



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

LUIZ STEPHANY FILHO

**O TRABALHO NA GIG-ECONOMIA: UM ESTUDO COM GIG-TRABALHADORES
MOTORISTAS DE APLICATIVOS, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

FORTALEZA - CEARÁ
2021

LUIZ STEPHANY FILHO

O TRABALHO NA GIG-ECONOMIA: UM ESTUDO COM GIG-TRABALHADORES
MOTORISTAS DE APLICATIVOS, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Tese apresentada ao Curso de Doutorado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Administração. Área de Concentração: Gestão e Estudos Organizacionais.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Cristina Batista dos Santos.

Co-orientador: Prof. Dr. Antonio Diaz Andrade, Auckland University of Technology - AUT.

FORTALEZA – CEARÁ

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Stephany Filho, Luiz.

O Trabalho na gig-economia: Um estudo com gig-trabalhadores motoristas de aplicativos, à luz da psicodinâmica do trabalho [recurso eletrônico] / Luiz Stephany Filho. - 2021.

146 f. : il.

Tese (DOUTORADO ACADÊMICO) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Programa de Pós-graduação Em Administração - Doutorado, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof. Dr. Ana Cristina Batista dos Santos.

Coorientação: Prof. Dr. Antonio Diaz Andrade.

1. Gig-economia. 2. Gig-trabalho. 3. Gig-trabalhador. 4. Psicodinâmica do trabalho. I. Título.

LUIZ STEPHANY FILHO

O TRABALHO NA GIG-ECONOMIA: UM ESTUDO COM GIG-TRABALHADORES
MOTORISTAS DE APLICATIVOS, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de doutor em Administração. Área de Concentração: Gestão e Estudos Organizacionais.

Aprovada em 04 de agosto de 2021.

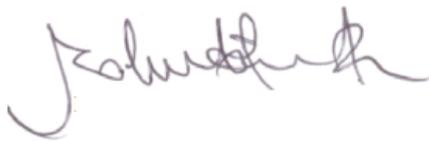
BANCA EXAMINADORA



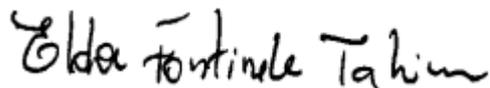
Profa. Dra. Ana Cristina Batista dos Santos
(Orientadora)
Universidade Estadual do Ceará-UECE



Prof. Dr. Antonio Diaz Andrade
(Co-orientador)
Auckland University of Technology-AUT



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
Universidade Estadual do Ceará-UECE



Profa. Dra. Eida Fontineli Tahim
Universidade Estadual do Ceará-UECE



Profa. Dra. Patrícia Passos Sampaio
Universidade de Fortaleza-UNIFOR

RESUMO

A popularização dos *smartphones* possibilitou o surgimento de um novo tipo de economia: gig-economia. Ela é constituída pela ação de três papéis: os gig-trabalhadores que prestam serviços, os clientes que contratam esses serviços e as empresas que intermediam as transações que ocorrem entre os gig-trabalhadores e os clientes. A modalidade de gig-trabalho constitui-se de atividades curtas e temporárias, que são aceitas e realizadas pelos gig-trabalhadores, enquanto o aplicativo intermediador da transação busca se eximir de qualquer vínculo formal com aqueles que executam o trabalho. Essa flexibilidade nas relações laborais trouxeram um debate. Por um lado, discute-se acerca da romantização do conceito de empreendedor como embuste para a precarização do trabalho; pelo outro, debate-se que o gig-trabalho é uma oportunidade de inserção do trabalhador em um novo nicho de trabalho, diante de um cenário crescente de desemprego. Entretanto, observou-se uma escassez de respostas no compreender sobre a dinâmica das inter-relações sociais dos gig-trabalhadores, que trabalham como motoristas de aplicativos de carona. Portanto, o objetivo geral desta tese é compreender o trabalho na gig-economia, desde o ponto de vista dos gig-trabalhadores, que trabalham como motoristas de aplicativos, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Os pressupostos são três: a decisão de se trabalhar por aplicativos não é tomada somente por quem está desempregado, porque o gig-trabalho tornou-se uma opção atraente. O segundo pressuposto trata sobre a dinâmica identitária do gig-trabalhador, *que* não se limita à dicotomia ser-empendedor/ser-precarizado, acredita-se que existam outros perfis identitários, e com o terceiro pressuposto infere-se que uma consequência possível da psicodinâmica do trabalho do gig-trabalhador é o adoecimento por doenças psíquicas e emocionais predominantes na contemporaneidade que estão todas associadas à pseudoliberalidade, à independência, à autonomia e à flexibilidade da sociedade. Decidiu-se estudar o trabalho do gig-trabalhador com a lente teórico-analítica da psicodinâmica do trabalho. Busca-se, assim, compreender o contexto de trabalho desse tipo de trabalhador, as dinâmicas psicoafetivas, vivências de prazer-sofrimento e variações de estado de saúde que podem afetar a sua vida. Como metodologia, aplicou-se uma abordagem qualitativa, com um tipo de pesquisa descritiva-explicativa. A técnica de coleta de dados foi a entrevista narrativa em

profundidade e quanto à técnica de análise dos dados, optou-se pela análise de núcleos de sentido - ANS. Como resposta aos pressupostos do trabalho, observou-se que, atualmente, o gig-trabalho é considerado vantajoso, principalmente por aqueles que possuem baixa escolaridade; foram identificados cinco tipos identitários nos gig-trabalhadores estudados: empreendedor, “empregado”, parceiro, *slash* e escravo. Essa fragmentação identitária geralmente causa adoecimento, porém neste estudo, o que se encontrou foi um movimento de compensação obtido através dos espaços de fala. Também se compreende como o gig-trabalhador percebe a sua organização do trabalho, suas condições de trabalho e relações de trabalho, além de identificar que o carro e os grupos de WhatsApp se transformam em espaço de fala e de “gig-terapia”, que auxilia na sua mobilização subjetiva e na dinâmica de transformação do seu sofrimento em prazer. Observou-se que o gig-trabalho também é fonte de saúde, porque a flexibilidade proporciona momentos de prazer ao sujeito.

Palavras-chave: Gig-economia. Gig-trabalho. Gig-trabalhador. Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

The popularization of smartphones enabled the rise of a new type of economy: gig-economy. It's constituted by the action of three roles: the gig-workers who provide services, the clients who hire these services, and the companies that mediate the transactions that take place between the gig-workers and the clients. The gig-job modality consists of short and temporary activities, which are accepted and carried out by gig-workers, while the intermediary application of the transaction seeks to exempt itself from any formal link with those who perform the work. This flexibility in labor relations brought about a debate. On the one hand, it discusses the romanticization of the concept of entrepreneur as a hoax for the precariousness of work; on the other hand, it is debated that gig-labour is an opportunity to insert the worker into a new job niche, in view of a growing unemployment scenario. However, there was a lack of answers in understanding the dynamics of social interrelationships of gig-workers, who work as drivers of free ride apps. Therefore, the general objective of this thesis is to understand the work in gig-economy, from the point of view of gig-workers, who work as application drivers, considering the Psychodynamics of Work. The assumptions are three: the decision to work for applications is not made only by those who are unemployed, because gig-work has become an attractive option. The second assumption deals with the identity dynamics of the gig-worker, which is not limited to the being-entrepreneur/being-precarious dichotomy, it is believed that there are other identity profiles, and with the third assumption it is inferred that a possible consequence of psychodynamics of the gig-worker's work is the illness due to psychological and emotional illnesses prevalent in contemporaneity, which are all associated with the pseudo-freedom, independence, autonomy and flexibility of society. It was decided to study the work of the gig-worker with the theoretical-analytical lens of the psychodynamics of work. Thus, the aim is to understand the work context of this type of worker, the psycho-affective dynamics, pleasure-suffering experiences, and variations in health status that can affect their life. As a methodology, a qualitative approach was applied, with a descriptive-explanatory type of research. The data collection technique was the in-depth narrative interview and as for the data analysis technique, we opted for the analysis of core meanings - ANS. As a response to the thesis's assumptions, it was observed that, currently, the gig-job is considered

advantageous, mainly by those with low education; five types of identity were identified in the studied gig-workers: entrepreneur, "employee", partner, slash and slave. This identity fragmentation usually causes illness, but in this study, what was found was a compensation movement obtained through the speech spaces. It is also understood how the gig-worker perceives their work organization, their working conditions and working relationships, in addition to identifying that the car and WhatsApp groups become a space for speech and "gig therapy", which it helps in their subjective mobilization and in the dynamics of transforming their suffering into pleasure. It was observed that gig-work is also a source of health because flexibility provides moments of pleasure for the subject.

Keywords: Gig-economy. gig-work. Gig-worker. Psychodynamics of Work

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Macrodimensões da PDT.....	20
Figura 2 – Etapas, com atividades, da técnica de revisão sistemática PRISMA24	
Figura 3 – Mapa estrutural da tese em formato de mapa de metrô	26
Figura 4 – <i>Output</i> VOSViewer (Psicodinâmica do Trabalho AND Uberização) ..	27
Figura 5 – Relações ego-real-outro	39
Figura 6 – Macro dimensões teóricas da PDT	43
Figura 7 – Dinâmica prazer-sofrimento simplificada	52
Figura 8 – classificação da PDT nas matrizes epistemológicas	61
Figura 9 – Temas e subtemas da análise e discussão dos resultados	69
Figura 10 – Principais motivos de adesão ao gig-trabalho	72
Figura 11 – Vantagens de ser gig-trabalhador.....	73
Figura 12 – Vantagens e desvantagens do gig-trabalho de aplicativos de caronas	82
Figura 13 – Características do trabalho precarizado	88
Figura 14 – Amostra da pesquisa x Tipo de gig-trabalhador	90
Figura 15 – Notícia de assassinato contra motoristas de aplicativos	100
Figura 16 – relatos de transformação da doença em saúde.....	101

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados.....	65
Quadro 2 – Processo de Validação dos Temas	68
Quadro 3 – Síntese das características dos tipos de gig-trabalhadores de aplicativos de carona.....	89
Quadro 4 – Exemplo de trabalho prescrito x trabalho real.....	93

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REVISÃO DA LITERATURA	24
2.1	Técnicas de revisão sistemática da literatura	24
2.2	Resgate histórico do trabalho	27
2.2.1	O trabalho prescrito e o trabalho real	30
2.2.2	De trabalhadores disciplinas a sujeitos do desempenho.....	31
2.2.3	Liberdade, Independência, Autonomia e Flexibilidade no trabalho da gig-economia	34
2.2.4	A Sutil, porém, eficiente forma de exploração	36
2.2.5	Gig-economia, gig-trabalhador e gig-trabalho	37
2.3	A Psicodinâmica do trabalho	38
2.3.1	Histórico da PDT	40
2.3.2	As dimensões da PDT.....	43
2.3.2.1	Contexto de trabalho	43
2.3.2.1.1	<i>Organização do trabalho</i>	44
2.3.2.1.2	<i>Condições de trabalho</i>	45
2.3.2.1.3	<i>As relações de trabalho</i>	47
2.3.2.2	Dimensões de conteúdo (dinâmicas e vivências)	49
2.3.2.2.1	<i>Mobilização subjetiva</i>	49
2.3.2.2.2	<i>Vivências de prazer-sofrimento</i>	50
2.3.2.2.3	<i>Estratégias de defesa e de enfrentamento</i>	53
2.3.2.2.4	<i>Reconhecimento</i>	55
3	EPISTEMOLOGIA E DESENHO DA PESQUISA	58
3.1	Círculo epistemológico da pesquisa	58
3.2	Abordagem da pesquisa	61
3.3	Tipo de pesquisa	62
3.4	Campo e sujeitos de pesquisa	62
3.5	Técnica de coleta	66
3.6	Técnica de análise	67
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	70
4.1	A decisão de trabalhar por aplicativos	70
4.2	As vantagens e desvantagens de ser gig-trabalhador	72

4.2.1	Independência.....	73
4.2.2	Liberdade e autonomia.....	74
4.2.3	Flexibilidade	77
4.2.4	Falta de vínculos laborais com o aplicativo	79
4.2.5	Aumento dos custos operacionais.....	80
4.2.6	Insegurança.....	81
4.3	Os tipos de gig-trabalhadores de aplicativos de carona	82
4.3.1	Empreendedor.....	83
4.3.2	“Empregados”	84
4.3.3	Parceiro	86
4.3.4	Slash	87
4.3.5	Escravo	87
4.3.6	O tipo dominante	90
4.4	O gig-trabalhador e a sua psicodinâmica do trabalho	92
4.4.1	O trabalho prescrito e o trabalho real	92
4.4.2	Dimensões de contexto	95
4.4.2.1	<i>Organização do trabalho</i>	95
4.4.2.2	<i>Condições de trabalho</i>.....	98
4.4.2.3	<i>Relações de trabalho</i>	101
4.4.3	“Gig-terapia” como ferramenta de mobilização subjetiva	106
4.4.4	Grupos de WhatsApp – Espaço de fala que promove solidariedade, socialização e cooperação	109
4.4.5	Vivências de prazer-sofrimento	111
4.4.6	Estratégias defensivas e de enfrentamento	115
4.4.7	(Falta) de reconhecimento	117
4.4.8	Estados de saúde e adoecimento do gig-trabalhador	119
	CONCLUSÃO	122
	REFERÊNCIAS.....	128
	APÊNDICES	140
	APÊNDICE A – Roteiro de Entrevistas	141
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	144
	ANEXOS 145	
	ANEXO 1 – Redes de conceitos da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.....	146

1 INTRODUÇÃO

As constantes transformações no mundo do trabalho contemporâneo são pautas recorrentes em estudos de natureza científica (CASTELLS, 2000; DEJOURS; DERANTY; RENAULT; SMITH, 2018), bem como em matérias jornalísticas (GRAVAS, 2019; MANJOO, 2015). Destacam-se, nessas produções, as constantes menções às revoluções tecnológicas, especialmente as ligadas às tecnologias digitais da informação e comunicação (TDICs) (CAPETTI, 2019; MOROZOV, 2018). Esta tese propõe o estudo dessas macrodimensões – trabalho e tecnologia – problematizando-as de maneira específica na contemporaneidade, como será progressivamente argumentado e explicitado aqui.

Embora trabalho e tecnologia sejam construtos que se incluem no avançar histórico da humanidade, nas suas mais diversas fases e processos produtivos correspondentes – sociedades primitivas, Antiguidade Clássica, Idade Média, Renascimento, Modernidade (GUERREIRO-RAMOS, 2009); entende-se, nesta tese, que o estudo dessas dimensões requer uma compreensão de seu enquadramento histórico na Modernidade, tempo em que estas vêm se modificando em face da evolução histórica do sistema capitalista de produção.

A primeira fase do capitalismo foi o capitalismo familiar, predominante na primeira fase do capitalismo industrial, foi caracterizado pelo empreendedor burguês. A organização era constituída, basicamente, pelo núcleo familiar e pelos agregados, fundamentando-se numa estrutura patriarcal. Os trabalhadores não possuíam proteção ou garantia trabalhista. O trabalho passava de predominantemente manual para industrial. Após a Revolução Industrial, acelera-se a adoção do capitalismo burocrático, que tinha como uma das principais características a racionalização dos processos, o surgimento de corporações globais, a profissionalização da gestão. Para os trabalhadores, marca a conquista de direitos sociais e o surgimento de uma classe intermediária de gestores profissionais (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005).

É consenso, entre os autores, que as últimas décadas do século XX marcam uma nova fase do capitalismo, a qual tem sido frequentemente nomeada como capitalismo flexível, onde existe o predomínio de trabalhadores terceirizados (*outsourcing*) e as organizações trabalham sob o paradigma da flexibilidade. Consequentemente, emergem novas representações das empresas, pensadas como

organizações flexíveis, ou, como qualifica Sennett (2006), organizações camaleônicas, que se reestruturam com rapidez e são constantemente amparadas no discurso da competitividade e da centralidade dos clientes (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005; DE SOUSA; BATISTA-DOS-SANTOS, 2017; KJAERULFF, 2015; SNYDER, 2016).

Atualmente, vivencia-se a expansão de uma nova fase do capitalismo flexível. Han (2015a) a denomina de hipercapitalismo, Morozov (2018) e Vallas (2018) de capitalismo de plataforma, porém ambas fazem referência às empresas que operam por dispositivos tecnológicos e que “transformam todas as relações humanas em relações comerciais”, menciona Han (2015a, p. 62). No entanto, o construto que se populariza para representar esse período atual do capitalismo flexível é o de *Sharing Economy*, ou mais especificamente para as empresas de plataformas digitais, de gig-economia (ZWICK, 2018)

A despeito das designações, a gig-economia tem marcas distintivas próprias que se expressam em modificações, por vezes substanciais, outras superficiais, em aspectos importantes da realidade, tais como: na tecnologia; na economia, com implicações no mercado de bens, de serviços e de trabalho; nas organizações; na cultura, com reflexos importantes nos comportamentos (VALLAS; SCHOR, 2020).

Quanto à dimensão tecnológica, após a Segunda Guerra Mundial, muitas inovações no campo da eletrônica, que foram desenvolvidas durante a Guerra, são aproveitadas no desenvolvimento das tecnologias da informação (TI). O verdadeiro cerne da viabilidade de computadores pessoais está no barateamento de componentes eletrônicos, como os transistores, ao longo do século XX. No entanto, é somente no final da década de 1960, com o lançamento da série de computadores 360 da IBM, que as TDICs se difundiram como elemento base da revolução da TI (CASTELLS, 2000).

A partir desse marco tecnológico, as TDICs passam a fazer parte de diferentes campos de conhecimento, impulsionando as inovações. Diferentes áreas de conhecimento interagiram e, combinadas, geraram novas descobertas e novos campos de desenvolvimento. Essas descobertas também aceleraram, cada vez mais, as mudanças estruturais da sociedade. O polo mundial de desenvolvimento tecnológico firma-se no Vale do Silício, Califórnia - EUA, onde passa a aglutinar os principais cientistas, empresas e centros de pesquisas do mundo (SCHWAB, 2017).

Inicia-se a era da informação (CASTELLS, 2000; ZHANG, 2013) ou a quarta revolução industrial (SCHWAB, 2017), que tem como características principais: a) a informação é a matéria-prima e o principal *commodity*; b) a lógica de funcionamento em rede, sejam redes de computadores, sistemas, conjunto de relações, empresas ou quaisquer elementos que utilizem TI; e c) as redes têm como princípio basilar a flexibilidade. Processos, pessoas, parceiros e outros componentes são reorganizados conforme a necessidade de atender novos requisitos e, principalmente, gerar tipos diversos de inovação.

