos de proteção por alguns meses.

Tobias alegou que a *99* ofertou máscara e álcool em gel e a *Uber* ofertou sanitização periódica do veículo durante o ano de 2020. Relatou ainda que, com a queda no movimento e aumento de dívidas, somente depois de dois anos conseguiu se estabilizar financeiramente novamente. Mesmo com as ofertas de equipamentos de proteção individuais e coletivos, o relato de Carlos ressalta a insatisfação ao acesso e aos meios que foram viabilizados os recursos: “nenhuma delas dão apoio, eles são muito burocráticos e não tem um canal que você possa falar direto, é bem difícil”. Durante os períodos mais acentuadas da pandemia, o trabalho como motorista foi sua única fonte de renda, mesmo insatisfeito ele disse: “não tinha o que fazer [...]”. O aplicativo não dá apoio nenhum, eu nunca tive retorno e ouço muito reclamar os outros motoristas”.

Paulo também achou muito burocrático o processo de reembolso da *Uber* para equipamentos de proteção. Então ele comprou máscaras e antissépticos por conta própria. No momento da entrevista, em setembro de 2022, já não utilizava máscara com regularidade, mas afirmou que quando um passageiro que utilizava máscara adentrava o carro, colocava a máscara como uma forma de respeito.

---

sem justificativas e passam a receber menos notificação de corridas, além de serem encaminhados para viagens de longo deslocamento até o passageiro (EVANGELO; OLIVEIRA, 2021).

A irregularidade do acesso aos equipamentos de proteção demonstra ainda mais aspectos de responsabilização e individualização dos trabalhadores. Embora as plataformas tivessem se mobilizado para ofertar os aparatos básicos, não houve regularidade sobre as regras de uso, de oferta dos equipamentos. A falta de conhecimento sobre o acesso e a burocracia dificultaram em grande medida o trabalho cotidiano dos motoristas. No âmbito do trabalho real dos motoristas, o trabalhador tende a se comprometer conforme suas próprias condições e compreensões sobre o assunto, identificamos aqueles que utilizaram máscaras pelas exigências das instituições públicas, outros que arcaram com os custos e aqueles que utilizaram as ofertas das plataformas para melhorar as condições de proteção contra o vírus.

Outro grupo de trabalhadores motoristas apresentaram um comportamento relevante diante da condição de pandemia vivenciada. O trabalho por meio das plataformas não poderia ser abdicado de forma alguma pois dependiam do trabalho para sobreviver. Assim, acrescentou-se mais esta carga de trabalho às demais cargas já existentes como já vimos, longas jornadas, violência, incerteza da garantia ao trabalho e etc.

Francisco começou a trabalhar por meio das plataformas por causa da pandemia. Sua renda foi completamente afetada pelas medidas de contenção do vírus e diante deste contexto que a mudança de cidade e o trabalho pelas plataformas se tornou umas das únicas alternativas de obter renda:

Eu vim da Bahia tem um ano e meio que eu estou aqui. Lá eu era motorista também, trabalhava com traslado da praia do forte para Salvador e Salvador para praia do forte. Fazia *citytour* em Salvador [...]. Com a pandemia, lá fechou tudo, todos os resorts, hotéis, pousadas, restaurantes. Como na praia, onde eu morava, lá vive praticamente só do turismo daí ficou bem ruim a coisa lá [...]. Eu tenho um amigo aqui que ele aluga carro, ele trabalha alugando o carro para aplicativo, ele tem uns 15 carros, eu acho, daí eu vim e aluguei com ele (Francisco).

Para uns, as plataformas foram um meio de adquirir renda e sustento, para outros, um caminho inviável. Motoristas que apresentavam outras fontes de rendimento ou compartilhavam a renda domiciliar com outros familiares pararam imediatamente de trabalhar após a imposição das medidas de distanciamento. Trabalhadores na condição de grupo de risco da doença ou que, por algum motivo, sentiram-se inseguros optaram por não trabalhar por meio das plataformas.

Josué nos disse que sentiu medo de contrair a doença e transmitir para a família. Como o movimento caiu muito, disse que trabalhou por necessidade porque tinha muito medo de pegar a doença. Transportar passageiros até postos de atendimento médico e hospitais davam mais medo ainda. Já Pedro possui diabetes e pressão alta, em 2020 não trabalhou, optou por permanecer em casa e vendeu o carro que possibilitava trabalhar a categoria *Comfort* da *Uber*. O dinheiro da aposentadoria da esposa e com a venda do carro foi possível cobrir os custos necessários para a vida do casal. O motorista só se sentiu seguro para retornar às atividades após as primeiras vacinas.