Dentre os tipos de inovação, as disruptivas ganham destaque, como, por exemplo, a inteligência artificial (IA). Sua aplicação está presente em várias áreas do conhecimento, tais como a Internet das coisas (IoT), que são dispositivos *smarts* que “tomam decisões” cotidianas pelos seus donos em suas casas conectadas, como também transformam as cidades em inteligentes. A IA também revoluciona a medicina, disponibilizando tratamentos de doenças com a implantação de *chips* e/ou órgãos artificiais, substituindo tecidos doentes no corpo humano (SCHWAB, 2017).

No tocante à dimensão econômica, com a popularização das tecnologias, surge uma nova economia globalizada digital, em que a competitividade depende, principalmente, da capacidade de processar informação e extrair conhecimentos (CASTELLS, 2000; 2009), que, por sua vez, retroalimentam modernas inovações e provocam agitações na sociedade, tendo em vista que as mudanças radicais estão ocorrendo simultaneamente e causam transformações em sistemas produtivos inteiros (MOROZOV, 2018), tal como no modo das pessoas viverem e consumirem.

As TDICs possibilitaram a queda de diversas barreiras. Com a livre circulação de informação, rapidamente capital e trabalho passaram a circular livremente entre as nações e as organizações, estimulando um novo tipo de empreendedorismo (HOLT, 1992), diferentemente daquele do capitalismo familiar do início do século XX, centrado na figura do burguês empreendedor (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005). As empresas passaram a procurar insumos e transferir seus centros de produção para países que ofereciam mão de obra mais barata. As grandes empresas tornaram-se coordenadoras de uma rede que conecta fornecedores, clientes, prestadores terceirizados dos mais diversos serviços, não existindo mais limites espaciais para se fazer os mais variados tipos de negócios (BALESTRIN; VERSCHOORE, 2016).

A aplicação do conceito de empreendedorismo que Holt (1992) fez, na década de 1990, para as empresas nascentes de TDICs, logo é ampliado para outros tipos de trabalhadores, tipificando na percepção de Morozov (2018), uma espécie de romantização das novas formas de precarização do trabalho, uma vez que a flexibilização das regras laborais, muitas vezes, significa o fim do trabalho formal com a perda de direitos e garantias, não dando opção ao trabalhador senão a de aceitar os novos modelos de contratação do trabalho (NURVALA, 2015).

Nessa crescente do discurso do empreendedorismo, que marcou a virada entre os séculos XX e XXI como opção à escassez de trabalho formal, popularizou-se a economia de compartilhamento (BÖCKER; MEELEN, 2017; KRAMER, 2017) ou economia colaborativa (MÉDICI NETO, 2017), que conecta a oferta de serviços e produtos aos consumidores (GERHARD; SILVA JÚNIOR; CÂMARA, 2019). Foi com os avanços da tecnologia digital que a lei da oferta e da procura encontrou meios para viabilizar o *just in time* na prestação de serviços (DE STEFANO, 2015).

Contudo, a economia de compartilhamento não é analisada de maneira unívoca, estando envolvida numa pluralidade de discursos. Para alguns, é vista como uma modalidade equilibrante que gera oportunidade de trabalho aos desempregados, inclusive como forma de empreendedorismo (SUNDARARAJAN, 2014), sendo, algumas vezes, o único método de sobrevivência quando o trabalhador não consegue realocação no mercado de trabalho formal (CORNELLA, 2012). Outros veem essa forma de relação capital-trabalho como uma correção dos exageros de direitos concedidos aos empregados que são de responsabilidade do empregador, gerando carga de despesas que limitavam o crescimento (FLEMING, 2017). Já os críticos afirmam que a economia de compartilhamento somente ocorre entre os pobres, porque a classe alta continua a desfrutar de um luxo inalcançável para a maioria das pessoas comuns (SLEE, 2015), além de considerar o empreendedorismo envolvido no compartilhamento como uma falácia (RAVENELLE, 2017).

Quanto às transformações organizacionais, a inserção do uso de computadores foi um passo tecnológico que gerou o redesenho de processos nas organizações. A utilização de sistemas de informação (SI) levou à aplicação de programas de racionalização do negócio que foram nomeadas como *downsizing*, reengenharia, e que, dentre outras mudanças, gerava um número muito grande de desempregados (ALBERTIN; ALBERTIN, 2009). Braverman (1987) comparou esse momento de eliminação de postos de trabalho no escritório ao período quando

as máquinas adentraram nos processos produtivos industriais, na época da Revolução Industrial.

No compasso da evolução tecnológica, os SI evoluíram de sistemas isolados para sistemas integrados. A racionalização e o controle proporcionados por esses sistemas de informação integrados facilitaram a expansão das empresas para o mundo inteiro, aumentando a produtividade e o lucro por empregado (ALBERTIN; ALBERTIN, 2009). Os sistemas integrados também possibilitaram a emergência de modelos organizacionais híbridos, que pareciam conceitualmente impensáveis há décadas, mas que se tornaram empiricamente possíveis, como as chamadas burocracias flexíveis, operacionalizadas via burocratização tecnológica (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA NETO, 2013; DE PAULA, 2002; STEPHANY-FILHO; BATISTA-DOS-SANTOS, 2017).

A tendência atual são as organizações virtuais, ícones da gig-economia, que operam por intermédio de aplicativos, utilizados, especialmente, em *smartphones*. Essas organizações facilitam que qualquer sujeito, com acesso à Internet, compre e venda. Os aplicativos transformam em mercadoria serviços tradicionais, como pegar um táxi, alugar um quarto privado em substituição a um hotel; como também atividades rotineiras, como pegar uma carona ou indicar para o usuário qual o melhor percurso para a sua rota diária (SILVA; RAMALHO; RIGO, 2016).

Morozov (2018, p. 42) destaca que essas grandes plataformas de aplicativos não passam de parasitas e não produzem nada por si mesmas, dependem de serviços e de relações sociais/econômicas existentes. O diferencial é que as organizações possuem uma infraestrutura de pagamento que facilita as transações, uma infraestrutura de identidade em rede que exclui consumidores e trabalhadores indesejáveis, e uma infraestrutura de geolocalização, que alinha a oferta com a demanda.

Como demonstração de uma relação parasitária de uma empresa como intermediária de uma transação de serviço, a Uber® intermedia serviço semelhante aos tradicionais táxis, mas não possui nenhum veículo e nenhum motorista contratado com base em contratos formais de trabalho. Tem cadastrados, em sua plataforma, proprietários de veículos, que se submetem a um trabalho autônomo, independente, sem nenhuma garantia real (DAVID; CHALON; YIN, 2016).

Para Morozov (2018), esse é o *modus operandi* do capitalismo digital, que envolve o trabalhador num processo de estranhamento de sua condição laboral,

fazendo com que o sujeito se sinta o único responsável pelo seu sucesso e desempenho. Logo, aceita as mudanças e a perda de direitos e garantias por acreditar que, sozinho, produzirá mais e reverterá essa produção em ganhos pessoais. O sujeito que não enxerga o aplicativo como explorador, que o obriga a trabalhar e o explora. Ele próprio se autoexplora na esperança de que possa se realizar (HAN, 2015a).

Ainda para Han (2015a), a autoexploração é um mecanismo que se posta a serviço das grandes corporações capitalistas. O sujeito trabalhador não percebe que as políticas de engajamento, de reconhecimento ou de monetização dessas empresas, que estão revestidas pela gameficação, traz em seu cerne o objetivo de fazer o gig-trabalhador trabalhar mais e mais. Ele se torna um viciado em trabalhar, que sempre fazer o melhor, tendo como parametro ele mesmo. O seu desempenho anterior, forçando-o a produzir sempre mais para atingir seus objetivos pessoais.

Convergentemente, outro aspecto relevante desses novos modelos organizacionais é a não existência de uma ideia de estrutura hierárquica tradicional. Em seu lugar, promove-se discursivamente o ideário da autonomia, da independência, da flexibilidade, do empoderamento e do autoempreendedorismo, o qual torna o trabalhador estranho às categorias laborais anteriormente definidoras de seu lugar no mundo do trabalho, tais como: empresa empregadora, patrão, empregado, contrato de trabalho, organograma, salário, carreira, as quais corroboravam, por exemplo, do ponto de vista do Direito do Trabalho, o conceito de subordinação jurídica (GAIA, 2019).

Surge o gig-trabalhador, que é aquele que vende a sua força de trabalho, sem contrato formal, numa nova lógica econômica (gig-economia), mediado por meios tecnológicos (tecnologia móvel), com novos tipos de relações organizacionais (plataformas digitais), em que o seu indicador de desempenho é a reputação construída com as notas dos clientes. É o trabalhador que tem liberdade, independência, autonomia e flexibilidade para trabalhar quando quiser, onde quiser, como quiser. Contudo, a esperança de autorrealização o força a produzir mais. Assim, o gig-trabalhador nunca atinge um ponto de gratificação do ego e do descanso do corpo (VALLAS; SCHOR, 2020).

No tocante aos aspectos culturais e comportamentais, a sociedade atravessa três principais tendências impulsionadas pela adoção maciça de tecnologias no cotidiano da vida: i) a emulação da vida social através das redes

sociais; ii) um novo tipo de consumismo baseado na experiência e no virtual; e iii) o reducionismo do coletivo ao nível individual (HAN, 2015b; 2017a; MOROZOV, 2018).

Um indivíduo com acesso à Internet, no ano de 2018, passou cerca de seis horas por dia usando dispositivos conectados à Internet e cerca da metade desse tempo foi utilizado para interagir em redes sociais. Para Morozov (2018), um perfil social constitui um novo tipo de identidade, em que o indivíduo pode extravasar e ser quem ele quiser, sem as preocupações das amarras éticas ou sociais que o mundo real impõe a qualquer sujeito. Essa fragmentação da identidade tende a enfraquecer ao segmentar as relações do sujeito, pois, no novo mundo do Facebook® ou do Instagram®, o que se evidencia é a pseudoliberalidade de ser quem se quiser ser e uma artificialização da felicidade contínua. Esta, por vezes, confronta-se com os outros tipos de relações, por vezes, com as mesmas pessoas que trazem a marca da corporeidade, do *face to face*.

Essa sensação de liberdade e de empoderamento traz consigo a necessidade de um novo tipo de consumo, o de dados. O consumo de dados alimenta o extrativismo digital das grandes corporações que utilizam qualquer fragmento de informação para vender mais e lançar novos produtos ou serviços, além de proporcionar uma falsa percepção de equidade entre ricos e pobres. Enquanto trabalhadores pobres compartilham seu patrimônio, incluindo sua imagem, para que terceiros a mercantilizem, os novos ricos, donos dos aplicativos, compram mansões pelo mundo afora (SLEE, 2015).

A última tendência cultural e comportamental que se apresenta é o reducionismo do coletivo ao individual. Abandonam-se, paulatinamente, valores humanos, como confiança, cooperação e coordenação, solidariedade, socialização, entre outros. Esse comportamento reflete no enfraquecimento das associações e dos sindicatos de categoriais profissionais. No gig-mundo o que interessa são as experiências pessoais, o valor está em compartilhá-las através das redes sociais e preencher as lacunas do ego com reconhecimento vazio de relações reais (HAN, 2015b).

É, portanto, dentro desses novos contextos tecnológicos, econômicos, organizacionais e culturais que emerge uma nova configuração de trabalho: o gig-trabalho, que é o trabalho executado por pessoas que estão conectadas aos seus clientes através de um aplicativo de celular. O gig-trabalho é um dos produtos da “reinvenção” de como o capitalismo flexível opera. O *smartphone* representa a

pulverização do modelo organizacional burocrático, enquanto as relações de trabalho se individualizam, se intensificam e se diversificam (CASTELLS, 2000). Assim, apresenta-se como objeto de estudo desta tese, o fenômeno do gig-trabalho na gig-economia, à luz da Psicodinâmica de Trabalho - PDT.

A justificativa para a escolha desse objeto deve-se à circunstância que o gig-trabalho se dissemina como modalidade de trabalho, e os estudos encontrados sobre o tema abordam, especialmente, o debate sobre a precarização do mundo do trabalho (HAN 2015a; HAN 2017a; MOROZOV, 2018), enquanto que outras pesquisas não visualizam o gig-trabalho como ameaça à modalidade de trabalho tradicional, pois inferem que esta é uma modalidade laboral complementar, além de dar oportunidade de trabalhar e senso de utilidade a uma massa de desempregados (FLEMING, 2017; FLEMING; RHODES; YU, 2019).

A escolha da PDT como lente teórica acompanha esse pêndulo de ressignificação do sentido do trabalho e do trabalhar, e tem como propósito preencher a lacuna dos estudos sobre gig-economia ao analisar criticamente os movimentos psicoafetivos dos gig-trabalhadores, os quais são oriundos de toda essa teia de conflitos – intra e intersubjetivos – que envolve o trabalhar nesses novos tempos e nesse contexto contemporâneo específico. Portanto, pretende-se estudar os gig-trabalhadores à luz das macrodimensões teóricas da PDT: contexto de trabalho, dinâmicas, vivências e estados (Figura 1) (DEJOURS, 2004a; MENDES, 2007b).

Figura 1 – Macrodimensões da PDT



Fonte: Grupo de Pesquisa Integra Saberes – PPGA/UECE (2020).

Por conseguinte, o primeiro pressuposto desta tese refere-se às motivações que fazem o trabalhador decidir tornar-se um gig-trabalhador. Acredita-se que essa decisão não é tomada somente por quem está desempregado, porque o gig-trabalho tornou-se uma opção atraente, seja pela promessa de liberdade, independência, autonomia e flexibilidade ou, simplesmente, porque as vantagens do gig-trabalho são mais atrativas ao trabalhador, ao ponto de o sujeito preferir um trabalho com vínculos tradicionais.

O segundo pressuposto trata da identidade do gig-trabalhador. Nesta pesquisa, a literatura encontrada trata com abundância de trabalhadores que se reconhecem como empreendedores ou como trabalhadores explorados. No entanto, acredita-se que o processo identitário do gig-trabalhador vá além de uma visão dicotômica simplista. Sua personificação como gig-trabalhador incorpora diferentes percepções do ser que trabalha e varia, conforme as vivências que ele se depara no seu trabalhar.

Como último pressuposto, infere-se que uma consequência possível da psicodinâmica do trabalho do gig-trabalhador é o crescimento de adoecimentos por doenças psíquicas e emocionais predominantes na contemporaneidade – ansiedade, depressão, síndrome de *burnout* – que para Han (2015a), estão todas associadas à pseudoliberalidade, à independência, à autonomia e à flexibilidade da sociedade, por ele tipificada como sociedade do desempenho.

Para tanto, formulam-se três questões de pesquisa:

- i) Quais os motivos de adesão ao gig-trabalho?
- ii) Quais são os tipos identitários de gig-trabalhadores?
- iii) Como se caracterizam as macrodimensões teóricas da PDT no contexto do gig-trabalho e do gig-trabalhador?

Essas questões encaminham para o objetivo geral da pesquisa de tese que é: compreender o fenômeno do trabalho na gig-economia, desde o ponto de vista de gig-trabalhadores, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Esse objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos:

- a) Conhecer os motivos de adesão ao gig-trabalho;

- b) Identificar os tipos identitários do gig-trabalhador;
- c) Caracterizar o gig-trabalho e os gig-trabalhadores a partir das dimensões teóricas da Psicodinâmica do Trabalho - PDT.

O primeiro objetivo específico, conhecer os motivos de adesão ao gig-trabalho relaciona-se com o primeiro pressuposto deste estudo, que se refere às motivações que fazem o trabalhador decidir tornar-se um gig-trabalhador. Acredita-se que os motivos de um sujeito decidir trabalhar por intermédio de aplicativos vão além do simples desemprego. O segundo objetivo específico busca apontar outros perfis de identidade que o gig-trabalhador pode manifestar no exercício do seu labor. Este objetivo está consoante com o segundo pressuposto desta tese. O último objetivo específico, em afinidade com o terceiro pressuposto, desvela as consequências possíveis da psicodinâmica do trabalho do gig-trabalhador em um contexto de sociedade voltada para o desempenho.

Com a literatura, esta tese visa contribuir teoricamente através do diálogo entre a teoria da PDT e a gig-economia, em que trabalhadores estão desprovidos de garantias e direitos, e assumem os riscos, custos da operação e fazem um investimento com a utilização do seu patrimônio na operação do negócio, envolvidos no discurso da flexibilidade do trabalho autônomo, contribuindo, de maneira consciente ou não, para sua autoexploração (DERANTY, 2009; MOROZOV, 2018; SLEE, 2015).

Como contribuição social, a pesquisa de campo dá voz aos gig-trabalhadores motoristas de aplicativos, pois fomenta o desenvolvimento da consciência crítica relacionada ao seu papel dentro da sociedade, no novo contexto político e econômico. Além disso, os resultados permitem lançar luz sobre a necessidade de trabalhadores humanos voltarem a se perceber como tal, isto é, com limitações corporais, mentais, emocionais e psicológicas inadmissíveis via TDICs, e que, como seres humanos, consigam equilibrar trabalho com outros aspectos que constituem a sua saúde física e mental, bem como seu papel nas relações na família, na comunidade e na sociedade.

Após esta introdução, esta tese faz uma revisão da literatura sobre o trabalho e a teoria da PDT, além de apresentar as técnicas de revisão sistemática que foram utilizadas em sua construção. O desenho da pesquisa é apresentado na terceira parte do trabalho. Inicia-se com uma justificativa epistemológica e paradigmática do

objeto e da lente teórica, e prossegue com a exposição dos métodos e instrumentos que serão utilizados para lograr responder às questões de pesquisa. Logo após a descrição da seção metodológica, inicia-se a análise e discussão dos resultados da pesquisa que foram apresentados na sequência dos pressupostos apresentados, para finalmente concluir o trabalho com a apresentação das conclusões.

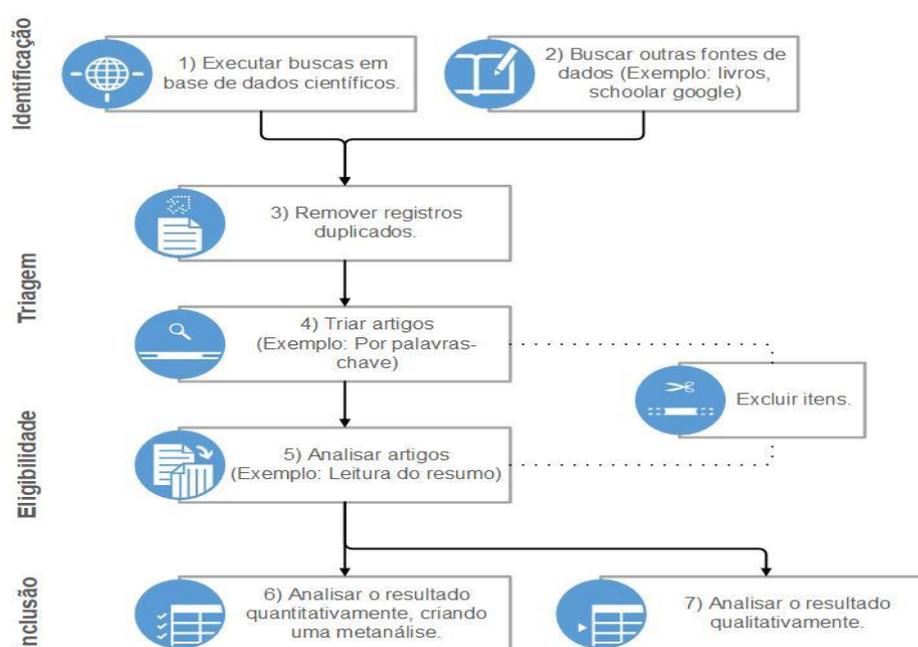
2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo está dividido em três seções. Inicia-se com o detalhamento do artesanato intelectual empreendido para revisar a literatura que suporta esta tese. Para isso, utilizaram-se duas técnicas de revisão sistemática: o *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews & Meta-Analyses* (PRISMA) e a cartografia estrutural. Discorre-se, na sequência, sobre o tema do trabalho intermediado pelo digital em tempos de capitalismo flexível, e finaliza-se com a apresentação da referência teórica da pesquisa: a Psicodinâmica do Trabalho.

2.1 Técnicas de revisão sistemática da literatura

A técnica PRISMA é adotada por pesquisadores para a confecção de um arcabouço teórico por apresentar uma indicação processual clara, rigorosa e objetiva, além de produzir informações qualitativas e quantitativas. PRISMA tem a vantagem de ser combinada com outras técnicas, sobretudo para temas que não possuem literatura extensa (MENDES-DA-SILVA, 2019). A operacionalização consiste em sete atividades distribuídas em quatro fases que são ilustradas na figura 2. O ciclo pode ser repetido com variações dos termos utilizados nas buscas.

Figura 2 – Etapas, com atividades, da técnica de revisão sistemática PRISMA



Fonte: adaptado de MOHER; LIBERATI; TETZLAFF e ALTMAN (2009).

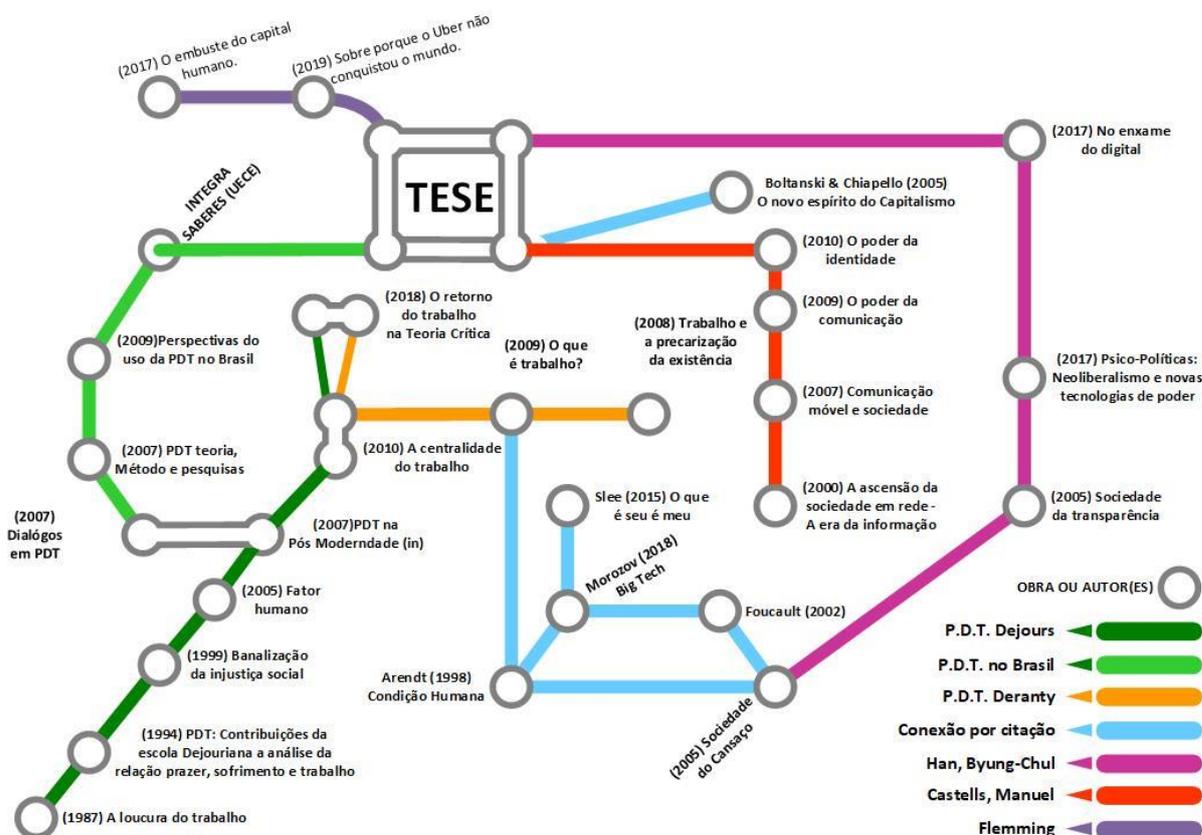
Ao aplicar os passos sugeridos por Moher *et al.* (2009), na primeira etapa do processo (identificação), na atividade 1, utilizou-se a base de dados Periódicos CAPES. Os termos utilizados para a busca, nos idiomas português e inglês, foram:

- i) Psicodinâmica do Trabalho AND Dejours (Autor);
- ii) Psicodinâmica do Trabalho AND (Uberização OR gig-economia);
- iii) Psicodinâmica do Trabalho AND gig-trabalhadores;
- iv) Byung-Chul Han (Autor).

A inclusão do filósofo Byung-Chul Han como termo de busca, mesmo ele não sendo um teórico da PDT, teoria escolhida como referência para a tese, se justifica pelas seguintes razões: i) interdisciplinaridade requerida pelo objeto de estudo; ii) porque seus textos analisam a natureza da sociedade contemporânea, incluído o trabalho; iii) porque Han vincula as formas de vida contemporânea (p. ex. aceleração, mediação das TDICs) com as novas doenças psíquicas (2015a; b; 2017a; b).

Na segunda atividade da etapa de identificação, utilizou-se a técnica de cartografia estrutural, que permite interpretar o arcabouço teórico e histórico de um tema. O objetivo da utilização desse método foi a familiarização com os percursos históricos da teoria abordada e o diálogo com diferentes épocas e autores (HECK; GEORGIU, 2019). As principais obras que emergiram nesta tese estão representadas na figura 3.

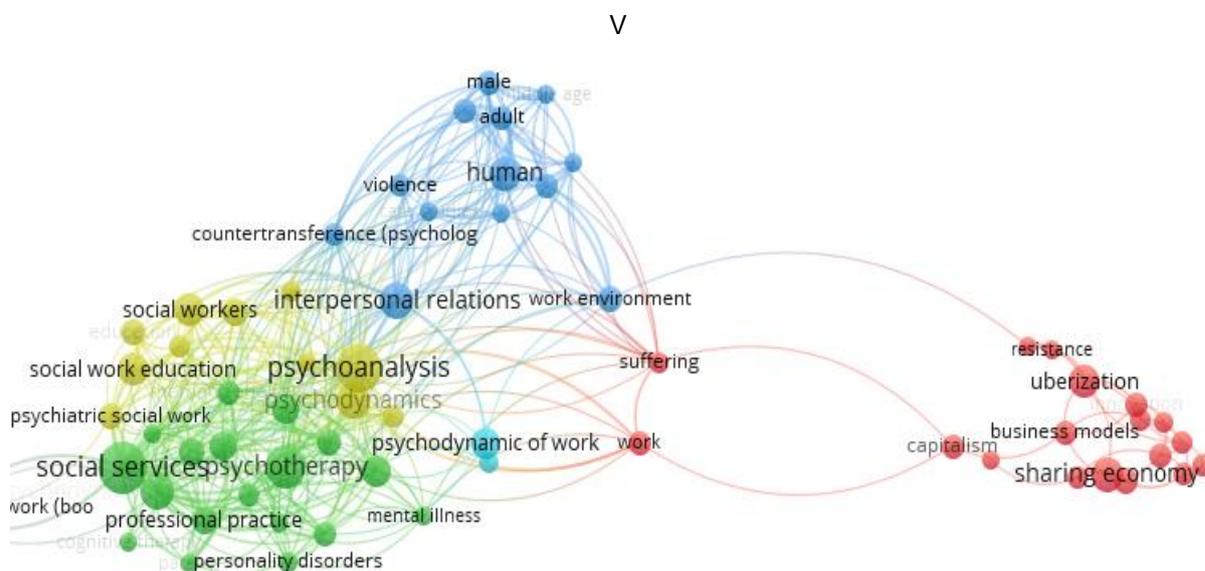
Figura 3 – Mapa estrutural da tese em formato de mapa de metrô



Fonte: autor (2021)

Ambas as atividades de buscas resultaram na criação de arquivos que são os *outputs* da etapa de identificação. Todos os arquivos gerados foram usados para automatizar a etapa de triagem. Os arquivos foram importados para o *software* EndNote®, no qual removeram-se os registros duplicados. Após a remoção das duplicidades, com o EndNote® gerou-se um novo arquivo que foi utilizado no *software* VOSViewer®, que constrói redes bibliométricas, para selecionar os registros que apresentam a ocorrência da combinação dos termos da consulta inseridos. A título de exemplificação, a figura 4 ilustra o resultado do cruzamento dos termos “psicodinâmica do trabalho” e “uberização”.

Figura 4 – *Output* VOSViewer (Psicodinâmica do Trabalho AND Uberização)



LEGENDA:

- Vermelho: trabalhos científicos relacionados ao termo Uberização.
- Verde: trabalhos científicos relacionados ao termo psicodinâmica do trabalho.
- Laranja e azul: trabalhos científicos oriundos do termo psicodinâmica do trabalho com enfoque na psicologia e psiquiatria.

Fonte: autor (2019)

A análise dos artigos, ou etapa de elegibilidade, deu-se pela leitura do resumo dos documentos selecionados após a análise do VOSViewer®. Em caso de conteúdo relevante para o objeto de estudo, o arquivo era importado para o *software* ATLAS.ti®, o que caracteriza a etapa de inclusão do modelo PRISMA, fichado e utilizando o critério de leitura seletiva para a escolha das unidades de contexto e submetidos pelo autor à técnica de Análise dos Núcleos de Sentido para, em seguida, conceber a escrita desta revisão da literatura (CLARKE; BRAUN, 2013; MENDES, 2007b).

2.2 Resgate histórico do trabalho

Pode-se afirmar que o trabalho é uma ação que vai além da satisfação das necessidades materiais; o trabalho é uma atividade social, ligada a instintos primários de nosso comportamento como ser social e constitui um fator essencial na formação da sociedade moderna (DEJOURS, 2005). O trabalho é um dos pilares da construção da comunidade e, como tal, influencia diretamente o bem-estar, a saúde e a

sobrevivência dos indivíduos em seu ambiente particular (DEJOURS, 2012a), embora, historicamente, nem sempre o trabalho tenha sido visto com essa significação.

O trabalho está presente nas atividades rotineiras da vida de homens e mulheres, desde o período primitivo da humanidade. Nesse período, trabalhava-se para garantir a sobrevivência, através da caça, da pesca e, posteriormente, da agricultura. O sentido do trabalho estava associado à totalidade da vida humana, da relação do homem com a natureza e com a vida comunitária. Gradualmente, com o desenvolver da sociedade, outros ofícios foram sendo criados e incorporados à gama de opções de trabalho. No entanto, durante o período do escravismo e do feudalismo, trabalhar estava associado a castigo, a escravidão/servidão; e que precisavam trabalhar eram as classes inferiores (GUERREIRO-RAMOS, 2009).

Foi somente com a migração dos feudos para as cidades, e o início do sistema capitalista de produção, que se iniciou o resgate moral do trabalho. Também impulsionado pelo Renascimento, que estimulava as pessoas que frequentavam a corte a aprender e desenvolver novos ofícios. Aprender uma profissão representava possibilidade de enriquecer, bem como passou a representar uma alternativa para encontrar felicidade e prazer (BOTTON, 2009).

A fase seguinte da consolidação do capitalismo como modo econômico de produção (capitalismo familiar) coincide com a ascensão da taylorização do trabalho, considerada, por muitos, como o primeiro produto científico da Administração e, também, avaliada pelos críticos do capitalismo como uma prescrição patronal que “consiste em tratar os seres humanos como máquinas” para impor ao trabalhador novas cadências de produtividade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005, p. 131).

A exploração do trabalhador acima dos seus limites fisiológicos, marca as primeiras fases do capitalismo familiar, “faz com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 18). Outros dois aspectos que se intensificaram nessa fase do capitalismo, e que se detalham nas seções seguintes, são a prescrição do trabalho (DEJOURS, 2005) e o regime disciplinar de trabalho (FOUCAULT, 2012).

Como evolução adaptativa da taylorização às novas exigências do mundo do trabalho, surgiu a escola de Relações Humanas, que corresponde “a um deslocamento da atenção da organização formal para a informal e a uma certa ‘psicologização’ das relações de trabalho”, relata Motta (2001, p. 11). De Paula (2002) entende que esse movimento das organizações em prol do trabalhador teve o intuito

de, através de novos mecanismos diretos e indiretos de dominação, ampliar o seu controle para aspectos sociais do sujeito, além de garantir a produtividade e uma alienação harmônica das relações de trabalho.

No período de transição do capitalismo familiar para o capitalismo burocrático ocorreu a cisão do capital e do trabalho e se propagou o ideário do mercado autorregulado (POLANYI, 2001). O barateamento do valor dos produtos industrializados pela produção em larga escala inviabiliza o trabalho do artesão, que foi obrigado a se tornar trabalhador das indústrias nascentes (BRAVERMAN, 1987). Dejours (1992) entende essa fase como período do trabalho como luta pela sobrevivência, tendo em vista que não existia trabalho suficiente nas cidades para a quantidade de pessoas que migravam para a urbe.

O período após a Segunda Guerra Mundial testemunhou o surgimento do capitalismo burocrático (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005), com o predomínio de grandes empresas geridas a partir das premissas do tipo ideal weberiano (formalidade, impessoalidade, profissionalismo); com a influência do padrão de produção taylorista-fordista e, ainda, de períodos da centralidade da gerência, de estímulo ao progresso acompanhado de certeza nas carreiras, estas estabelecidas sobre o princípio da meritocracia, num contexto organizacional com regras claras de ascensão (STEPHANY-FILHO; BATISTA-DOS-SANTOS, 2017).

Para Boltanski e Chiapello (2005), o período contemporâneo do mundo do trabalho inicia-se quando da crise do capitalismo, após a chamada era de ouro ou trinta anos gloriosos do capitalismo (1945-1975). Em face da crise, associada, entre outras coisas, à crise do petróleo e ao acirramento da competitividade entre os agentes econômicos, o sistema capitalista introduziu a lógica da flexibilidade (p.ex. produção e gestão flexíveis) como forma de retomada de crescimento e acumulação. Para implantação do “espírito flexível”, é demandado maior engajamento do trabalhador, agora não só do seu corpo, mas também da mente e das emoções, o que é visto por críticos do capitalismo como nova forma de alienação no trabalho.

Sobre esse período de novas mudanças e as implicações para o trabalhador, Côrtes (2008) destaca que foi a popularização dos computadores dentro das empresas, em 1964, que deu início às transformações que vêm ocorrendo atualmente com o trabalhador. Já quanto às reações dos trabalhadores, para Dejours (1992), o marco foi 1968, por tratar-se de um ano em que ocorreram violentas revoltas populares dos trabalhadores franceses e que, por sua vez, resultaram em inúmeras

conquistas, caracterizando o início da compreensão da centralidade do trabalho na sociedade (DEJOURS; DERANTY, 2010).

Esse reconhecimento coloca o trabalho como um “elemento central na constituição da saúde, da identidade e o principal elo entre o indivíduo e a sociedade” (MACHADO; MACÊDO; MACHADO, 2017, p. 71). O trabalho passou a ser percebido não somente como ação econômica utilitária, “mas como ação da mulher e do homem na relação com a natureza e com os outros. Ação de produção da vida e dos seus sentidos” (FREITAS, 2013, p. 50). Do ponto de vista psicológico, o trabalho consiste no investimento pessoal exigido do sujeito para preencher a lacuna entre o trabalho prescrito e o real, em que ele espera, em contrapartida, se sentir sujeito contribuinte da construção da sociedade (DERANTY, 2009, p. 80).

2.2.1 O trabalho prescrito e o trabalho real

A descoberta da lacuna entre o prescrito e o real leva à redefinição do trabalho como trabalhar, ou seja, como a ação exigida pelo sujeito para que a tarefa prescrita seja realizada, apesar das regras prescritas serem obstruídas por imprevistos e interrupções. A redefinição do trabalhar baseia-se na premissa de que o risco de fracasso é um elemento irreduzível do trabalho: os fins instrumentais só podem ser alcançados quando todos os obstáculos sociais e materiais que surgirem no caminho dos procedimentos técnicos forem contornados (DERANTY, 2009).

Para Dejours (2005, p. 43), “trabalhar é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, numa tarefa utilitária, não pode ser obtida pela execução estrita da organização prescrita”. Portanto, a dimensão humana do trabalho é:

[...] aquilo que deve ser ajustado, rearranjado, imaginado, inventado, acrescentado pelos homens e pelas mulheres para levar em conta o real do trabalho. Com efeito, sem essa parte de inovação, sem o engajamento da inteligência humana, a execução mecânica estrita das prescrições conduz ao que é conhecido como greve do zelo e, nessas condições, nenhum processo de trabalho pode funcionar corretamente (DEJOURS, 2005, p. 43).

A organização prescrita do trabalho leva em consideração demandas que se originam de várias outras: as demandas externas do cliente e da hierarquia, o contexto social específico constituído pelos colegas de trabalho que impõem restrições específicas à empresa, às atividades e todas as restrições econômicas e

técnicas impostas à atividade de trabalho. A organização real, por outro lado, é simplesmente composta de todos os elementos da realidade concreta do trabalho que não poderiam ser antecipados, regulamentados ou coordenados antecipadamente pela organização do trabalho. O elemento real no trabalho é o elemento que se opõe à realização simples e direta das prescrições para a realização da tarefa (DERANTY, 2009).