É de tamanha amplitude a vulnerabilidade em relação à conjuntura enfrentada no período. Os trabalhadores inseridos nesta situação estão dispostos a uma sobreposição de diferentes cargas de trabalho, as quais compõem o processo de desgaste da saúde. A insegurança, seja em relação aos rendimentos quanto à segurança pública, à violência, receberam o acréscimo do risco do adoecimento pela Covid-19. A constante precarização das condições de trabalho tem passado pelo trabalho por plataformas, invariavelmente, de maneira severa e ganhou camadas mais complexas nos últimos anos com a pandemia de coronavírus.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como horizonte estabelecer inicialmente uma visão crítica ao capital. Mesmo estabelecendo pontes com teorias não marxistas, é preciso levar a cabo a necessidade de ter como base e como propósito a crítica ao capitalismo bem como a construção de possibilidades de estabelecer uma sociedade que vá além. Isso só se torna palpável ao passo que se desenvolvem leituras sobre a realidade histórica dada a devida relevância do caráter subjetivo e objetivo das relações sociais.

As concepções apresentadas nesta pesquisa não se esgotam aqui, porque são perspectivas valiosas para a construção de uma abordagem integradora (SELIGMANN-SILVA, 2011). O conceito de desgaste, defendido pela perspectiva materialista da medicina social, tem como papel permitir a visualização das potencialidades dos indivíduos tal qual suas perdas, psicológicas e fisiológicas, as quais se evidenciam no processo de trabalho. É necessário, portanto, considerá-lo a partir de uma perspectiva social e como uma questão social eminente, que afeta, principalmente, o trabalhador:

O processo de desgaste não é uma fatalidade cega, mas futuro e, portanto, moldado pela ação da própria coletividade. Isso implica, também, que o desgaste é um problema tanto para o trabalho como para o capital que, todavia, se coloca de maneira distinta para cada um deles. Dessa forma, para o capital a questão consiste em quais são as características requeridas da força de trabalho, enquanto para o trabalho a questão é que em que condições se desenvolvem seus processos vitais; para o primeiro é, pois, um dos problemas da produção (a mais-valia) enquanto para o segundo é o problema da vida (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 117).

Segundo Dejours (2004), o trabalho é uma relação social que se encontra inserida em um contexto de desigualdade, dominação e poder. Das condições e situações de trabalho se revelam a resistência, elaborada por meio da inteligência e da engenhosidade humana a fim de transformar o trabalho. Portanto, o trabalhar demanda de um engajamento da subjetividade, que se depara com a hierarquia e formas de coerção. Sendo assim, as determinações do contexto social, político e econômico, o potencial humano originado afetivamente, o qual se revela na inteligência e nos sentimentos, pode ser consumido pelo processo de trabalho levando ao adoecimento. A acentuação do desgaste é percebida através da maior vulnerabilidade do indivíduo frente a constituição estrutural na qual está disposto. Tal vulnerabilidade é intensificada ao passo que se estabelecem formas cada vez mais

precárias das condições de vida e conforme diminuem-se as garantias referentes aos direitos humanos fundamentais e à cidadania (SELIGMANN-SILVA, 2012).

Nas experiências organizacionais, com maior formalidade e em maioria industriais, historicamente, foram demonstradas as dificuldades presentes na gestão e na administração dos processos de produção e trabalho, no que tange a saúde e a segurança do trabalhador (BRAVERMAN, 1987; LINHART, 2007; DRUCK, 2011; PRAUN, 2016). Identificar falhas, problemas e solucioná-los foi uma busca constante no decorrer das reformulações e reestruturações produtivas, principalmente, com o objetivo de construir uma estrutura capaz de extrair o máximo de qualidade da força de trabalho. Porém os caminhos gerenciais e os processos de trabalho instituídos têm prejudicado o desenvolvimento das capacidades biopsíquicas dos trabalhadores (LAUREL; NORIEGA, 1989), e no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais esta característica se amplia, tendo em vista o território que se estabeleceu e, por consequência, as condições e situações de trabalho que gera. O que se revela, portanto, é a insuficiência das plataformas, pois não se inserem no campo da responsabilidade sobre as condições de trabalho e sobre a saúde do trabalhador. Por isso, nesta pesquisa, discorreremos sobre diferentes aspectos do processo de trabalho dos motoristas por aplicativo.

No caso dos motoristas por aplicativo, encontramos evidências da precarização e das deficiências no processo de trabalho. Principalmente calcadas na individualização. Daniele Linhart (2007) alertou-nos sobre essa corrente de individualização do projeto capitalista em curso. Este aspecto é um dos principais fatores que nos fizeram levantar uma discussão que recorre, por um lado, à crítica ao processo de produção e, por outro, às subjetividades dos indivíduos. Os sujeitos, por sua vez, possuem acionamentos ora individuais, ora coletivos, dentro da dinâmica que organiza e subjuga o trabalho. Porém, a presença do aspecto individualizante, cada vez menos coletivo, se faz relevante no processo de desgaste, bem como na constituição do que vem se formatando como trabalho mediado por plataformas. As características de “automotivação” encontradas nos relatos de alguns motoristas, como Antonio, que nos disse que sempre poderia “fazer mais” se trabalhasse por mais tempo, se referindo aos seus ganhos, de certa forma são originadas no sofrimento, porém o trabalhador parece negar o sofrimento e sofrer por negá-lo. Este sofrimento pode ser entendido como uma subjetivação neoliberal: “os próprios móveis subjetivos

da mobilização são enfraquecidos pelo sistema neoliberal: a ação coletiva se tornou mais difícil, porque os indivíduos são submetidos a um regime de concorrência em todos os níveis” (DADOT; LAVAL, 2016, p. 9). No campo do trabalho mediado por plataformas, vemos que a concorrência vai além da disputa entre indivíduos por melhores colocações no mercado de trabalho, mas ela é dada ao trabalhador tal qual é dada a uma empresa que depende da gestão das flutuações do mercado para garantir seu “lucro”. São estas as contradições tanto objetivas e subjetivas encontradas no processo de trabalho que têm na individualização grande força. Assim, o trabalho mediado por plataformas vem se estruturando de tal maneira que não sabemos os reais impactos a longo prazo sobre as condições de vida dos trabalhadores.