Um exemplo dessa divergência entre o prescrito e o real é citado por Oro; Gelbcke; Sousa e Scherer (2019), que desenvolveram uma pesquisa na área da saúde. Num dos departamentos, existia um manual que descrevia como executar todas as tarefas diárias para os pacientes internados no setor, embora todos os dias a equipe, sob o comando da chefia, se reunisse para discutir como o trabalho seria realizado com base nas demandas das enfermidades de cada paciente. No manual dizia que os pacientes deviam ser divididos, igualmente, entre os trabalhadores; no entanto, devido às peculiaridades de cada paciente, o trabalho, nem sempre, era repartido conforme indicado no prescrito.

Contemporaneamente, nos novos modelos de trabalho intermediado pelo digital, o prescrito passa por uma regulação algorítmica (MOROZOV, 2018), haja vista que é o aplicativo que vai determinar qual é a próxima tarefa, ou quem é o próximo cliente. Geralmente, essa tarefa vem com instruções rígidas de como deve ser executada e não permite ou pouco concede espaço para o zelo, para que o trabalhador efetue alguma alteração (DAVID; CHALON; YIN, 2016; NURVALA, 2015).

2.2.2 De trabalhadores disciplinas a sujeitos do desempenho

A Administração científica clássica criou mecanismos de incentivo para manter a força de trabalho envolvida no espaço de excelência disciplinar, conforme definido pela organização (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005). Como marcas do chamado capitalismo burocrático, a estabilidade e a lealdade, em longo prazo às organizações, caracterizaram a virtude dos trabalhadores; a supervisão e o treinamento permanentes foram instrumentos para controlar suas ações dentro de parâmetros predefinidos por quem está no controle (FOUCAULT, 2012).

Sob um regime disciplinar de trabalho, os trabalhadores são distribuídos em espaços hierárquicos individualizados, classificatórios, combinatórios, isolados, capazes de desempenhar diferentes funções de acordo com o objetivo específico da

tarefa exigida pela organização. O regime disciplinar de trabalho baseia-se na vigilância como um instrumento de controle constante e permanente para estabelecer a sujeição de um indivíduo ao espaço e ao tempo para produzir efetivamente (FOUCAULT, 2015).

Diferentemente, a introdução e a popularização da tecnologia digital no cotidiano contribuíram decisivamente para a transição de uma sociedade disciplinar para uma sociedade de desempenho e transparência (HAN, 2015b). A antiga estrutura hierárquica perde espaço para uma mão de obra flexível, enquanto a automação das decisões operacionais e, até certo ponto, da gerência intermediária, substitui as camadas intermediárias de supervisão e controle. Nessa fase, o declínio do trabalho formal cede lugar à precariedade do trabalho (SENNETT, 2006).

Embora a transformação provocada pela “onipresença” da tecnologia digital seja altamente perceptível, algumas mudanças são menos evidentes quanto à relação do homem com o trabalho e com os outros homens, na contemporaneidade. Enquanto a base da produtividade, na sociedade disciplinar, era dada pela negatividade, isto é, era dominada por regras que definiam o que não pode ser feito, e pelo outro que vigiava para que assim fosse; por outro lado, na sociedade do desempenho é a lógica da competitividade e da conquista pessoal, é o apego individual e subjetivo à positividade que se tornam marcas distintivas do trabalhar. Agora, não há lugar para proibição ou mandamento; o novo discurso é sobre iniciativa e motivação, é sobre empreender a si mesmo e criar sempre. Se a sociedade disciplinar é uma sociedade de negatividade, a sociedade de realizações é o reino da positividade (HAN, 2015a).

Dentro dessa visão de mundo, trabalhadores não são coagidos, eles se tornam sujeitos de realização automotivados. Os sujeitos da conquista são supostamente livres das forças externas que os exploravam. No entanto, suprimir a corporeidade do domínio externo no meio do “enxame do digital” (HAN, 2017a) não elimina os limites dentro dos quais os trabalhadores operam; ao contrário, combina liberdade e coerção. O sujeito da performance cede à compulsão livre para maximizar seu desempenho (HAN, 2017b).

O sujeito de desempenho que, nesta tese, é representado pelo gig-trabalhador que trabalha como motorista de aplicativos, não passa mais por trabalho compulsório. Eles fazem isso em liberdade e boa vontade. Eles esperam obter prazer, eles aspiram alcançar a produção máxima. O gig-trabalhador é mais

rápido e produtivo que o trabalhador disciplinado. O paradigma disciplinar é substituído pelo desempenho, no qual a positividade do poder e do flexível são mais eficientes que a negatividade do dever (HAN, 2015b).

A lógica da flexibilidade incentiva o sujeito da conquista a se libertar da exploração capitalista da empresa; a autoexploração impõe-se na sociedade do desempenho e da transparência (HAN, 2015a). Contraditoriamente, hoje, ferramentas quase ilimitadas de liberdade de comunicação estão se transformando em instrumentos de total controle e vigilância panóptica, operando uma espécie de síntese dialética do dilema controle *versus* autonomia. A economia do digital parece reclamar uma atualização da crítica moderna da servidão voluntária (LA BOÉTIE, 1987) para novos termos, mais positivos: uma liberdade autodisciplinada.

Cada vez mais, muitos aplicativos se assemelham a panópticos digitais. Esses aplicativos, que se apresentam como espaços de liberdade, estão adotando gradualmente forma de panópticos; seus usuários colaboram ativamente na construção e manutenção do panóptico digital (HAN, 2017c). Alguns já entendem a contemporaneidade como tempo caracterizado pela tragédia do mundo digital, marcado pela “crescente preocupação com as ameaças nas redes e com um certo mal-estar generalizado devido à hiperconectividade de quase tudo e todos”, expõem Almeida e Filgueiras (2020).

No contexto do trabalho digitalmente habilitado, o esquema de avaliação e reconhecimento é baseado na reputação, que é granularmente atribuída por um número ilimitado de pessoas que não têm relações de trabalho com o trabalhador, atua como um catalisador do sujeito da conquista na sociedade de desempenho e transparência. Assim, o trabalhador luta por algo essencialmente bom, como oferecer melhores serviços (SLEE, 2015), porém de modo aparentemente inautêntico e adoecido pela liberdade quase compulsória do “like” do cliente.

O controle é exercido através de sistemas de reputação *on-line*, que funcionam como panópticos virtuais. As conexões digitais temporárias entre os colaboradores da rede e os clientes são descritas como relações sociais por meio de sistemas de reputação, que se tornam novas e sutis formas de autoexploração. Como explica Han (2017b), no lugar do *Big Brother* vem o *Big Data*.

2.2.3 Liberdade, Independência, Autonomia e Flexibilidade no trabalho da gig-economia

Arranjos de trabalho flexíveis são possíveis, atualmente, graças a dois principais recursos da tecnologia digital: mobilidade, enquanto capacidade de transportar serviços de computação em vários espaços (CASTELLS *et al.*, 2007), e conectividade, como capacidade de acessar informações e outros recursos através da comunicação de qualquer lugar a qualquer momento (GREEN, 2002). Com essas características combinadas, “edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora”, descreve Han (2015a, p. 57).

O cenário descrito por Cray (2013) é de nebulosidade entre o tempo de trabalhar e o tempo de descansar. Alguns sujeitos podem segregar deliberadamente sua vida pessoal de suas responsabilidades profissionais; outros não percebem ou não podem mais segregar sua vida profissional, aquela em que produz, da vida pessoal, a qual deveria ser dedicada ao descanso e às relações familiares e sociais (HAN, 2015a). Outros podem perceber os reinos do trabalho e do não trabalho como parte de uma unidade integradora (SARKER *et al.*, 2012).

Neste último caso, os indivíduos não têm problemas em estender o trabalho além das obrigações legais estipuladas em seus contratos de trabalho, muitas vezes capitalizam nos recursos de mobilidade e conectividade que a tecnologia digital oferece para obter satisfação e aprimorar um senso de realização pessoal (BOSWELL; OLSON-BUCHANAN, 2007). No entanto, na maioria dos casos, resulta nos gig-trabalhadores um comportamento de paradoxo tecnológico, caracterizado pelo choque entre o sentimento de flexibilidade, independência e autonomia, com o senso de dever (JARVENPAA; LANG, 2005).

Nesse contexto, a promessa de ocupar o posto de trabalho para se tornar um trabalhador independente constitui uma proposta atraente, especialmente em situações em que o sustento pessoal ou familiar pode ser comprometido. É nesse momento que as empresas de tecnologia que desenvolvem e gerenciam aplicativos para oferecer serviços digitais desempenham a função intermediária entre a oferta de trabalho e os clientes (MOROZOV, 2018), e já preocupam os analistas quanto à concentração de poder do tipo monopolístico (ALMEIDA; FILGUEIRAS, 2020).

Muitas dessas empresas defendem discursivamente os princípios da economia do compartilhamento, mas, para autores como Slee (2015), elas têm pouco ou nada de compartilhamento, uma vez que trazem benefícios consideráveis apenas para seus investidores, executivos, desenvolvedores de *softwares* e profissionais de *marketing*, “removendo as proteções e garantias conquistadas por décadas de luta, criando formas mais arriscadas e precárias de trabalho mal remunerado para quem realmente trabalha”, narra Slee (2015, p. 11).

Essas empresas constituem uma expressão paradigmática da empresa de redes de computadores e pessoas, aquela cujas metas e estruturas de recursos estão se remodelando continuamente para estabelecer, manter e expandir sua própria rede e conectar-se a outras redes (CASTELLS, 2000). O processo de produção dessa nova forma de organização resulta na segmentação do trabalho em três categorias: “Aqueles que estão na fonte de inovação e avaliação; aqueles que são meros executores de instruções; e aqueles que são irrelevantes da perspectiva dos programas lucrativos do capitalismo global”, explica Castells (2009, p. 33).

Investidores, executivos, desenvolvedores de *softwares* e profissionais de *marketing* pertencem à primeira categoria, enquanto aqueles que realizam o trabalho real enquadram-se na segunda categoria. O restante, aqueles que vivem na periferia da lógica neoliberal dominante que a tecnologia digital intensifica, é empurrado para ainda mais longe na hierarquia social (SASSEN, 2014). Os membros desse grupo intermediário são os gig-trabalhadores e não exercem controle sobre a empresa da rede, mas também não podem ser forçados a sair; o sistema precisa deles. A natureza de seu trabalho não requer a propagada capacidade criativa da era da flexibilidade; eles executam mão de obra genérica. As tarefas que realizam são pouco valorizadas, mas são necessárias para manter a empresa em rede (CASTELLS, 2009).

Por outro lado, não são poucos os casos em que a renda desses gig-trabalhadores é superior aos ganhos financeiros que eles detinham em experiências de trabalhos formais, ou até de mesmo de incursões no empreendedorismo. Esta percepção é atribuída principalmente em pessoas que não possuem alta escolaridade, portanto elas não têm possibilidade de ascensão funcional para cargos superiores em que a remuneração costuma ser maior. Outro ponto que não é considerado é a monetarização dos benefícios que as empresas são obrigadas a custear para um trabalhador formal, como a previdência social (CHEN; CHEVALIER; ROSSI; OEHLSEN, 2019).

2.2.4 A Sutil, porém, eficiente forma de exploração

Para entender os fenômenos atuais de mudanças nos arranjos de trabalho é necessário reconhecer que a tecnologia sempre esteve na interação entre homem e trabalho como uma variável de mudança, inovação e desenvolvimento (ENGESTRÖM, 2015).

As plataformas digitais provocaram uma profunda mudança nos sistemas econômicos e no modo como as organizações operam. Os aplicativos móveis oferecem a possibilidade de conectar facilmente a oferta - trabalhadores - à demanda - os consumidores (SCHWAB, 2017). Testemunha-se uma crescente concentração de empresas, como Uber, Air BNB, Task-rabbit e LIft, que devido à escala de suas operações, podem consolidar uma posição dominante e, conseqüentemente, oferecer seus produtos/serviços a um preço competitivo a milhões de consumidores em vários mercados (MOROZOV, 2018).

Todavia, essa transformação digital traz consigo formas de exploração ainda não de todo compreendidas. Os recursos de mobilidade e conectividade que os *gadgets* digitais fornecem transformam qualquer lugar num espaço de trabalho. Não há espaços para não trabalhar, pois não há ociosidade restauradora do cansaço. Todo tempo é tempo de trabalho. A liberdade elogiada torna-se autocoerção e uma obrigação de trabalhar em todos os lugares (BATISTA DOS SANTOS; RODRIGUES; MELO, 2017; HAN, 2017a).

Outra consequência dessa transformação digital manifesta-se através de novas configurações de emprego. As garantias e os direitos dos trabalhadores conquistados durante o século XX foram trocados por flexibilidade e autonomia imaginárias. O controle hierárquico tradicional é substituído pela avaliação de desempenho computacional (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005). De fato, a reformulação do significado do trabalho que as plataformas digitais retratam contribui para uma idealização do trabalho, que foi aceita passivamente (SCHWAB, 2017).

Mobilidade e conectividade geram uma falsa sensação de empoderamento. Os trabalhadores são impelidos a entrar em acordos de trabalho nos quais eles fornecem mão de obra a um empregador inexistente, além de serem surpreendidos por custos não previstos na execução da atividade, tais como energia elétrica para os trabalhadores da modalidade *home-office*; ou chocolates e água mineral para motoristas de plataforma. Logo, para manter o nível dos seus rendimentos, o

trabalhador se submete a uma precarização da sua existência através de jornadas de trabalho cada vez maiores (DERANTY, 2008).

No contexto da liberalização do mercado de trabalho, a suposta flexibilidade que as plataformas digitais oferecem aos trabalhadores, em muitos países, ainda não conta com um respaldo jurídico (DE STEFANO, 2015). A falta ou redução de oportunidades de emprego formal apenas contribui para exacerbar o problema (SCHWAB, 2017). Surge uma classe social de gig-trabalhadores, que passa de tarefa em tarefa para suplementar uma fonte de renda provavelmente escassa. Na pior das hipóteses, esses trabalhadores flexíveis, independentes e autônomos, confiam em seu trabalho casual para sobreviver (CRARY, 2013).

E os motivos que levam um trabalhador a se transformar em gig-trabalhador são diversificados, porém, para Davis e Sinha (2021), existem fatores institucionais macros que determinam as motivações e que fazem essas motivações mudarem conforme o país que a empresa de aplicativo opera. Esses fatores são:

i) a força do mercado de capital: a facilidade que as pessoas têm em conseguir capital para investir em novos negócios ou até mesmo comprar um carro novo para ser motorista de aplicativo;

ii) a organização do mercado de trabalho: a relação entre o trabalho e os trabalhadores e como são intermediados (Por exemplo: governo e sindicatos);

iii) o mercado do produto: o grau de oferta/demanda e de utilização das ferramentas tecnológicas que intermediam as transações do serviço disponibilizado;

iv) o sistema educacional: se a educação do país é voltada para preparar o futuro trabalhador para o mercado de trabalho local e global; e

v) a rede de seguridade social: como previdência social, cobertura de atenção de saúde, incentivos a investimentos pessoais.

2.2.5 Gig-economia, gig-trabalhador e gig-trabalho

O termo gig remonta ao início do século XX. Quando os grupos musicais de jazz chegavam para se apresentar em uma nova cidade, eles divulgavam vagas de emprego que teriam a duração do período que a trupe estivesse naquela cidade. Para as pequenas cidades que recebiam a atração, aquela estrutura do espetáculo era algo gigantesco. Logo, as pessoas abreviaram a referida palavra para gig. As pessoas que se submetiam a esse tipo de trabalho, ficaram conhecidas como gig-

trabalhador. As principais características desse tipo de trabalho eram flexibilidade de horários, nenhum benefício social ou vínculo com a empresa, possibilidade de se desligar a qualquer momento, autonomia, entre outras (SANDERS; PATTISON, 2016).

Quando se iniciou o processo de terceirização em meados nos anos 1960 o termo gig continuou associado apenas a espetáculos musicais, teatrais ou culturais em geral. Somente com a popularização dos aplicativos de smartphones no início do século XXI que o termo gig começou a abranger um sentido mais amplo, representando todo um novo segmento da economia. Então, o mercado econômico relacionado com os negócios gerados a partir de plataformas digitais operadas em celulares, foram designados como gig-economia (SANDERS; PATTISON, 2016).

Dentro desse contexto, o trabalhador que executa tarefas para essas empresas denominou-se gig-trabalhador e os postos de trabalho que são oferecidos dentro dessas plataformas e/ou aplicativos foram cunhados de gig-trabalho. (VALLAS, 2020). Essa divisão conceitual também auxilia na compreensão dos conceitos de sharing economy, uma vez que a gig-economia está contido dentro deste construto (GERHARD; SILVA JÚNIOR; CÂMARA, 2019).

2.3 A Psicodinâmica do trabalho

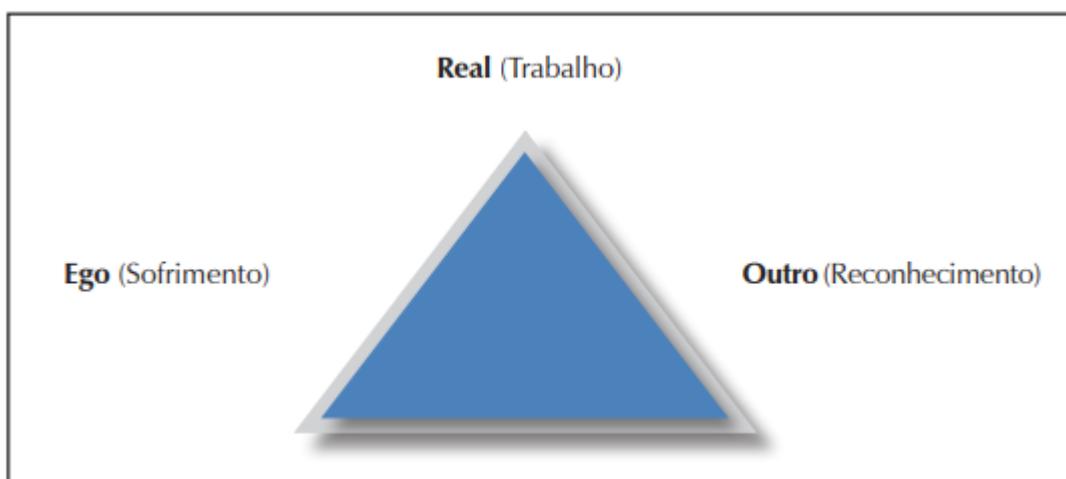
A PDT é uma teoria que prefere o verbo trabalhar ao substantivo trabalho, atenta que está aos movimentos do trabalho, isto é, aos processos objetivos, subjetivos e intersubjetivos daquele que trabalha. Para essa teoria, “o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004b, p. 27).