Todos os aspectos do processo de trabalho apresentados no capítulo anterior foram identificados como os principais componentes também do processo de desgaste, desde os princípios organizacionais do processo de trabalho, passando pela jornada de trabalho, pela questão dos bloqueios, da insegurança e da pandemia. Cada campo foi relevante pois se evidenciaram no desenvolvimento da pesquisa tanto através dos referenciais teóricos quanto na pesquisa empírica, por meio das entrevistas. Fica claro que em todo o processo de trabalho e em todos os pontos destacados que cargas de trabalho são identificáveis, bem como estratégias defensivas. No entanto, no decorrer das análises entendemos necessário o apontamento inicial de dois grandes aspectos e mais sobrepujantes das cargas de trabalho, as formas de organização do processo de trabalho e a despadronização da jornada de trabalho. A transferência de responsabilidades ao trabalhador executada pelas plataformas, assim como a intensificação da jornada de trabalho, tendem a ampliar as capacidades produtivas por meio de formas que já haviam sido abolidas, como o pagamento por tarefas e jornadas excedentes. Enfatizamos, portanto, que neste caso, conforme Cardoso (2022, p. 257), “pode-se falar em superexploração da classe trabalhadora considerando que há menos direitos e cada vez mais tempos de trabalho gratuito”.

As funções elaboradas pelas plataformas, como as avaliações, as métricas de aceitação e cancelamento, são revisadas pelos trabalhadores e, em alguns casos, até mesmo burladas. A insegurança acentuada relacionada aos riscos de acidentes de trânsito e violência urbana, bem como a exposição ao vírus da Covid-19, são cargas

de trabalho que possuem um caráter “independente” da forma de organização das plataformas, as quais também não se originam da vontade dos indivíduos. Sendo assim, consideramos que são elementos que, na lógica do modo de produção vigente, representam traços sistêmicos do adoecimento social. Além do mais, a pandemia que vivenciamos nos últimos anos é reflexo da desregulação social, bem como representação da determinação social da saúde que é, agora, globalizada (SOUZA, 2020). Contudo, o conjunto de características do processo de trabalho que é abordado na segunda parte da análise é também compreendida como cargas de trabalho que aferem sobre o processo de desgaste, mas apesar disso, são relevantes no âmbito subjetivo pois revelam de maneira mais aparente os aspectos de conformação e de resistência aos desígnios das plataformas digitais. Em razão disso, optamos por ressaltar essas particularidades no campo que nos referimos às estratégias defensivas.

O desgaste se estende para outras profissões inseridas no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais. Além de motoristas e entregadores, professores, jornalistas, engenheiros, arquitetos, médicos, trabalhadoras domésticas, entre outras categorias vêm sendo plataformizadas (MARTINS *et. al.*, 2023; MACHADO *et al.*, 2022). É evidente que isso ocorre em função de um processo que se estabeleceu nas últimas décadas, formatado através das estratégias gerenciais, bem como das desregulações do trabalho e pela crescente precarização do trabalho.

Esta pesquisa, certamente, não se finda aqui, outras discussões e possibilidades se abrem a partir do que foi apresentado. Primeiramente, outras particularidades podem ser identificadas se se alterarem os métodos propostos, que podem ser desde usos etnográficos de análise até projetos interdisciplinares, apoiados em análises clínicas, provenientes do campo da psicologia, e análises médicas. A abordagem teórica, tendo em vista o aprofundamento recente das pesquisas sobre trabalho mediado por plataforma, pode ser reelaborada através da exploração de conhecimentos críticos sobre precarização do trabalho, sobre relações e condições de trabalho, bem como suas intermediações com teorias que exploram as relações objetivas e subjetivas do trabalho. Considerando que a saúde do trabalhador é um campo em constante expansão, a ponte com as ciências sociais se faz importante. É preciso estabelecer diálogos entre tais ciências de modo a construir



bases para pesquisas futuras assim como construir formas mais contundentes de transformação social.