Decerto, essa demanda do trabalho por engajamento completo do sujeito, que envolve tanto a corporeidade quanto a sua cognição, sua volição, sua inventividade e, também, sua personalidade, não ocorre no vazio nem em uma privacidade hermética da vida do trabalhador; trabalho é igualmente algo que se estabelece no tecido social e se expressa como resposta a “tarefas delimitadas por pressões materiais e sociais” (DEJOURS, 2004b, p. 28).

Em face dessa dinâmica, a PDT preza pelo estudo, entre outras coisas, das “vivências de prazer-sofrimento provenientes da mobilização subjetiva dos trabalhadores frente aos constrangimentos da organização do trabalho”, declara Freitas (2013, p. 15). A teoria tem como um dos seus objetivos compreender o que move psicicamente o sujeito trabalhador ao prazer no trabalho, haja vista que uma das suas inferências é que a normalidade e a saúde são conquistadas através de um engajamento psicoafetivo do trabalhador (DERANTY, 2009).

A palavra “psicodinâmica”, no âmbito dessa teoria, refere-se aos estudos dos movimentos psicológicos ligados ao afeto, conceituados de psicoafetivos, que têm origem nas situações de conflitos intra e intersubjetivos que compõem intrinsecamente o trabalhar (ASSIS; MACEDO, 2008). Atenta a esses movimentos, que não se dão à primeira vista, a PDT constitui-se como área de pesquisa que mantém o foco nos conflitos psíquicos, subjetivos, e na sua exteriorização através das relações objetivas (ego-real) e intersubjetivas de trabalho (ego-outro), conflitos esses sempre endereçados na experiência do homem com seu trabalho (SICHÈRE, 2010), conforme expressa a figura 5.

Figura 5 – Relações ego-real-outro



Fonte: Adaptado de Dejours (2005)

A PDT sempre lidou com o tema dos constrangimentos intrínsecos ao trabalho na Modernidade. Dejours (1992), com seu trabalho seminal, provoca especialmente a compreensão do trabalho taylorizado. Mais recentemente, diversos pesquisadores da corrente dejouriana, como Areosa (2019), Wlosko (2017), De Sousa

e Batista-dos-Santos (2017) tentam compreender as especificidades do trabalho sob o capitalismo flexível.

2.3.1 Histórico da PDT

A teoria da Psicodinâmica do Trabalho tem como disciplinas basilares a psicanálise, a ergonomia e a sociologia do trabalho. Foi desenvolvida em meados dos anos 1980 pelo pesquisador francês Christophe Dejours. No primeiro estágio do desenvolvimento da teoria, a psicopatologia foi seu principal referencial (CONDE; CARDOSO; KLIPAN, 2019).

Da Psinálise, a PDT trouxe o conjunto de conhecimentos que tem como objetivo encontrar as leis gerais sobre a estrutura e os mecanismos de funcionamento dos processos inconscientes do sujeito. Principalmente, aqueles relacionados à busca da compreensão de como eles podem influenciar a conduta de normalidade ou patológica dos indivíduos. Enquanto a Psicanálise do trabalho estuda as doenças psíquicas causadas pelas condições de trabalho, a PDT trata de conhecer e compreender as vivências e estratégias que os trabalhadores utilizam para equilibrar a sua saúde (DEJOURS, 2012a; 2012b).

Da ergonomia, a principal contribuição à teoria da PDT foi o reconhecimento de que entre qualquer tipo de trabalho sempre haverá “uma lacuna inescapável e irreduzível entre o trabalho designado – a tarefa – e o trabalho real – a atividade”, comentam Dejours e Deranty (2010, p. 168). Essa discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real resulta do fato de que, em situações reais de trabalho, sempre há incidentes, anormalidades, falhas que obstruem e prejudicam a organização do trabalho, que foi prevista pela organização de trabalho (DEJOURS; DERANTY, 2010). Um exemplo do trabalho prescrito no gig-trabalho pode ser o percurso que o aplicativo informa que deve ser seguida pelo gig-trabalhador, porém por sua decisão o trabalhador decide alterar a rota e ir por outro caminho.

E da sociologia, a PDT trouxe a preocupação em entender a relação sujeito-organização, as relações de poder, de controle, as necessidades do trabalhador em seu mundo de trabalho, além da sua inquietação quando submetido às pressões impostas pelas mudanças do contexto do trabalho, tais como a flexibilidade, o aumento da carga laboral, o crescente medo de perder o emprego

diante da não obtenção do cumprimento de metas cada vez mais ajustadas (LINHARES; SIQUEIRA, 2014).

O segundo estágio de amadurecimento da teoria foi caracterizado por uma abordagem que incorporou as vivências de prazer laboral aos estudos de vivências de sofrimento, resultando na criação do construto prazer-sofrimento, assim como na identificação dos mecanismos de defesa utilizados pelos trabalhadores para evitar o sofrimento (MENDES, 2007a).

Nesse período de desenvolvimento da teoria, o foco deixa de ser a doença e passa a ser a saúde. A partir de tal direcionamento, a PDT abre perspectivas mais amplas e que não se referem apenas a estudar o sofrimento, mas também o prazer e o desenvolvimento emocional e psicológico no trabalho (MACHADO; MACÊDO; MACHADO, 2017).

Um dos primeiros trabalhos abordando a dialética prazer-sofrimento foi desenvolvido por Dejours em parceria com Abdoucheli e Jayet (1994), após a realização do Colóquio Francês de Psicopatologia do Trabalho em 1986/1987, que teve como tema principal “Sofrimento e Prazer no Trabalho” (ATHAYDE, 2005, p. 989). Após esse marco, a PDT é disseminada para outras áreas de conhecimento, como a Administração (DOS SANTOS; MELLO NETO, 2016).

Na Administração, em sua dimensão sociológica, a PDT contribui com uma nova abordagem sobre o trinômio trabalhador-trabalho-organização. Destaca a centralidade do trabalho nessa relação, centralidade que implica em interferências tanto na vida do trabalhador quanto no desempenho da organização (DEJOURS; DERANTY, 2010). Diante desse contexto, acredita-se que pesquisas envolvendo o ambiente laboral não podem deixar de considerar as facetas da subjetividade do trabalhador, visto que são aspectos que fazem parte da rotina organizacional e que precisam ser tratados continuamente dentro das empresas, pois influenciam e são influenciados pelas práticas e tomadas de decisões em todos os níveis hierárquicos (DOS SANTOS; MELLO NETO, 2016).

Na terceira e atual etapa da consolidação da PDT, o cerne está sobre o processo pelo qual os trabalhadores subjetivam as vivências de prazer e sofrimento, quais são as táticas que eles utilizam (estratégias de defesa ou de enfrentamento, individuais e coletivas, cooperação) e as implicações sociais do conflito dinâmico entre a organização do trabalho, o prazer-sofrimento e o trabalhar (CONDE; CARDOSO; KLIPAN, 2019). Nos estudos contemporâneos, temas que também recorrem,

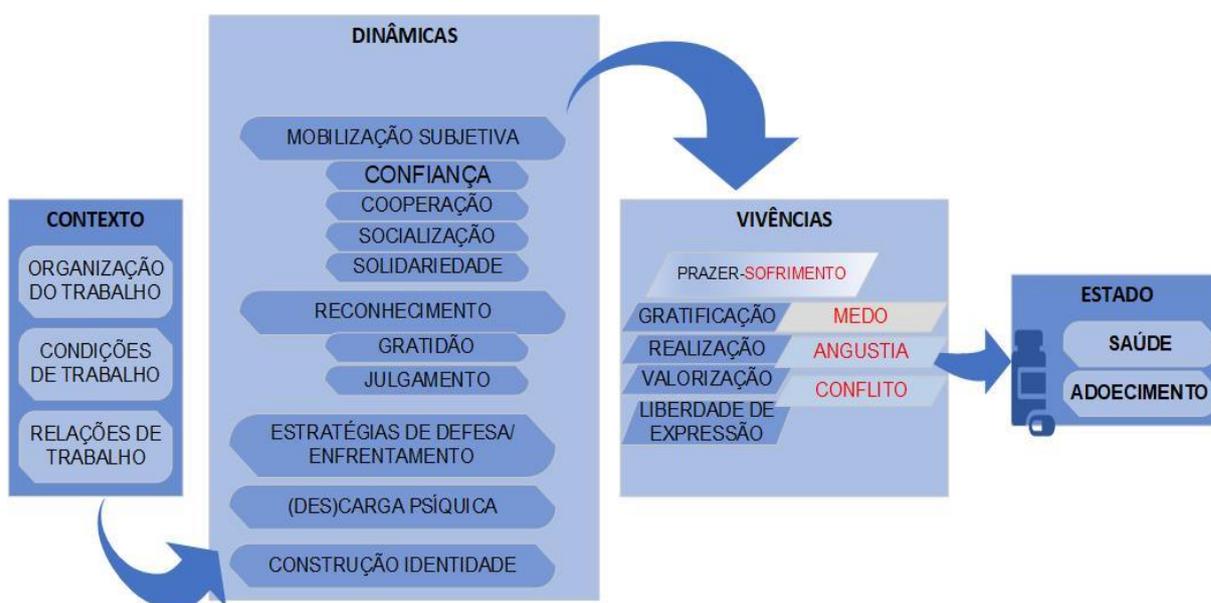
associados aos demais, são o do reconhecimento e suas dinâmicas associadas e sobre os tipos de inteligência do trabalhador.

Apesar de ser uma teoria nova, as pesquisas que utilizaram a PDT conceberam estudos empíricos em diversos ramos laborais, revelando características e particularidades até então invisíveis do contexto de trabalho e das vivências subjetivas que mantêm conveniente a atmosfera do trabalho, além de identificar alguns dos artifícios que o trabalhador utiliza para se manter normal. Sendo assim, entende-se que uma das contribuições da PDT é abordar uma etapa pré-patológica do trabalhador, conhecer as dinâmicas que o sujeito utiliza dentro do seu contexto de trabalho para se manter saudável e estudar suas vivências de prazer-sofrimento e mal-estar (MERLO; MENDES, 2009; OREJUELA, 2018).

Dentro dessa abordagem pré-estado de adoecimento, a PDT também busca a contextualização da subjetividade do trabalhador no ambiente organizacional em que está inserido, sendo discutida, coletivamente, em espaços criados para essa discussão, mas sem se afastar da realidade econômico-social vigente, uma vez que é esta que determina as formas da gestão e organização do trabalho, comprometendo o sentido dessas formas variantes de administração e suas indissociáveis repercussões no trabalhador (FREITAS, 2013).

Esquemáticamente, podem-se resumir, então, as dimensões teóricas da PDT como uma interdependência entre contexto de trabalho, dinâmicas, vivências e estado, conforme ilustrado na figura 6 e discorrido nas seções seguintes.

Figura 6 – Macro dimensões teóricas da PDT



Fonte: Grupo de pesquisa integra saberes – PPGA/UECE (2019).

2.3.2 As dimensões da PDT

A PDT propõe estudar a relação trabalhador-trabalho-organização através das dimensões apresentadas na figura 1: i) as dimensões do contexto de trabalho, que dizem respeito a aspectos mais exteriores, mais discerníveis na ambiência de trabalho; e ii) as dimensões de conteúdo que, neste projeto, são entendidas como as dinâmicas, as vivências e os estados próprios à intra e intersubjetividade.

Condições de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho compõem o conjunto das dimensões que permitem ao pesquisador fazer uma leitura do contexto de trabalho que se quer investigar; enquanto nas dimensões de conteúdo estão dinâmicas como mobilização subjetiva, estratégias de defesa, construção identitária; vivências como as de prazer/sofrimento no trabalho, as de reconhecimento; e estados de saúde ou adoecimento (DEJOURS, CHRISTOPHE; ABDOUCHELI, ELISABETH; JAYET, CHRISTIAN, 1994).

2.3.2.1 Contexto de trabalho

As dimensões de contexto influenciam nas dinâmicas e vivências do trabalho, a partir de suas três subdimensões: organização do trabalho, condições de

trabalho e relações de trabalho. Salienta-se que o relacionamento entre o contexto do trabalho e o trabalhar não é restrito ao tecnicismo e ao palpável, mas é também uma conexão social (LAVNCHICHA, 2015).

2.3.2.1.1 Organização do trabalho

Organização do trabalho é “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade”, mostra Dejours (1992, p. 25). Todos esses aspectos são permeados e influenciados por características econômicas, sociais e culturais que retroalimentam a organização real do trabalho, ocasionando mudanças ou mantendo o *status quo* atual (DEJOURS, 2005).

Quando surgiu a organização capitalista do trabalho, gerou uma série de novas exigências ao trabalhador. Entre as principais estão o ritmo de trabalho e a gestão por tempo. O desempenho exigido na execução de cada tarefa era sobre-humano e gerava um esgotamento físico e mental (BRAVERMAN, 1987), embora, na época, os pesquisadores do tema trabalho/trabalhador focassem suas pesquisas apenas nos problemas físicos dos trabalhadores, inexistindo uma preocupação com a saúde mental, até porque uma das premissas do regime taylorista era separar o trabalho intelectual do trabalho manual (DEJOURS, 1992).

O trabalhador, além de se ver desprovido do seu saber, deve se submeter à organização do trabalho prescrita pelas organizações de trabalho, ao invés de executar suas funções conforme reconhece ser mais produtivo e prazeroso, renegando, em parte, a sua identidade e os seus anseios. Logo, quanto mais rígida seja a organização laboral a que o sujeito esteja submetido, maior é a uniformização do coletivo do trabalho e a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real (DOS SANTOS; MELLO NETO, 2016).

Nos últimos anos, as organizações passaram por reestruturações no modelo de organização do trabalho. Em muitas das indústrias tradicionais e setores com mão de obra intensiva, foi adotado o formato enxuto, composto por núcleo essencial de trabalhadores complementado por empresas prestadoras de serviços. Os trabalhadores são acionados de acordo com a demanda variável, afóra a adoção de tecnologias que desobriga a presença física do trabalhador no ambiente da sede da empresa (SCHWAB, 2017).

A rápida e crescente adesão dos trabalhadores é promovida pela reprodução discursiva de valorização de uma organização flexível do trabalho, pela qual se estaria ganhando autonomia, flexibilidade, independência. Nesse contexto, novas qualidades pessoais também se tornam valorizadas no discurso empresarial, tais como:

Esponaneidade, mobilidade, capacidade rizomática, polivalência, comunicabilidade, abertura para os outros e para as novidades, disponibilidade, criatividade, intuição visionária, sensibilidade para as diferenças, capacidade de dar atenção à vivência alheia, aceitação de múltiplas experiências, atração pelo informal e busca de contatos interpessoais. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005, p. 130)

No setor de serviços, as mudanças na organização do trabalho são ainda mais radicais, tendo em vista que o ambiente laboral do trabalhador, onde estão suas tarefas e indicações de como realizá-las, atualmente estão alocadas num computador ou *smartphone*, simulando uma realidade virtual em que a organização é Você S/A. A empresa para a qual o gig-trabalhador está conectado, intermedia a oferta laboral com a demanda dos clientes, eliminando parte dos custos de transação e sendo remunerada pelas duas partes envolvidas na operação (NURVALA, 2015).

Ressalta-se que a organização atual do trabalho não está limitada a organizações formais. Qualquer ambiente, seja ele real ou virtual, em que se desenvolve uma atividade com o intuito de monetizar o ato, pode ser considerado como uma organização de trabalho. Como exemplo, Moraes (2012) realizou sua investigação com vendedores ambulantes no centro de uma capital no Norte do Brasil, e Batista-dos-Santos *et al.* (2017), com flanelinhas em outra capital brasileira.

2.3.2.1.2 Condições de trabalho

Na perspectiva dejouriana, entendem-se por condições de trabalho:

O ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e os atributos antropométricos do posto de trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 25).

Percebe-se que os elementos que compõem essa dimensão da PDT estão relacionados ao corpo físico do trabalhador e têm origem nos estudos da ergonomia. É a qualidade das condições de trabalho que influenciam diretamente, juntamente

com as outras dimensões de contexto, nas dinâmicas, vivências e no estado do trabalhador (DEJOURS, 2005).

Dentro das práticas da Administração, o enfoque nas condições de trabalho pode ser caracterizado por três modelos que tiveram o seu auge em alguns momentos da história recente do trabalho no capitalismo:

O primeiro é o macaco operário de Taylor, no qual ele desenvolveu métodos científicos para medir e calcular o trabalhador ideal para desempenhar cada função dentro de uma organização. As críticas se deram porque, ao elaborar esse trabalhador ideal, Taylor não considerava as necessidades básicas de cada trabalhador, o que resultou quase sempre num modelo de trabalhador inviável ou que gerava rapidamente um desgaste da saúde do operário.

O segundo caracteriza o trabalhador disciplinado de Foucault. Contratos coletivos são firmados, estabelecendo as condições ideais de trabalho, sendo, geralmente, uma condição média das capacidades produtivas do conjunto de trabalhadores. Esses contratos coletivos ainda poderiam ser formais, como respaldado por sindicatos; ou informais, em que o 'fazer parte' vinha da aceitação da tradição de regras de categorias de trabalhadores, por exemplo, os pilotos (DEJOURS, 1992).

O último e o contemporâneo é o sujeito de desempenho. Abandona-se a coletividade da categoria e cada sujeito trabalha dentro das suas condições, aspirações e capacidades. Desaparece uma coação externa para surgir uma autocoação, que resulta numa autoexigência de oferecer um serviço superior, sempre em busca da avaliação perfeita; e o desejo de obter uma maior renda mensal, porque o trabalhador de desempenho acredita que a sua produtividade depende, exclusivamente, do seu esforço (HAN, 2015a).

Outro aspecto é o reducionismo imposto pelas tecnologias digitais. As condições de trabalho estão sendo todas colocadas dentro de um *smartphone*, com seu estado de iluminação constante, que atrai os sujeitos como se estivéssemos hipnotizados (CRARY, 2013). Vive-se uma era de mercantilização, não só das coisas, mas também da vida. Atualmente, existem aplicativos para quase tudo que é cotidiano (MOROZOV, 2018).

Dentro dessa busca por alta produtividade do gig-trabalhador, Crary (2013) destaca as pesquisas militares sobre o soldado sem sono, nas quais se investiga uma droga capaz de deixar o indivíduo vários dias sem dormir, mantendo suas atividades

cognitivas e mentais. Seria o soldado sem sono o precursor do gig-trabalhador 24/7, tendo em vista que as inovações militares quase sempre são posteriormente desenvolvidas para fins comerciais?

Salienta-se, também, que, nas novas modalidades de trabalho flexível, quem é responsável por oferecer as suas condições de trabalho é o próprio trabalhador e não as empresas, como num trabalho tradicional. Muitas vezes, as organizações de plataforma impõem condições de trabalho que são também requisitos obrigatórios para o ingresso do prestador de serviço à plataforma (UBER, 2021).