## REFERÊNCIAS

99. **Categorias.** 99, c2023a. Disponível em: <<https://99app.com/motorista/categorias/>>. Acesso em: 21 mar. 2023.
99. **Como saber minha nota na 99: 10 dicas para mantê-la alta.** 99, 22 abr. 2022a. Disponível em: <<https://99app.com/blog/motorista/como-saber-minha-nota-na-99-10-dicas-para-mante-la-alta/>>. Acesso em: 21 mar. 2023.
99. **Motorista.** 99, c2023b. Disponível em: <<https://99app.com/motorista/>>. Acesso em: 21 mar. 2023.
99. **Qual é o melhor horário para rodar como motorista de aplicativo?** 99, 29 jul. 2022b. Disponível em: <<https://99app.com/blog/motorista/qual-e-o-melhor-horario-para-rodar-como-motorista-de-aplicativo/>>. Acesso em: 16 abr. 2023.
99. **Termos de Uso 99 Motorista/Motociclista Parceiro.** 99, c2023c. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 21 mar. 2023.
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. Sociologias, 2021 23(57), maio 2021. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- ABÍLIO, Ludmila C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em 20 jun. 2022.
- ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, mai. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>.
- ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, v.18, n.3, 2019.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho.** 2 ed. Londrina: Praxis, 2007.
- ALVES, Giovanni. **Novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório.** São Paulo: Boitempo, 2011.
- ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006, p. 425-444.
- ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43.

ARANTES, José Tadeu. **Estudo avalia a vulnerabilidade de trabalhadores na crise causada pela pandemia de COVID-19**. Agência FAPESP, 30 abr. 2020. Disponível em: <<https://agencia.fapesp.br/estudo-avalia-a-vulnerabilidade-de-trabalhadores-na-crise-causada-pela-pandemia-de-covid-19/33065/>>. Acesso em: 14 maio. 2022.

AREOSA, João. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálysis**, v. 24, n. Rev. katálysis, 2021 24(2), maio 2021.

BARREIRA, Thaís Helena. Aspectos psicossociais do trabalho para a saúde do trabalhador em empresas-plataforma. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, p. 1-10, 2021.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia. **O avesso do trabalho III**. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013. p. 107-123.

BENTIVI, Daiane Rose Cunha; CARNEIRO, Laila Leite; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Trabalhadores em Arranjos Alternativos de Trabalho diante da COVID-19. In.: MORAES, Melissa Machado de (org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível: < <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho.pdf>>. Acesso em: 14 mai. 2022.

BERNARDO, João. **Democracia totalitária**. São Paulo: Cortez, 2004

BIHR, Alan. **Da Grande Noite à Alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo, Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Auxílio Emergencial**. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/servicos/auxilio-emergencial/auxilio-emergencial-1>>. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2020/prt0188\\_04\\_02\\_2020.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2020/prt0188_04_02_2020.html)>. Acesso em: 30 jul. 2022.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Tradução: Nathanael C. Caixeiro. 3. ed., Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BREILH, Jaime. **Epidemiologia crítica: ciência emancipadora e interculturalidade**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, Sadi.; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cassio da Silva; KREIN, José Dari (org.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: Cirkula, 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, n. 1, p. 73–93, jan. 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021.

CASILLI, Antônio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 13-21, 2020. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579>. Acesso em: 29 jan. 2023.

CASILLI, Antonio A.; GUTIÉRREZ, Julián Posada. *The Platformization Of Labor and Society*. In.: GRAHAM, Mark; DUTTON, William H. (orgs.). **Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives**. Oxford, UK: Oxford University Press, 2019. Disponível em: <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01895137/document>>. Acesso em: 01 ago. 2022.

CASILLI, Antonio. **En Attendant les Robots: enquête sur le travail du clic**. Paris: Seuil, 2019.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 21 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020, v. 1.

COUTINHO, Maria Chalfin. **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. **Sociedade e Estado**, v. 30, p. 631-650, 2015.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. *In.*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**, 06 set. 2009. Disponível em: <<https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-como-reencantar-o-trabalho/>>. Acesso em: 02 set. 2021.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo: sexualidade e trabalho**. Tomo I. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Tomo II. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. **Internal labor markets and manpower analysis: with a new introduction**. Routledge, 2020.

DONNANGELO, Maria Cecília; PEREIRA, Luiz. **Saúde & Sociedade**. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1976.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno Crh**, v. 24, p. 37-57, 2011.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora da Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em Homem. *In.*: **Marx, K. e Engels, F. Textos**. São Paulo: Edições Sociais, 1977. Vol. 1.

EVANGELO, Naiara Silva; OLIVEIRA, Cristina Regis Martins de. A Experiência Negra de Ranqueamento Social na Uber: Uma Reflexão Racializada da Vigilância Contemporânea. **Comunicação e Sociedade**, [S. l.], v. 39, p. 83–100, 2021. DOI: 10.17231/comsoc.39(2021).2838. Disponível em: <https://revistacomsoc.pt/index.php/revistacomsoc/article/view/2838>. Acesso em: 2 mai. 2023.

FAIRWORK. **Fairwork Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas**. Porto Alegre: UNISINOS; United Kingdom, Berlin, Germany: Oxford, 2022.

FEENBERG, Andrew. **Questioning Technology**. [s.l.]: Taylor & Francis e-Library, 2001.

FEENBERG, Andrew. Teoria Crítica da Tecnologia: um panorama. In.: NEDER, Ricardo T. (org.). **A teoria crítica de Andrew Feenberg**: racionalização democrática, poder e tecnologia. 2 ed. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina; CDS; UnB; Capes, 2013.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FRAGOSO, Suely. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2011.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

FREUD, Sigmund. **Além do princípio de prazer**. Porto Alegre: L&PM Editores, 2016.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOÉS, Geraldo *et al.* A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy do setor de transporte no Brasil – Nota de Conjuntura 16. Brasília: Ipea, 2023, p. 1-8. (Carta de Conjuntura, n. 53). Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/02/230215\\_nota16.pdf](https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/02/230215_nota16.pdf)>. Acesso em: 27 mai. 2023.

GONZÁLEZ REY, Fernando. **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo: Editora Pioneira Thomson Learning, 2005. 205 p.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOULART, Ana Maria Mendes; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; VERSIANI, Fernanda. Relações de gênero e gueto profissional: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 21, n. 1, p. 124-148, 2022.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GREGGO, João Pedro *et al.* Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da covid-19. **Saúde em debate**, v. 46, p. 93-106, 2022.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 106–122, 2020.

GUERRA, Ana. **Infraestruturas, narrativas e imaginários algorítmicos**: tecnografando o preço dinâmico da Uber. 2021. Dissertação (Mestrado em

comunicação social). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2021.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2018.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2003.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. **Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação**. Production, v. 14, p. 77-86, 2004.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

IBGE. **Com taxa de 11,1%, desemprego fica estável no primeiro trimestre**.

Agência de Notícias, 2022. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33544-com-taxa-de-11-1-desemprego-fica-estavel-no-primeiro-trimestre>>. Acesso em: 9 mai. 2022.

IBGE. **Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos**. Agência de Notícias, 2020. Disponível

em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 jul. 2022.

IBGE. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. Agência de Notícias, 2019. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-embusca-de-trabalho>>. Acesso em: 24 abr. 2022.

IBGE. **PNAD Contínua mostra desocupação de 6,8% no terceiro trimestre de 2014**. Agência de Notícias, 2014. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14717-asi-pnad-continua-mostra-desocupacao-de-68-no-terceiro-trimestre-de-2014>>. Acesso em: 26 abr. 2022.

IBGE. **PNAD Contínua Trimestral: desocupação cresce em 16 das 27 UFs no primeiro trimestre de 2023**. Agência de Notícias, 18 mai. 2023. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36942-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-16-das-27-ufs-no-primeiro-trimestre-de-2023>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,1% e taxa de subutilização, de 25,7% no trimestre encerrado em outubro**. Agência de

Notícias, 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/32621-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-1-e-taxa-de-subutilizacao-de-25-7-no-trimestre-encerrado-em-outubro>>. Acesso em: 9 mai. 2022.

IBGE. **Trabalho - PNAD COVID19**. IBGE, 2020. Disponível em:

<<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 3 jun. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Brucher, 2020.

KREIN, José Dari; ABILIO, Ludmila; BORSARI, Pietro. A despadroneização do tempo de trabalho. *In.*: KREIN, José Dari et al. **O trabalho pós-reforma trabalhista**. São Paulo: CESIT, 2021. p.252-282.

LACAZ, Francisco A. de Castro. Trabalho e saúde em tempos de globalização. *In.*: MACÊDO, Kátia Barbosa et al. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

LAPA, Raphael Santos. **O Trabalho em plataformas digitais e a pandemia de Covid-19**: análise dos dados da PNAD Covid-19 / IBGE. Mercado de trabalho: conjuntura e análise, n. 71, Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea): Ministério do Trabalho, abr. 2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.38116/bmt71/nta2>>.

LAURELL, Asa Cristina. *La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores*. *In.*: LAURELL, Asa Cristina (coord.). **Para la investigación sobre la salud de los trabajadores**. Organización Panamericana De La Salud, Organización Mundial De La Salud, 1993.

LAURELL, Asa Cristina. *La salud-enfermedad como proceso social*. **Revista Latinoamericana de Salud**, México, 2, 1982, p. 7-25. Tradução Everardo Duarte Nunes. Disponível em: <[https://unusus2.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/6126/mod\\_resource/content/1/Conteudo\\_on-line\\_2403/un01/pdf/Artigo\\_A\\_SAUDE-DOENCA.pdf](https://unusus2.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/6126/mod_resource/content/1/Conteudo_on-line_2403/un01/pdf/Artigo_A_SAUDE-DOENCA.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2022.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEITE, Marcia de Paula. A sociologia do trabalho na América Latina: seus temas e problemas (re)visitados. **Sociologia & Antropologia**. 2012, v. 2, n. 4, pp. 103-127. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2238-38752012v246>>. Acesso em: 8 out. 2021.

LIMA, Juliana Domingues. O que está em jogo no mercado da 'Ubereconomia', segundo dois especialistas. **Nexo Jornal**, São Paulo, 07 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/05/07/O-que-est%C3%A1-em-jogo-no-mercado-da-%E2%80%98Ubereconomia%E2%80%99-segundo-dois-especialistas>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. **Trabalho & Educação**, v. 7, p. 24-36, 2000.