2.3.2.1.3 As relações de trabalho

As relações sociais do trabalho constituem um pilar da construção da identidade do sujeito, funcionam como um dos reguladores dos instintos humanos para tornar plausível a vivência em sociedade (DEJOURS, 2012a).

Relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores; e que são às vezes desagradáveis ou até insuportáveis. (DEJOURS, 1992, p. 75)

Observa-se que as relações de trabalho podem ser horizontais (com os pares) e verticais (com os superiores ou subordinados). Nas relações horizontais, a função do coletivo é centrada no trabalho real, na maneira como as tarefas devem ser executadas, corresponde a um confronto com o trabalho prescrito, representa o caminho de engajamento do sujeito no trabalho. Esse processo de enfrentamento diário e coletivo leva os trabalhadores a terem um bom conhecimento interpessoal e, conseqüentemente, relações (amigáveis ou não) com os demais colegas de trabalho (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017).

Nas relações verticais, Dejours e Deranty (2010) conceituam de atividade deontica o esforço entre níveis hierárquicos diferentes para transformar a coordenação em cooperação, para que o trabalho real, quando necessita de autorização superior, possa ser viabilizado. Logo, uma relação de trabalho entre chefia-trabalhador está suscetível aos mesmos preceitos de reconhecimento dos outros, de convívio e de confiança e, igualmente como as relações horizontais, podem evoluir para uma relação de amizade.

Essa evolução das relações humanas dentro do trabalho ocorre porque as relações de trabalho não devem ser entendidas apenas como subproduto da relação trabalhador-tarefa, mas, também, como fator humano que atua na intersubjetividade e nas interações do coletivo. Ao desenvolver laços, a amizade também se torna um caminho para facilitar a resignificação do sofrimento, transformando-o em prazer (DEJOURS, 2005).

Porém, em tempos de flexibilidade, os laços de trabalho parecem acompanhar o tempo de duração de uma tarefa ou, no máximo, de um projeto. O típico trabalhador contemporâneo flexível é o habitante da “cidade por projetos” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005). Nesse ponto, pode-se afirmar que estão se resignificando valores humanos e o próprio sentido do trabalho pela marca do efêmero. As relações sociais perdem sua pluralidade para adotar critérios racionais inspirados na lógica dos negócios virtuais. Para Areosa (2019), esse fenômeno é desorientador para a integridade mental dos trabalhadores, dado que o deixa sem nenhuma rede de solidariedade, incorporando sentimentos que amplificam o sofrimento no seu ambiente laboral, ao mesmo tempo em que elimina parte dos mecanismos de que o trabalhador dispõe para sentir prazer (AREOSA, 2019).

Portanto, essas novas formas de trabalho fomentam o enfraquecimento das conexões sociais, da cooperação entre pares e aceleram a rotatividade no local de trabalho, impossibilitando o estabelecimento de relações mais sólidas (SENNETT, 2006). Na situação do gig-trabalhador, esse enfraquecimento é ainda mais agudo. O trabalhador deixa de perceber seus similares como companheiros de trabalho e passa a enxergá-los como concorrentes (MOROZOV, 2018).

Observam-se, no mercado laboral atual, novas formas de precarização do trabalho que vêm associadas à perda de garantias e direitos anteriormente conquistados por processos vinculados a coletivos de trabalho, frequentemente mediados pela instância sindical (MOROZOV, 2018). O contemporâneo traz a marca da desagregação do coletivo, com crescimento do individualismo (HAN, 2017a), e mesmo da reclusão corporal, como bem exemplifica o cotidiano dos trabalhadores em regime de *home-office*, por vezes responsáveis pelo provimento dos recursos materiais de diversas ordens (p. ex. computador, energia), necessários à realização do trabalho (DA SILVA, 2018).

2.3.2.2 Dimensões de conteúdo (dinâmicas e vivências)

As dimensões de conteúdo da PDT envolvem as dinâmicas e vivências apresentadas na figura 1, as quais, numa relação interdependente com as dimensões de contexto do trabalho, podem alterar o estado dos sujeitos entre saúde ou adoecimento (SILVA, 2019). Discorre-se sobre esses temas nas próximas seções.

2.3.2.2.1 Mobilização subjetiva

Mobilização subjetiva é a dimensão que intermedia o engajamento do trabalhador no trabalho. Ela necessita de um espaço de fala, onde o trabalhador irá expressar o seu pensar, agir e sentir. O sujeito potencializa a sua subjetividade, a sua inteligência prática e as ações do coletivo do trabalho em prol de transformar as situações causadoras do seu sofrimento (MENDES, 2007b). É reconhecida por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) como um meio eficiente de lidar com o sofrimento no trabalho, apresentando características diferentes das estratégias de defesa porque não busca a negação ou minimização do sofrimento, e sim, ressignificá-lo em prazer.

Uma das subdimensões da mobilização subjetiva é a confiança que, para Dejours (2005, p. 53), “não se fundamenta nas competências psicológicas, mas nas competências éticas. Está fundamentalmente ligada à efetividade de uma congruência no tempo, entre uma palavra dada e o comportamento que a segue”. Significa “edificar uma boa relação positiva com o outro, apesar de não saber dele; possibilita ação, apesar da falta de saber” (HAN, 2015b, p. 58).

Com a ascensão do capitalismo flexível e o estímulo da competição entre os pares, um efeito capcioso recai sobre a confiança que os trabalhadores tinham uns com os outros (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005). Em termos organizacionais, a substituição da confiança pelo controle digital faz com que a confiança perca sua importância como práxis social e significado para a sociedade (HAN, 2017a).

A confiança, quando presente, atua como aglutinador da cooperação entre os trabalhadores, que ocorre com o intuito dos sujeitos construírem ideias e soluções em conjunto. Os produtos oriundos dessa cooperação não representam a soma das partes, porque na dinâmica da cooperação existe a conjugação das qualidades e compensação das falhas singulares dos sujeitos envolvidos no fazer cotidiano, que fortalece a identidade psicológica e social, reafirma as referências internas e convive

com a diversidade, resultando na produção de ações com mais poder de transformação do que ações individuais (MENDES, 2007b).

Para entender a cooperação, resgata-se o conceito de trabalho prescrito e trabalho real (DEJOURS, 2005), tendo em vista que Dejours e Gernet (2012) analogamente comparam a lacuna entre o prescrito e o real do trabalho com a diferença entre coordenação e cooperação. A coordenação é prescrita pela organização e tem a função de garantir que a tarefa seja executada e alcance a sua finalidade, enquanto a cooperação assume o papel de lutar com a coordenação, não com o intuito de desestruturá-la, mas com o objetivo de torná-la mais conciliável com as dificuldades imprevistas do real do trabalho.

Portanto, é através do trabalhar coordenado e cooperado que homens e mulheres ressignificam o seu sofrimento em prazer no trabalho que realizam, bem como podem enfrentar o desafio de aplicar regras e processos para atingir os fins da tarefa econômica utilitária. Além do envolvimento subjetivo, a coordenação e cooperação da atividade constituem elementos complementares e indispensáveis na realização da tarefa. Sem coordenação e sem cooperação, os fins produtivos não podem ser alcançados (DERANTY, 2009).

Se antes existiam dois tipos de cooperação – a horizontal, praticada por pares ou trabalhadores no mesmo nível hierárquico, e a vertical, própria à relação entre chefias e subordinados –, com o advento de novos modelos econômicos flexíveis, Dejours (2015) adiciona um terceiro tipo de cooperação: a cooperação transversal. Esta última consiste na relação entre um trabalhador, tornado empreendedor de si mesmo e ofertante de um produto ou serviço e um terceiro: o consumidor. Dessa forma, não apenas o sofrimento e a saúde mental estão em evidência, mas a própria sobrevivência econômica do sujeito.

2.3.2.2.2 Vivências de prazer-sofrimento

O construto prazer-sofrimento surgiu quando pesquisas sobre o prazer no trabalho foram introduzidos nos estudos da PDT. “O foco da macrodimensão, vivências desses novos estudos, deixam de ser o adoecimento e passam a estudar também a mente saudável, refere Karam (2012, p. 58). O trabalhador empreende esforços físicos e psíquicos para equilibrar as suas atitudes, sentimentos e

pensamentos no exercício do labor, com o intuito de se manter saudável e dentro da normalidade (MENDES; FERREIRA, 2008).

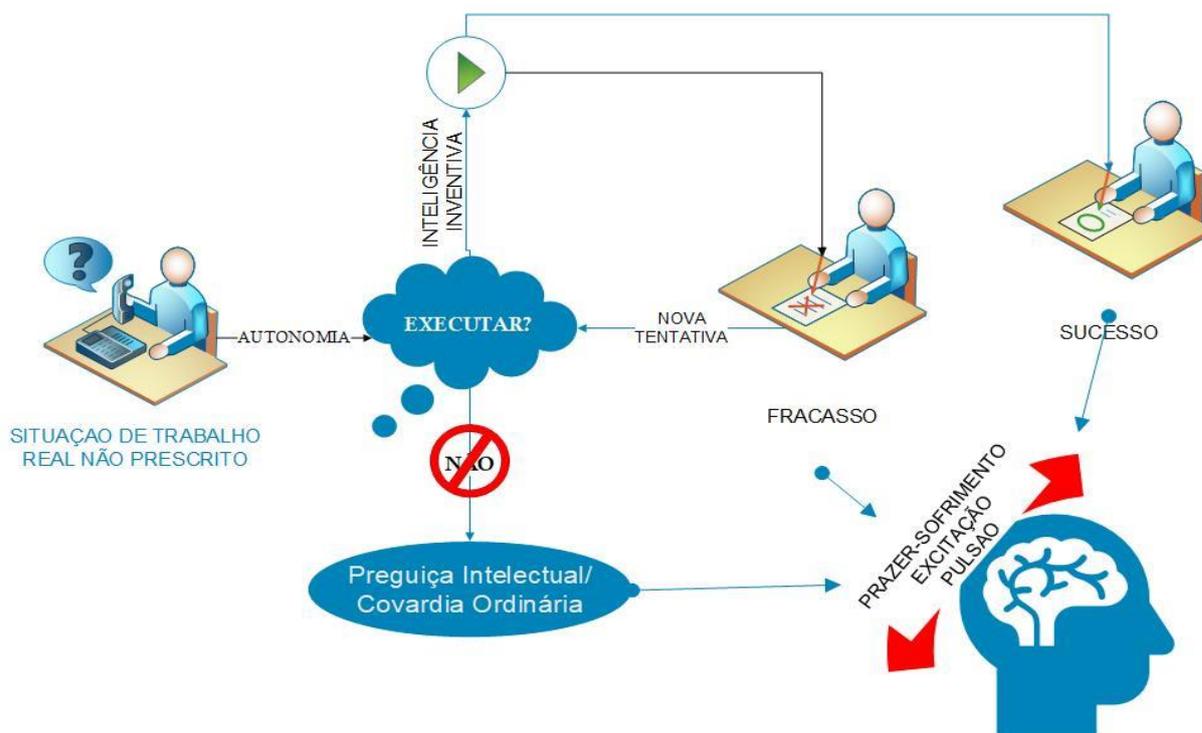
Para Dejours (2012a), o trabalho está relacionado à individualidade, à participação na sociedade e deve promover um sentido de conquista para o trabalhador. Essa sensação de realização é promotora de satisfação e prazer, enquanto o fracasso causa o sofrimento. Ao mesmo tempo que a normalidade do trabalhar é um compromisso entre o sofrimento e defesa, em contraponto às patologias do trabalhar. (BOUYER, 2010).

Quando o trabalhador se depara com uma tarefa prescrita, que sua execução resulta em um erro ou em uma falha, ele tem um conflito interior e sofre. Porém, ele tem dois percursos possíveis. O primeiro é ser corajoso e transgredir o prescrito e exercitar sua inteligência inventiva na busca do êxito, operando a partir do zelo (DEJOURS, 2012a). Esse exercício em si é estimulante, e a tentativa o coloca em estado prazeroso na relação com seu trabalho. Se a organização concede autonomia ao trabalhador para esses intentos, a relação trabalhador-organização também goza de uma boa relação. A segunda postura é de preguiça intelectual ou de covardia ordinária, que causa os efeitos inversos do tentar e resultam num estado permanente de sofrimento e conseqüente adoecimento. Vale ressaltar que ambas as escolhas são carregadas de excitações, pulsões e prazer-sofrimento dinâmico (DEJOURS, 2005).

Todas as vezes que o trabalhador se depara com um problema novo no seu trabalho (trabalho real) e executa um intento de resolver o problema, utilizando de criatividade ou novas ideias (inteligência inventiva), o resultado para sua ação podem ser dois: sucesso e fracasso. No caso do sucesso, a solução aplicada resolveu o problema e o sujeito sentirá excitação, pulsão e prazer por ter realizado a tarefa. Em caso de fracasso, ele pode desistir (preguiça intelectual/covardia ordinária) e, também, experimentar excitação, pulsão e sofrimento por ter falhado na execução da tarefa, assim como o fracasso pode levá-lo a executar uma nova tentativa.

A figura 7 sintetiza esta dinâmica prazer-sofrimento, que ocorre em cada simples decisão que se toma em cada ação de trabalhar no exercício rotineiro laboral.

Figura 7 – Dinâmica prazer-sofrimento simplificada



Fonte: adaptado de (DEJOURS, 2012a)

Portanto, o sofrimento no trabalho emerge quando o sujeito fracassa na execução de uma atividade ou encontra dificuldades para executar o seu labor, tendo em vista que é difícil realizar as tarefas tal como elas foram prescritas. Ao executar o seu trabalho, o indivíduo se depara com diversas variabilidades, que vão desde questões técnicas a questões humanas (TELLES; ALVAREZ, 2004).

Já o prazer no trabalho surge quando o sujeito obtém sucesso na realização de suas atividades ou encontra adequações para realizar o seu trabalho satisfatoriamente e que não violam os seus princípios éticos e seus valores. É prazeroso, também, aquele trabalho que atende às suas necessidades dentro e fora do ambiente laboral, que permite exercitar a sua inteligência prática e o qual o seu trabalho real é reconhecido no contexto das suas relações de trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

A questão emocional também está presente como fonte de prazer-sofrimento para os trabalhadores que lidam diretamente com o outro. A propósito, o campo empírico do cuidado com a saúde é o que apresenta a maior quantidade de estudos sobre o prazer-sofrimento com a lente da psicodinâmica do trabalho. Encontram-se estudos em diversas categorias de profissionais, como em

pediatria (LAMB; BECK; COELHO; BUBLITZ *et al.*, 2017), que cuidam de doentes terminais (DOS SANTOS; CORRAL-MULATO; VILLELA BUENO; DO CARMO CRUZ ROBAZZI, 2016), e lidam com o trabalho real numa unidade de urgências e emergências (KOLHS; OLSCHOWSKY; BARRETA; SCHIMERFENING *et al.*, 2017), entre outros.

O sofrimento, ainda, pode se exteriorizar pela frustração de ser obrigado a trabalhar em atividades que não são compatíveis com seus anseios pessoais. Nos tempos atuais, em que o emprego formal diminui, milhões de pessoas com escolaridade superior, que investiram numa carreira ou, até mesmo, que possuem experiência laboral em alguma área especializada, são forçados por necessidade a trabalhar em postos que não satisfazem os seus anseios mais básicos (SCHWAB, 2017). Nesse contexto, independentemente da organização, continuarão a sofrer no trabalho (HAN, 2015a; 2017a).

As mudanças tecnológicas destacam-se, na contemporaneidade, como porta para estresse e sofrimento no trabalho. Batista-dos-Santos *et al.* (2015) apresentam relatos de trabalhadores que sofreram quando a organização para a qual trabalhavam iniciou um processo de implantação de ERPs. O sofrimento nessa categoria manifesta-se estimulado, principalmente, por dois aspectos, o medo da mudança e a carga excessiva de trabalho.

2.3.2.2.3 *Estratégias de defesa e de enfrentamento*

Mecanismo de defesa é um conceito criado por Freud para as manifestações do ego diante das requisições de outras dimensões psíquicas: o id e o superego. Os mecanismos de defesa são estabelecidos pela forma como se dá a organização do ego. Quando o ego está bem-organizado, ele está propício a demonstrar reações mais racionais e conscientes. Embora no nosso dia a dia, especificamente para essa tese, no cotidiano do trabalho as diversas situações vivenciadas podem desencadear sentimentos inconscientes, provocando reações menos racionais e objetivas e ativando então os diferentes mecanismos de defesa, como as abordadas nessa seção: estratégias de defesa e de enfrentamento (FERRARI, 2014).

As estratégias defensivas são as artimanhas desenvolvidas pelos trabalhadores com o propósito de amenizar a nocividade das pressões que o trabalhar

incide contra o funcionamento mental. No entanto, o estabelecimento dessas estratégias pode mascarar a gravidade de um estado crônico de sofrimento causado pela organização, forjando uma negação mental que não contribui efetivamente com possíveis melhorias dessa situação (DEJOURS, 1992).

O desenvolvimento de estratégias defensivas é inconsciente, sendo formado, por exemplo, a partir da negação do sofrimento e funciona como escudo protetor. Em um primeiro momento, os trabalhadores não aceitam a situação que os fazem sofrer, tampouco falam dessa situação para outros sujeitos. Essa conjuntura torna-se pior quando o trabalhador precisa pôr em prática estratégias que confrontam algum de seus valores morais (AREOSA, 2019).

Logo, o sujeito articula soluções eficazes que atenuam o sofrimento e o coloca novamente em uma situação de “normalidade sofrente” (DEJOURS, 2007, p. 36), que é o estado psíquico da maioria dos trabalhadores. Vale salientar que o normal não é quem não sofre, e sim, aquele que reage aos riscos que o sofrimento impõe à sua saúde psíquica e atua para salvaguardá-la (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

As estratégias de enfrentamento, por sua vez, são majoritariamente táticas coletivas e se desenvolvem na particularidade de um contexto. O que as diferencia das estratégias defensivas é que, “apenas esforços conscientes e intencionais são considerados estratégias de enfrentamento” (MORERO; BRAGAGNOLLO; SANTOS, 2018, p. 2258) e podem ser desenvolvidas de maneira criativa e externa ao ambiente laboral.

Mendes, Costa e Barros (2003) investigaram trabalhadores brasileiros no período de privatizações e redução acentuada de pessoal em virtude da automatização. Os sujeitos tinham consciência da irreversibilidade do fenômeno de *downsizing* e buscaram enfrentar a realidade engajando-se em atividades físicas, terapias e espaços coletivos de discussão.

Outro tipo de enfrentamento é conceituado como compensação. O trabalhador ou grupo de trabalhadores que vivencia uma situação de sofrimento no trabalho, busca mecanismos para se sentir equiparado. As trabalhadoras de uma central de atendimento que trata de denúncias de abuso sexual relatam que, durante o expediente, buscam aliviar a tensão com conversas espirituosas entre as colegas de trabalho, com brincadeiras e anedotas (DIAS *et al.*, 2011).