LOJKINE, Jean. **A Revolução informacional**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social I**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2018a.



LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2018b.

MACHADO, Sidnei et al. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Clínica Direito do Trabalho (Universidade Federal do Paraná), 2022.

MADERS, Tielly Rosado. **"A minha vida é de acordo com a demanda": gerenciamento das temporalidades cotidianas por motoristas de aplicativo no espaço urbano de Florianópolis**. Orientadora: Maria Chalfin Coutinho. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/231195>>. Acesso em: 22 jul. 2022.

MARTINS, Helena *et al.* A mediação do trabalho por plataformas digitais e seus impactos para a autonomia dos trabalhadores. **Laborare**, v. 6, n. 10, p. 79-102, 2023.

MARX, Karl. **O 18 de brumário de Luís Bonaparte**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro 1: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASSON, Letícia Pessoa *et al.* "Parceiros" assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 5915-5924, 2021.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Christophe Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. Psicol. cienc. prof., 1995 15(1-3), 1995.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. Tradução Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13, n. 2, 1997, p. 21-32. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600003>>.

MODA, Felipe B. **Trabalho por aplicativo e uberização: as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos, SP, 2020.

NASCIMENTO, Bruno. **Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense. Niterói, RJ, 2015.

NAVARRO, Vera. O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 32-41, 2003.

NIEBORG, David; POELL, Thomas. The platformization of cultural production: theorizing the contingent cultural commodity. **New Media & Society**, v. 20, n. 11, p. 4275-4292, 2018.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho"**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OIT. **A Prevenção das Doenças Profissionais**. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 2013. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/event/wcms\\_212991.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/event/wcms_212991.pdf)>. Acesso em: 29 jul. 2022.

OIT. **OMS/OIT: Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho**. Notícias, 17 set. 2021. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_820318/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 maio. 2022.

OIT. **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)>. Acesso em: 05 ago. 2022.

OMS. **Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases**. 2019. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

OPAS; OMS. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. 2020. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>. Acesso em: 30 jul. 2022.

PATTON, Michael Q. **Qualitative Research & Evaluation Methods**. 3ª ed. London: Sage, 2002.

PERNICIOTTI, Patrícia *et al.* Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Rev. SBPH**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 07 ago. 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Marcio. Estremecimento do trabalho no Brasil. **Revista LABOR**, Fortaleza (CE), v. 1, n. 23, p. 35-54, jan./jun. 2020.

POCHMANN, Marcio. **O neocolonialismo à espreita: mudanças estruturais na sociedade brasileira**. São Paulo: Edições SESC São Paulo, 2021.

POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. **Estudos Avançados**. 2009, v. 23, n. 66, pp. 41-52. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142009000200004>

PRAADO, Adélia. **Bagagem**. 44 ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

PRAUN, Luci. **Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho**. Campinas: Papel Social, 2016.

PRAUN, Luci. Trabalho e saúde em tempos flexíveis. In.: ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luís (orgs.). **Trabalho, saúde e barbárie social: Pandemia, Colapso Ecológico e Desenvolvimento Humano no Século XXI**. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2021.

RABELO, Maria Mercedes. Saúde e processo produtivo no Brasil: notas introdutórias. **Ensaio FEE**, v. 11, n. 2, p. 455-461, 1991.

SANTOS, Cleito Pereira. Trabalho, controle e subordinação: o taylorismo-fordismo como modo de organização da autoridade do capital no século XX. **Csonline - Revista Eletrônica De Ciências Sociais**, [S. l.], n. 19, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17378>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SCAPINI, Ezequiel Zanco. **Nem chefe, nem escritório?** Controle e subordinação na uberização do trabalho. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/217787>>. Acesso em: 26 jul. 2022.

SCHMIDT, Florian A. *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. **Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report, Bonn**, v. 7, 2017.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo, Cortez, 2012.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017.

SMARTLAB. Observatório Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho. **Plataforma SmartLab de Trabalho Decente**, 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 02 jun. 2022.

SOUZA, Diego de Oliveira. O caráter ontológico da determinação social da saúde. **Serviço Social & Sociedade**, n. 137, p. 174–191, jan. 2020.

SOUZA, Diego de Oliveira. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 2469-2477, 2020.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de administração de empresas**, v. 18, p. 59-69, 1978.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1990.

TONELLO, Iuri. **No entanto, ela se move**: a crise de 2008 e a nova dinâmica do capitalismo. 2023. São Paulo: Boitempo, 2021.

UBER. **Como funcionam as avaliações com estrelas**. Uber, c2023c. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/basics/how-ratings-work/>>. Acesso em 01 mai. 2023.

UBER. **Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento**. Uber, 11 jul. 2022. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/#:~:text=Sua%20taxa%20de%20aceita%C3%A7%C3%A3o%20ser%C3%A1,no%20app%20de%20motorista%20parceiro>>. Acesso em: 01 mar. 2023.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Uber Newsroom, 27 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 08 fev. 2022.

UBER. **O que é o Uber Comfort**. Uber, c2023a. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/comfort/>>. Acesso em: 01 mai. 2023.

UBER. **Quanto é possível ganhar com a Uber?** Uber, c2023d. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>>. Acesso em 25 abr. 2023.

UBER. **Requisitos para o motorista parceiro**. Uber, c2023b. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>>. Acesso em: 21 mar. 2023.

UBER. **Termos Gerais de Uso**. Uber, 21 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>>. Acesso em: 21 mar. 2023.

UBER. **Uber celebra 7 anos no Brasil**. Uber Newsroom, 08 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>>. Acesso em: 9 maio. 2022.

UBER. **Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber**. Uber, 22 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>>. Acesso em: 01 mai. 2023.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 4, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>>.

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. **The platform society**. Nova York: Oxford University Press, 2018.

VAN DOORN, Niels. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, 2016.

VIAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde em Debate**, v. 42, n. especial 4, p. 175–186, dez. 2018.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O Conceito de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. 2 v.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago/dez. 2014.

ZUBOFF, Shoshana. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação”. In: BRUNO, Fernanda et al. (orgs.). **Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem**. São Paulo: Boitempo, 2018.

## APÊNDICE A - Questionário fechado (etapa 1)

Abaixo encontra-se uma cópia do questionário *on-line* que foi divulgado na internet por meio da rede social *Facebook*.

31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

### Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

Olá!

Esta pesquisa tem como objetivo compreender a relação entre o processo de trabalho e a saúde dos motoristas de aplicativo da cidade de Curitiba e região.

Ela faz parte da primeira etapa da pesquisa de Mestrado da estudante Helena Rodrigues de Farias, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Por favor, sua participação com o preenchimento deste breve questionário é importante.

Ao final, uma cópia de suas respostas será enviada para o seu e-mail.

Agradecemos sua participação.

[helenafarias@alunos.utfpr.edu.br](mailto:helenafarias@alunos.utfpr.edu.br) [Alternar conta](#)



**\*Obrigatório**

E-mail \*

Seu e-mail



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScA5ix8t7IvhobNKtr6bbyXa9upu9YbpFa3qVAIqdkegOjkPw/viewform>



1/7

31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Esta pesquisa é supervisionada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade UTFPR, que estabelece garantias ao participante.

Para prosseguir com a pesquisa é necessário que você manifeste sua concordância em participar, através do aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que descreve os objetivos da pesquisa, os riscos, benefícios e garantias.

O termo pode ser acessado na íntegra e baixado no link abaixo:

[https://drive.google.com/file/d/1Q8bE7N7e-eEeZhtB5orGtU\\_qXZi6acmp/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1Q8bE7N7e-eEeZhtB5orGtU_qXZi6acmp/view?usp=sharing)

---

#### AUTODECLARAÇÃO:

Declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta (ou indireta) na pesquisa.

Adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimento e indenização relacionados a este estudo.

Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas à minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma.

Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Após reflexão em tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo.

\*

- Sim, aceito o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.
- Não, não aceito o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Nome ou apelido \*

Sua resposta



31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

Qual é a sua idade? \*

- menor que 18 anos
- 18-24 anos
- 25-35 anos
- 36-45 anos
- 46-59 anos
- 60 anos ou mais

Em relação ao seu sexo/gênero como você se identifica? \*

- Mulher
- Homem
- Travesti e/ou mulher trans
- Homem trans e/ou trans masculino
- Não-binário
- Prefiro não me identificar

Identifique sua cor/raça: \*

- Preta
- Parda
- Branca
- Amarela
- Indígena





31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

Escolaridade \*

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

Onde você reside? \*

- Curitiba (PR)
- Região Metropolitana de Curitiba
- Outro:

Seu trabalho como motorista de aplicativo é sua única fonte de renda? \*

- Sim
- Não

Se não, quais outras fontes?

Sua resposta



31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

Quantos dias da semana trabalha? \*

- Menos de 3 dias
- 4 dias
- 5 dias
- 6 dias
- 7 dias

Quantas horas por dia trabalha? \*

- Mais de 12 horas
- 10 horas
- 8 horas
- 6 horas
- 4 horas
- Menos de 4 horas.

Você sente que o modelo de trabalho que o/a motorista de aplicativo exerce é desgastante FISICAMENTE? \*

- Sim
- Não

Você sente que o modelo de trabalho que o/a motorista executa é desgastante MENTALMENTE? \*

- Sim
- Não



31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

Você tem queixas de saúde relacionadas a sua atividade de trabalho? Quais?

Sua resposta

Você já se envolveu em algum acidente de trânsito durante a sua atividade de trabalho? \*

Sim

Não

Se sim, como aconteceu?

Sua resposta

As empresas de plataformas que você está cadastrado oferecem algum tipo de suporte em caso de adoecimento para os motoristas? Se sim, quais? Você já utilizou dos serviços disponibilizados? Se sim, quais?

Sua resposta

Você poderia contribuir com a pesquisa por meio de uma entrevista para compartilhar um pouco mais de sua experiência de trabalho?