Tanto as estratégias de defesa como as estratégias de enfrentamento podem se manifestar individual ou coletivamente. No desenvolvimento do espaço coletivo da fala, essas relações interpessoais devem despertar entre os participantes do coletivo atitudes revestidas de solidariedade, confiança e cooperação, além do sentimento de igualdade perante o julgamento do semelhante (FREITAS, 2013).

2.3.2.2.4 Reconhecimento

O reconhecimento é uma das vivências centrais da PDT, assim como uma das mobilizações subjetivas do trabalhador (MENDES, 2007b). Reconhecer significa uma compensação moral e/ou simbólica cedida ao ego como recompensa à contribuição do trabalhador, à organização do trabalho, ou seja, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência. É a partir do veredicto de conformidade ao trabalho realizado que o trabalhador é recompensado com um julgamento, o que inclusive o torna pertencente ao grupo e igual aos seus pares (DEJOURS, 2005).

Ser reconhecido é fator constituinte da identidade do trabalhador. O sujeito sente uma necessidade psíquica de que o seu esforço seja avaliado e valorizado pelo outro, pelo grupo a que pertence, pelo superior hierárquico. Esses julgamentos podem ser por utilidade, quando avaliado segundo a sua utilidade econômica ou funcional e é proferido por aqueles que estão numa posição hierárquica superior ou por aqueles para quem o trabalho é prestado, ou por beleza, que somente pode ser realizado pelos pares (DEJOURS, 2005).

O julgamento quanto à utilidade diz respeito à utilidade econômica, técnica ou social da contribuição que o empregado faz para a organização. Esse julgamento, geralmente, é feito por seus superiores e significa que a atividade é reconhecida como sendo 'trabalho' no sentido estrito do termo (DEJOURS, 2014), ou melhor, não é uma atividade de lazer nem um *hobby*.

Contudo, algumas funcionalidades da tecnologia digital que possibilitam tecnicamente mercantilizar até aspectos da vida ordinária das pessoas, desafiam ou ressignificam a suposição da natureza utilitária do trabalho e o próprio sentido do que é trabalho (MOROZOV, 2018). Por exemplo, a prática do *mukbang* (literalmente, comer uma grande quantidade de comida durante a transmissão *on-line*) trouxe não apenas fama a Banzz, que atraiu uma audiência de mais de 3 milhões de inscritos no

YouTube, mas, também, uma renda considerável (BANZZ, 2019). Assim, o seu “lazer ou hobby” transformou-se em trabalho na economia digital. Mecanismo semelhante identifica-se entre os influenciadores digitais que monetizam tudo, especialmente a vida privada, em uma espécie de publicização narcísica rentável, para eles, como um dos novos tipos de trabalhadores do digital, e para as grandes empresas de tecnologia.

Já o julgamento quanto à beleza está relacionado com a conformidade do trabalho realizado com os critérios coletivos e profissionais da categoria a qual o trabalhador pertence, tal como igualmente seu trabalho pode ser reconhecido por introduzir alguma originalidade no trabalhar, comparado ao que os outros colegas fazem. Somente é outorgado pelos pares, por trabalhadores que conhecem o trabalho real que o sujeito realizou (DERANTY, 2009)

Para Dejours (2014), o segundo julgamento, o de beleza, tem um grande impacto no senso de identidade do indivíduo porque, quando esse tipo de reconhecimento é concedido pelos pares a um trabalho, significa uma aceitação coletiva que o trabalhador se tornou membro da comunidade, da equipe, do grupo de trabalho. Isso confere uma distinção em relação a outras pessoas que não são partícipes do mesmo grupo (DEJOURS, 2014).

Na contemporaneidade, especificamente no contexto de trabalho por intermédio de plataformas digitais, o reconhecimento vem de estranhos sem nenhuma relação de trabalho formal; são os clientes que julgam a qualidade dos bens ou serviços fornecidos (SILBERMAN, 2015). Tecnicamente, esses usuários não são clientes dos gig-trabalhadores, são utilizadores da plataforma que intermedia a relação comercial cliente-prestador de serviço.

Todavia, independentemente da natureza dissociada do relacionamento entre o cliente e o prestador de serviço, a continuidade do gig-trabalhador nesse ambiente de negócios “virtual” depende, em grande parte, do julgamento feito pelo cliente. Essa situação coloca o colaborador da rede na interseção de “capacidades digitais e ambição capitalista” (ZUBOFF, 2019, p. 27), em que o reconhecimento e a continuidade de seu trabalho dependem da pontuação/estrelas (ou seja, julgamento) que ele recebe (SLEE, 2015).

É preciso ressaltar que o reconhecimento na perspectiva da PDT não se aplica ao sujeito. O que o trabalhador anseia é que seu trabalhar e a qualidade das

suas ações sejam avaliados e reconhecidos. Somente após é que a mente aplica a dimensão “fazer” à esfera “ser”. De reconhecimento em reconhecimento, o indivíduo sente seu senso de identidade crescer e se tornar mais forte e mais sólido. Desse modo, a psicodinâmica do reconhecimento está em posição de transformar o sofrimento no local de trabalho em prazer com o aprimoramento do senso de si (DEJOURS, 2014, p. 125).

3 EPISTEMOLOGIA E DESENHO DA PESQUISA

Neste capítulo, é explicado o posicionamento epistemológico da tese e é descrito o desenho da pesquisa, que é de metodologia qualitativa.

3.1 Círculo epistemológico da pesquisa

Em termos paradigmáticos, argumenta-se, nesta tese, que a PDT é uma teoria de enquadramento alternativo ou flexível, no que concerne aos clássicos quadrantes de Burrell e Morgan (1979) e à classificação de Guba e Lincoln (1994). Há autores e grupos de pesquisa, frequentemente os associados aos programas de psicologia, que tendem a conceber suas pesquisas nos termos do paradigma humanista radical (MENDES, 2007b), haja vista o enfoque na subjetividade e o alinhamento com uma sociologia da mudança. Assim, podem ser lidos, paradigmaticamente, os estudos identificados como clínica do trabalho¹; o que seria correspondente aos concebidos por Lincoln, Lynham e Guba (2011) como dentro dos paradigmas crítico ou participativo.

Por outro lado, há diversos estudos em PDT, aos quais esta tese se enfileira, que, mesmo trabalhando epistemologicamente, a partir da dimensão da subjetividade, não têm na mudança radical o seu objetivo imediato. São trabalhos que não utilizam a intervenção no campo como meio de construção de conhecimento e de mudança imediata do real que investiga, podendo ser concebidos como trabalhos predominantemente interpretativistas (BURRELL; MORGAN, 1979) ou construtivistas (GUBA; LINCOLN, 1994).

No entanto, cumpre observar que essas categorizações paradigmáticas vêm se tornando um problema para os estudos organizacionais quando este campo tenta dialogar com outras áreas de conhecimento que se enquadram em outros paradigmas, podem-se dizer que isso ocorre em decorrência do pressuposto da incomensurabilidade (KUHN, 2003).

¹ Os estudos da clínica do trabalho na PDT têm uma abordagem teórica/metodológica que pressupõe o desenvolvimento conjunto entre a pesquisa e a ação, em que a preocupação central está em mobilizar subjetivamente os trabalhadores, buscando criar espaços de discussão e de escuta, para que, através da fala, os trabalhadores ressignifiquem o sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2004a). Outra forma de utilização da PDT é a abordagem teórica, que consiste da utilização de seu *corpus* teórico em outras áreas de conhecimento (MERLO; MENDES, 2009).

De Paula (2016) salienta que, seguir com esse debate de enquadramento paradigmático não contribui para o avanço científico da Administração, tal como defende a necessidade de se abandonar o modelo paradigmático vigente, que é baseado numa lógica kuhniana. Baseada numa leitura habermasiana dos tipos de interesses ligados ao conhecimento ², a autora propõe, então, que a incomensurabilidade seja substituída pelo conceito de incompletudes cognitivas, porque todos os tipos de interesses discutidos por Habermas “compõem a unidade do conhecimento e não podem ser tomados separadamente, uma vez que quando interpretamos os fenômenos sociais, é possível constatar que eles são interdependentes”, relata De Paula (2016, p. 25).

De Paula (2016) apresenta uma nova proposta, a de matrizes epistêmicas, que substitui a rigidez dos quadrados pela fluidez dos círculos. Os círculos de matrizes epistêmicas são formados por três matrizes, cada uma contendo três elementos (tipo de filosofia, tipo de lógica, tipo de interesse): a) a matriz empírico-analítica alinha-se à filosofia positiva, ao uso da lógica formal e à preferência pelo interesse técnico; b) a matriz hermenêutica caracteriza-se pelo alinhamento com a filosofia hermenêutica, pelo uso da lógica interpretativa e pela preferência pelo interesse prático; c) a matriz crítica caracteriza-se pelo alinhamento com a filosofia negativa, pelo uso da lógica dialética e pela preferência pelo interesse emancipatório.

Conectadas às matrizes, existem as abordagens sociológicas³, as teorias e as metodologias. Algumas abordagens sociológicas identificam-se com apenas uma matriz epistêmica, tais como as abordagens funcionalista, interpretativista e humanista. No entanto, algumas abordagens sociológicas articulam-se conjugando diferentes matrizes: matriz estruturalista (matriz empírico-analítica e matriz hermenêutica), matriz pós-estruturalista (matriz hermenêutica e matriz crítica) e matriz realista crítica (matriz empírico-analítica, matriz hermenêutica e matriz crítica) (FERRAZ; CHAVES; FERRAZ, 2018).

² Para Habermas (1982), os três interesses cognitivos (técnico, prático e emancipatório) devem ser considerados como uma unidade de conhecimento. Os interesses técnicos dirigem o conhecimento para prever e controlar os fatos sociais; os interesses práticos buscam comunicação e interpretação e predominam nas ciências hermenêuticas; e os interesses emancipatórios são voltados para as transformações sociais.

³ A autora propõe a expressão abordagens sociológicas como substituta da noção de paradigmas sociológicos por entender que cada abordagem produz suas próprias teorias e métodos e percorrem o círculo das matrizes em busca da sua identidade epistêmica.

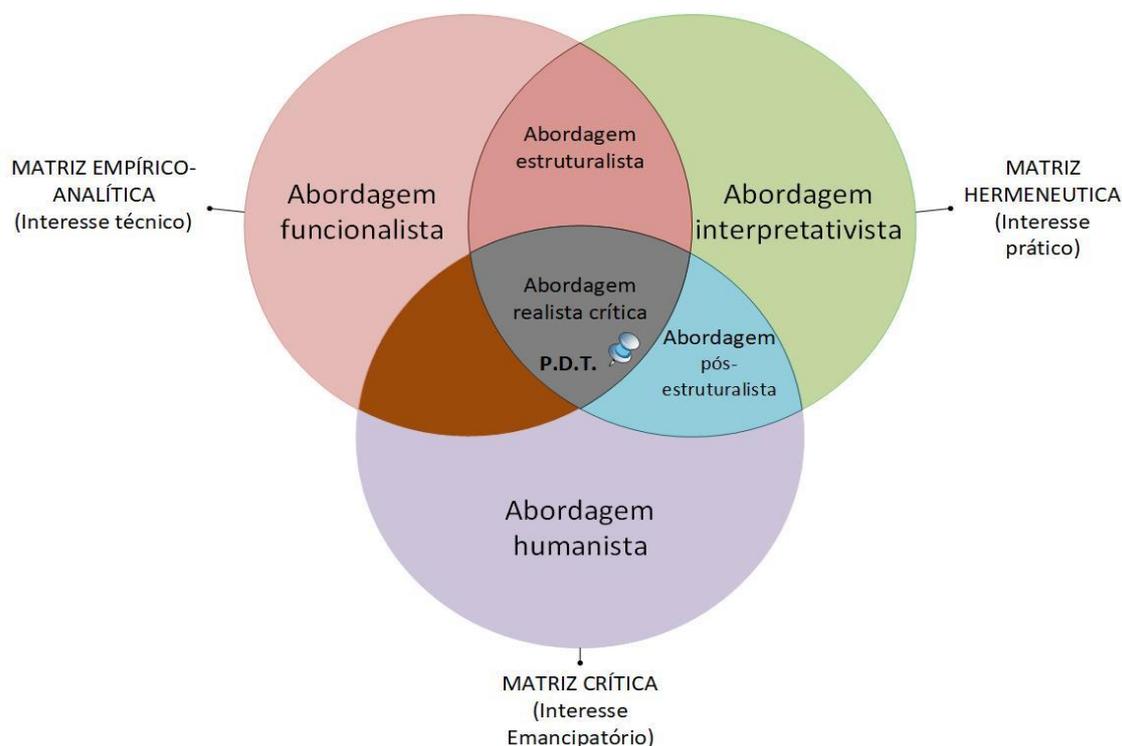
Essa conjugação entre diferentes matrizes gera uma reconstrução epistêmica avançada, que se configura quando uma teoria se encontra no limite de uma matriz epistêmica e dialoga com outra matriz. Esse movimento, por vezes, cria um sistema de conhecimento novo, que é consistente e independente do ponto de vista epistemológico, mas não dispõe de elementos suficientes para constituir, sozinha, uma nova matriz. Surge, assim, “uma abordagem sociológica híbrida, capaz de realizar interconexões entre as matrizes epistêmicas, contemplando mais de um interesse cognitivo” (DE PAULA, 2016, p. 39).

Esta tese, ao adotar a PDT como lente teórico-analítica, trabalha na perspectiva de uma reconstrução epistêmica avançada própria de uma abordagem sociológica híbrida, entendendo que a abordagem realista-crítica é a que melhor lhe expressa. A partir do conceito de trabalho como aquilo que implica, do ponto de vista humano, “o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; sendo o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004b, p. 27), a PDT pressupõe a presença dos interesses técnico, prático e emancipatório na ação daquele que trabalha.

Para a PDT, o trabalho se constitui como atividade de produção que: a) transforma o mundo, b) permite a expressão de inteligência e criatividade humana, e c) transforma, produz e revela aquele que trabalha (FACAS; SILVA; ARAÚJO, 2013). Logo, reduzi-lo a um ou alguns dos tipos de interesses (técnico, prático, emancipatório) é não considerar sua constituição fundamental.

O realismo crítico, fomentado por uma lógica dialética, sustenta que o mundo não é constituído somente por fatos empíricos ou por idealismos, mas por estruturas reais que duram e operam independentemente de nosso conhecimento, experiência ou acesso a elas (DE PAULA, 2016), ao mesmo tempo que se transforma pelo agir do sujeito no mundo objetivo. É com essa abordagem realista sempre reflexiva que entendemos que a PDT se alinha, por saber que o trabalho vivo de cada trabalhador sempre operará numa zona de hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real, constituindo-se como o único espaço de verdadeira possibilidade de autonomia do trabalhador, no sentido dejouriano desse termo, isto é, aquela autonomia que não pode ser delegada, por não ser exterior ao sujeito.

Figura 8 – classificação da PDT nas matrizes epistemológicas



Fonte: adaptado pelo autor de (DE PAULA, 2016)

3.2 Abordagem da pesquisa

A abordagem da pesquisa é qualitativa e segue a lógica epistemológica da PDT, no sentido em que foi articulada com a abordagem dos círculos epistêmicos na seção anterior (MERLO; MENDES, 2009). O trabalho colabora com estudos organizacionais, utilizando as categorias teóricas da PDT compreender as realidades do trabalho na atualidade, objetivando atingir a fronteira do conhecimento da área ao inserir no debate esse novo conceito de trabalhador, o gig-trabalhador.

De Paula (2016) afirma que cada matriz epistêmica tem critérios específicos para verificar a confiabilidade e a validade da pesquisa. Na pesquisa qualitativa, a verificação refere-se aos mecanismos utilizados durante o processo de pesquisa para obter rigor no estudo. Esses mecanismos são tecidos em todas as etapas da investigação para construir um produto sólido.

Se os princípios da validação da investigação qualitativa forem seguidos, cinco estratégias de validade da pesquisa devem ser seguidos: 1) coesão metodológica, onde o método deve estar em função da questão de pesquisa; 2) amostra apropriada, com participantes que representem o fenômeno, para que

ocorra uma saturação efetiva, nunca ignorando os casos negativos; 3) coleta e análise simultâneas dos dados, formando uma interação entre o conhecido e o desconhecido, além de manter os dados em constante revisão; 4) imersão na teoria com o intuito de obter novas ideias, validá-las ou descartá-las após a análise do conjunto de dados, além de estar no movimento cognitivo de construção de um resultado sólido; e 5) resultados do estudo ou dos avanços da teoria (MORSE; BARRETT; MAYAN; OLSON *et al.*, 2002).

3.3 Tipo de pesquisa

Seale (1999) classifica as pesquisas em três tipos: pesquisas exploratórias que procuram alcançar uma maior proximidade com o problema a ser estudado; pesquisas descritivas, que têm como finalidade descrever as propriedades de uma população ou fenômeno e/ou estabelecer relações causais entre as variáveis; e as pesquisas explicativas, que buscam mapear os eventos influenciadores das ocorrências de fenômenos. A pesquisa explicativa busca desvelar “o porquê das coisas”.

No caso desta tese, classifica-se a pesquisa como descritiva-explicativa, porque tanto buscará descrever as macrodimensões teóricas da PDT (figura 1 na página XX) emergentes no campo quanto, por meio desse movimento descritivo, explica como se constitui as especificidades da psicodinâmica do trabalho desse novo tipo de trabalhador: o gig-trabalhador.

3.4 Campo e sujeitos de pesquisa

Compreendendo que campo é o local por excelência onde o fenômeno em estudo ocorre, tem-se como campo desta pesquisa o contexto laboral dos trabalhadores por aplicativo na cidade de Fortaleza, no Brasil. O período de realização das entrevistas foi entre os meses de abril e junho de 2021.

O sujeito da pesquisa foi o gig-trabalhador, que são os trabalhadores que se conectam aos seus clientes através de um aplicativo, como Uber®, 99® e Indrive®. E que, supostamente, usufruem de liberdade, independência, autonomia e flexibilidade para trabalhar quando quiser, onde quiser e como quiser.

No caso desta tese, foram eleitos os trabalhadores vinculados ao aplicativo Uber®, em razão de seguintes fatores: a) dificuldade de acesso desses profissionais, pois as rotinas flexíveis e os ganhos por viagem/entrega ocasionam a recusa de disposição de tempo para entrevista; b) motoristas de aplicativo, diferentemente dos entregadores, podem dispor do tempo da viagem para responder aos questionamentos de uma entrevista; c) mesmo entre os aplicativos de transporte de passageiros, a Uber® se destaca, seja em quantidade de usuários, tempo de funcionamento no país, oferta de comodidade e segurança aos usuários. No entanto, ressalta-se que é prática comum os gig-trabalhadores estarem cadastrados em mais de um aplicativo, como o 99® e Indrive®.