Sim

Não

Se sim, deixe seu número de telefone e whatsapp aqui:

Sua resposta



31/05/2022 17:21

Pesquisa Saúde de Motoristas de Aplicativos

Por fim, o participante tem assegurada, ainda, a prerrogativa de tomar conhecimento dos resultados da pesquisa. Para tanto, deve assinalar o campo a seguir, conforme seja de seu interesse: \*

- Desejo receber os resultados completos da pesquisa por e-mail.
- Não desejo receber os resultados da pesquisa.

Uma cópia das suas respostas será enviada para o endereço de e-mail fornecido

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

reCAPTCHA  
[Privacidade](#)[Termos](#)

Este formulário foi criado em Universidade Tecnológica Federal do Paraná. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários



## **APÊNDICE B - Roteiro base para entrevistas (etapa 2)**

As perguntas foram divididas em dois blocos de temas, o primeiro sobre gerenciamento do processo de trabalho e o segundo, saúde do trabalhador.

### **1) Gerenciamento/organização do processo de trabalho**

#### **a) Com qual atividade você trabalhava antes de trabalhar como motorista por aplicativo?**

Foco: identificar o tipo de trabalho realizado antes da decisão de trabalhar por meio de plataformas, visto que estas empresas chegaram na cidade de Curitiba em 2016.

#### **b) Qual a diferença entre o trabalho formal e o trabalho como motorista por aplicativo? Quais vantagens e desvantagens?**

Foco: Identificar a compreensão sobre trabalho formal e informal, a partir da experiência do trabalhador.

#### **c) Por que você trabalha como motorista por aplicativo?**

Foco: identificar as razões pessoais e de carreira que o influenciou a trabalhar como motorista de aplicativo.

#### **d) Como é sua rotina de trabalho? Como você organiza seu trabalho?**

Foco: Identificar as diferentes estratégias de autogestão do trabalho a partir da experiência do trabalhador.

#### **e) Quais outras atividades do cotidiano você compartilha com a atividade de trabalho?**

Foco: Identificar as demandas pessoais como parte da rotina de trabalho dos trabalhadores e como elas influenciam o andamento das atividades.

### **2) Saúde e subjetividade do trabalho**

#### **a) Você sente que sua saúde é prejudicada pelo seu trabalho?**

Foco: Identificar a percepção de desgaste da saúde em relação ao trabalho a partir da experiência do trabalhador.

**b) Você acha que sua atividade é cansativa?**

Foco: Identificar a percepção de desgaste da saúde em relação ao trabalho a partir da experiência do trabalhador.

**c) O que mais afeta a sua saúde no trabalho?**

Foco: Identificar sintomas de desgaste da saúde em relação ao processo de trabalho a partir da experiência do trabalhador.

**d) Você sente dores no corpo ao longo do dia?**

Foco: Identificar sintomas de desgaste da saúde em relação ao processo de trabalho a partir da experiência do trabalhador.

**e) Você faz pausas durante a realização do seu trabalho? Como e onde?**

Foco: Identificar as estratégias de gestão do trabalho para minimizar sintomas de desgaste da saúde relacionados ao trabalho.

**f) Você dá atenção ao seu descanso? Você separa algum dia ou mais para seu descanso? O que costuma fazer?**

Foco: Identificar as estratégias de gestão do trabalho para minimizar sintomas de desgaste da saúde relacionados ao trabalho.

**g) Quais meios você utiliza quando precisa de atendimento médico?**

Foco: Identificar as estratégias de gestão do trabalho para minimizar sintomas de desgaste da saúde relacionados ao trabalho.

**h) Você se sente prejudicado em suas relações pessoais (com amigos e família) por causa do seu trabalho?**

Foco: Identificar as percepções sobre a relação entre o trabalho e a afetividade.

**i) Como você se sente em relação aos riscos de acidentes e assaltos?**

Foco: Identificar as percepções sobre os riscos do trabalho e a segurança urbana a partir da experiência do trabalhador.

**j) Já passou por acidente ou assalto? Conhece alguém que já?**

Foco: Identificar as percepções sobre os riscos do trabalho e a segurança urbana a partir da experiência do trabalhador.

**k) Em caso de acidente, você tem algum tipo de reserva financeira para cobrir os possíveis gastos? Em relação ao atendimento médico de emergência, aos gastos médicos (hospital e medicamentos) e afastamento.**

Foco: Identificar as percepções sobre a segurança, garantias e direitos do trabalhador.

**l) Você já foi bloqueado e impedido de trabalhar pelas plataformas? Conhece alguém que já foi? Como ocorreu?**

Foco: Identificar as percepções sobre a segurança, garantias e direitos do trabalhador.

**m) Você sente medo de ser bloqueado? O que faz para evitar?**

Foco: Identificar as percepções controle algorítmico e a relação com o desgaste da saúde.

**n) Na pandemia de Covid-19, você se sente/sentiu seguro para o trabalho e assegurado pelas empresas? As medidas da empresa foram suficientes para sua proteção? O que sentiu mais falta?**

Foco: Identificar os cuidados que as plataformas tomaram sobre a pandemia de Covid-19 e as percepções do trabalhador, sobre a saúde, os riscos, medos e inseguranças no processo de trabalho.