Ainda sobre as nuances desse campo, cumpre destacar que os motoristas de Uber de uma capital, com grande aglomerado de pessoas, estão sujeitos aos malefícios e benefícios da flexibilidade do gig-trabalho, dado que a demanda pelo serviço é maior, o que de um lado estimula o crescimento da concorrência, que observa a oportunidade de mercado, obrigando esses trabalhadores, em alguns casos, a assumirem uma rotina de corridas diárias intensa e, por outro, dão autonomia para que estes trabalhadores possam optar com maior liberdade sobre sua atuação, decidindo sobre os horários em que prefere trabalhar e os locais que aceitam ir, recusando corridas indesejadas (independentemente do motivo). Assim, esses trabalhadores podem se orientar, tanto pela sua necessidade pessoal de obter uma renda para subsistência quanto se guiar pela comodidade, trabalhando quando for conveniente, no caso daqueles que buscam complementar renda ou obter um ganho financeiro a mais.

Quanto aos entrevistados, estes foram selecionados pelo critério de amostra por acessibilidade (PIRES, 2008). O pesquisador desta tese utilizou os serviços oferecidos pelo aplicativo Uber® para contratar viagens longas em torno da capital. Então, no momento da viagem, o pesquisador consultou o gig-trabalhador prestador do serviço sobre a possibilidade da concessão de uma entrevista. Antes de iniciar a entrevista, algumas perguntas adicionais foram realizadas para saber se o motorista estava dentro do perfil estabelecido nesta tese. Em outros termos, somente foram entrevistados aqueles que possuíam experiências anteriores no modelo de trabalho tradicional, que tinham pelo menos um ano de atuação como gig-trabalhador e que são adultos, com idade superior a 25 anos. A intenção era apreender, na fala

desses sujeitos, as percepções que esses elaboravam na fala ao discorrer sobre seus gig-trabalhos em comparação com os seus trabalhos anteriores no modelo tradicional.

Uma especificidade desta pesquisa reside no fato que a coleta de dados foi feita no *lócus* de trabalho, no momento de desempenho da atividade. Comumente, em contextos mais tradicionais, mesmo pautados na flexibilidade, a existência de uma hierarquia e jornada de trabalho predefinida, impossibilita a realização de entrevistas no local de trabalho, e quando não inviabiliza o local, faz o entrevistado cessar a atividade para que possa conversar com o pesquisador, cedendo parte da sua jornada para a comunidade acadêmica, o que requer autorização das instâncias superiores.

No caso em análise, essas impossibilidades e restrições não ocorreram. Os entrevistados puderam narrar sobre suas histórias de vida e seu contexto laboral ao mesmo tempo em que laboravam, aproximando o discurso do trabalhar desses sujeitos. Acredita-se que essa característica da pesquisa trouxe maior fidedignidade aos dados, restringindo a possibilidade de falas prontas elaboradas nas pausas entre perguntas e respostas em ambientes em que inexistem outras preocupações, como a atenção ao cumprimento das tarefas. O desempenho da tarefa, no momento da entrevista, também facilita ao entrevistado relembrar situações que em ambientes diferentes do seu contexto laboral poderiam ser mais difíceis. Os “gatilhos” que estimulam a memória estavam presentes, tais como: o trânsito lento, as notificações do aplicativo sobre novas corridas, a preocupação com a temperatura do ar-condicionado e com o conforto do passageiro, entre outros.

A amostra é formada por sujeitos que apresentaram diferentes aspectos de caracterização, como sexo, idade, estado civil e escolaridade. No quadro 1, apresenta-se a caracterização desses sujeitos.

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados

	Entrevistado	Idade	Escolaridade	Sexo	Tempo no app (anos)	Estado civil	Tem outro trabalho?
1	Sujeito-01	35	Ensino médio	M	4 anos	casado	NÃO
2	Sujeito-02	28	Ensino médio	M	2 anos	solteiro	NÃO
3	Sujeito-03	39	Ensino médio	M	5 anos	casado	NÃO
4	Sujeito-04	30	Ensino médio	M	5 anos	divorciado	NÃO
5	Sujeito-05	62	Superior incompleto	F	1 ano e meio	viúva	NÃO
6	Sujeito-06	55	Fundamental	M	5 anos	casado	NÃO
7	Sujeito-07	39	Ensino superior	M	1 ano	casado	SIM
8	Sujeito-08	48	Ensino médio	F	1 ano	divorciada	SIM
9	Sujeito-09	27	Superior incompleto	F	1 ano	solteira	SIM
10	Sujeito-10	30	Ensino médio	M	1 ano	casado	SIM
11	Sujeito-11	51	Ensino médio	F	4 anos	solteira	NÃO
12	Sujeito-12	26	Superior incompleto	M	3 anos	solteiro	SIM
13	Alves	48	Ensino médio	M	3 anos	casado	NÃO
14	Sujeito-14	32	Ensino médio	F	3 anos	casada	NÃO
15	Sujeito-15	29	Ensino médio	M	2 anos	casado	SIM
16	Sujeito-16	34	Superior incompleto	M	1 ano e meio	solteiro	NÃO
17	Sujeito-17	37	Fundamental	F	1 ano e meio	solteira	NÃO
18	Sujeito-18	27	Ensino superior	M	3 anos	Solteiro	NÃO

Fonte: autor (2021)

O quantitativo de entrevistados foi estabelecido sob o critério de saturação empírica, ou seja, quando a realização de novas entrevistas não agregava informações que pudessem colaborar com a construção de novos temas ou com o debate dos temas já descobertos a partir das entrevistas anteriores. Essa percepção é própria do pesquisador e pode ser atestada quando o movimento de análise dos dados não refutava essa sapiência do pesquisador (THIRY-CHERQUES, 2009). Após 18 entrevistas, a saturação foi alcançada, uma vez que o processo de categorização não possibilitou o surgimento de novos temas e não trouxe novos elementos para discussão dos temas já desvelados. Esse movimento constituiu a primeira etapa da saturação dos dados, realizada na fase de coleta. Na análise dos dados encontra-se descrito um segundo movimento de exaurimento dos dados, denominado saturação temática indutiva (SAUNDERS; SIM; KINGSTONE; BAKER *et al.*, 2018).

3.5 Técnica de coleta

A entrevista na pesquisa qualitativa é tida como uma espécie de artesanato intelectual, segundo a qual, independentemente da forma em que seja executada, é considerada por quem a utiliza como “um meio adequado para levar uma pessoa a dizer o que pensa, a descrever o que viveu ou o que viu, ou aquilo de que foi testemunha” (POUPART; DESLAURIERS; GROULX; LAPERRIÈRE *et al.*, 2008, p. 227).

No âmbito da PDT, Mendes (2007b) define a entrevista como uma técnica de coleta de dados centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na mecânica de falar-escutar-falar dos assuntos manifestados e latentes, sobre as dimensões de contexto, as dinâmicas e as vivências que o trabalhador se submete no exercício do seu labor.

Portanto, realizou-se entrevistas narrativas que, de acordo com Jovchelovitch e Bauer (2004), é uma forma de entrevista em profundidade com características específicas, que está baseada na lógica do contar uma história vivida. Além de partir do pressuposto que “não há experiência humana que não possa ser expressa na forma de uma narrativa [e que] o sentido não está no fim da narrativa; ele permeia toda a história” (p. 93-95).

A situação da entrevista, para esta pesquisa, deve encorajar o entrevistado a socializar a sua história. Então, para atender aos objetivos desta tese e responder às questões da pesquisa dessa investigação, o entrevistado deve:

- a) descrever o processo de adesão ao gig-trabalho e as motivações para permanecer nele;
- b) as percepções sobre o regime de trabalho que vivencia atualmente;
- c) as dinâmicas intra e intersubjetivas vivenciadas no real de trabalho.

O roteiro com as perguntas das entrevistas está no apêndice A. As entrevistas iniciaram após a assinatura do documento protocolar da pesquisa: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido baseado no modelo fornecido pelo Comitê de Ética em pesquisa da Universidade Estadual do Ceará (apêndice B), zelando, assim, pelos aspectos éticos da pesquisa.

Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas e importadas para o *software* de análise qualitativa ATLAS.ti®.

3.6 Técnica de análise

A técnica de Análise de Núcleos de Sentido - ANS foi criada por Mendes (2007b) e tem como base a análise temática de conteúdo desenvolvida por Bardin (2011). Para Mendes (2007, p. 72), “a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso”.

Ainda, para Mendes (2007b, p. 73), “a definição dos núcleos de sentido deve ser criada com base nos conteúdos verbalizados com um certo refinamento gramatical de forma. Às vezes, o nome da categoria é uma fala do sujeito”. A nomenclatura e a fixação dos núcleos de sentido são fundamentais para afirmar se a ANS foi aplicada.

Uma vez que os núcleos de sentido tenham sido delimitados, inicia-se o procedimento de tematização, que consiste em agrupar os núcleos de sentido em temas, por critério de convergência, que nortearão o processo de análise e de escrita dos dados. Para ilustrar as densidades e as relações entre núcleos de sentido pode-se seguir a orientação de Braun e Clarke (2013) de criar-se redes de temas para uma visualização geral dos núcleos de sentidos criados e, se necessário, reagrupar temas sem muita densidade em novos temas mais robustos em magnitude e densidade. A operacionalização da técnica ocorrerá com o auxílio de *software* de análise qualitativa de dados ATLAS.ti®.

Para compreensão do movimento da análise dos dados no *software*, cumpre explicar os procedimentos realizados, quais sejam: i) inserção das transcrições no *software* em formato pdf; ii) leitura das transcrições no *software* para destacamento dos trechos de maior relevância para a pesquisa (denominados no *software* como *quotations*, citação em português); iii) releitura dos trechos selecionados para apreensão dos sentidos (núcleos de sentidos) presentes na narrativa e indicá-los para o *software* por meio da criação de *codes* (códigos em português) vinculados aos trechos selecionados; iv) seleção dos *codes* (núcleos de sentido) e separação destes de acordo com a sua similaridade em *families* (famílias/grupos de códigos), em outros termos, os temas presentes na narrativa totalizante.

Conforme supramencionado, a saturação temática indutiva é utilizada na etapa de análise dos dados. Esse procedimento consiste em identificar que a inserção de novas transcrições à massa de dados, não faz emergir nenhum novo núcleo de sentido, *code* na linguagem do ATLAS.ti (SAUNDERS; SIM; KINGSTONE; BAKER *et al.*, 2018). Mesmo após a percepção do pesquisador durante a fase de coleta de que após a realização da 18ª entrevista nenhum dado novo foi obtido, procedeu-se com a validação dessa premissa no software, confirmando que os trechos selecionados da narrativa apenas reforçavam o quantitativo de *codes* já existente, sem ensejar a criação de um novo núcleo de sentido. Outras duas entrevistas foram realizadas, mas logo foram descartadas pois confirmaram que a coleta de dados atingiu a sua saturação.

Feito esses procedimentos, sucedeu-se com a validação dos temas orientados do processo de análise dos dados. Para tanto, foram considerados três critérios: a) representatividade dos temas, ou seja, a razão entre a quantidade de entrevistados cuja fala estava presente no tema e o quantitativo total de entrevistados; b) consistência interna, que consiste no comparativo do quantitativo de *quotations* e/ou *codes* presentes no tema e os respectivos quantitativos totais destes; e c) parecer dos pares, que constitui-se em um processo de validação feito por pares da área para atestar ou refutar a adequação entre *quotations*, *codes* e *families*, em outros termos, se os núcleos de sentido representam fidedignamente as citações e se o agregado desses núcleos dão sustentação ao tema proposto. Os parâmetros utilizados para cada procedimento de validação encontram-se ilustrados no quadro 2.

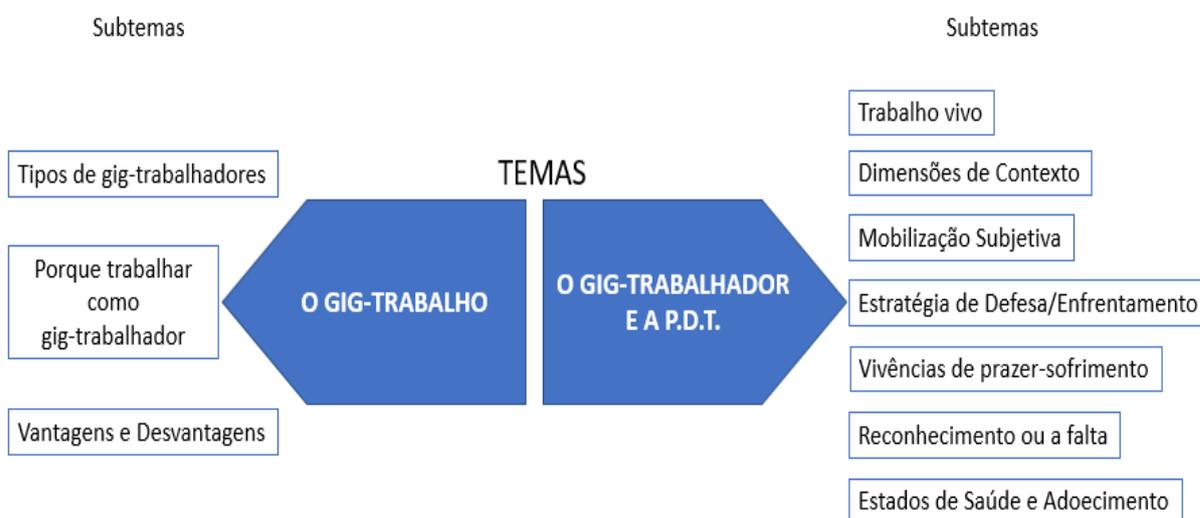
Quadro 2 – Processo de Validação dos Temas

	Critérios de Validação		
	<i>Representatividade</i>	<i>Consistência Interna</i>	<i>Parecer dos Pares</i>
Valor Percentual	50% dos entrevistados	40% dos núcleos de sentido	100% dos pares
Valor Absoluto	9 entrevistados	15 núcleos de sentido	3 pareceristas

Fonte: autor (2021).

Na etapa de validação dos temas, provisoriamente foram encontrados 10 subtemas, que para atender o critério de consistência interna foram agrupados conforme pode ser constatado na figura 9.

Figura 9 – Temas e subtemas da análise e discussão dos resultados



Fonte: Autor (2021)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As relações comerciais que acontecem com a alcunha de *sharing economy* não são práticas recentes, a novidade se dá porque na contemporaneidade as relações de oferta e demanda são intermediadas por tecnologia, inclusive aqueles referentes às relações de trabalho – gig-economia. Analogicamente, o celular e o computador incorporaram as funções que outrora foram do atravessador/comerciante que levava e trazia mercadorias ou serviços de um lugar para outro (VALLAS; SCHOR, 2020). Foi assim que países, cidades e pessoas prosperaram e enriqueceram ao longo da história.

Os papéis envolvidos nessas transações comerciais e que representam a relação do capital com o trabalho, também receberam diferentes denominações que acompanharam a evolução da sociedade. Parte-se de um vínculo de subsistência entre o trabalho e a terra para uma sujeição de senhor-escravo. Por outro lado, o capitalismo fez surgir a figura do capitalista e do trabalhador (BRAVERMAN, 1998). Periodicamente, novas nomenclaturas surgem: empreendedor, prestador de serviço, colaborador, dentre outras. Essas mudanças ocorrem no intuito de acompanhar outros fenômenos econômicos e sociais, no entanto, quase sempre fazem parte da estratégia de dominação do trabalho pelo capital.

Atualmente, sob a égide do capitalismo digital tenta-se associar descrições que denotam um protagonismo do trabalhador e que o faz autoperceber-se como aglutinador do capital e do trabalho (MOROZOV, 2018). Porém, os sujeitos entrevistados para este trabalho apresentaram falas, características e se autoperceberam como escravos, “empregados”, parceiros, *slashes* e empreendedores. No entanto, antes de descrever esses tipos, faz-se necessário apresentar como se dá a tomada de decisão para tornar-se um trabalhador do capitalismo digital.

4.1 A decisão de trabalhar por aplicativos

Difícilmente um cidadão da Suécia, um país que apresenta altos índices nos fatores institucionais macros apresentados acima, irá decidir trabalhar como motorista de aplicativo porque não encontrou uma oportunidade de trabalho na sua área de formação, visto que mesmo desempregado, o país oferece uma rede de

suporte que garante sua qualidade de vida. Diferentemente de cidadãos de países como Nigéria, que apresentam baixos índices nesses mesmos fatores e precisam trabalhar com o serviço que lhes apareçam com o objetivo de subsistir (DAVIS; SINHA, 2021).

Em países mais heterogêneos, como o Brasil, pode-se afirmar que os motivos que levam às pessoas a se tornarem gig-trabalhador não seguem uma lógica. Se o sujeito é detentor de crédito ou possui um fiador, ele compra um veículo financiado e trabalha como motorista de aplicativo “Querida continuar trabalhando de Uber, [...] então fui com meu irmão na concessionária e ele tirou um carro novo para eu trabalhar de Uber” (Sujeito-03), como também o sujeito pode alugar um carro “Eu estava parado, ‘sem trabalho’, meu amigo me incentivou a ser Uber, e eu aluguei um carro para poder rodar” (Sujeito-12).

Outros trabalhadores de diferentes setores ficam desempregados e têm os aplicativos como primeira opção para trabalhar. Sujeito-08, que trabalhou a vida inteira como representante comercial, quando ficou desempregada decidiu ser Uber: “Eu fiquei desempregada, então eu procurei o Uber e trabalhei um ano lá”. Ele relatou Sujeito-05, que era professora de artes e disse que: “Tinha que continuar trabalhando, pois eu sou sozinha para bancar minha casa, minhas contas, os meus compromissos, o meu lazer, e minha saúde”.

Também têm aqueles que decidem, espontaneamente, trocar o emprego formal pelo trabalho intermediado por aplicativos. Foi o caso de Sujeito-13: “Ao passar do tempo eu comecei a analisar e vi que a Uber era melhor financeiramente que o meu antigo emprego [...], eu trabalhei 23 anos no meu antigo emprego como balconista” e Sujeito-02: “Eu estava trabalhando muito e não estava ganhando bem, ter meu próprio tempo, fazer uma viagem [...]. E na Uber eu consegui isso”.

Sujeito-13 não esperou ser demitido de um trabalho formal. Em umas férias ele baixou o aplicativo e começou a trabalhar para a Uber. Quando comparou a renda entre o aplicativo e o seu trabalho formal, ele pediu desligamento depois de 23 anos de serviço na mesma farmácia.

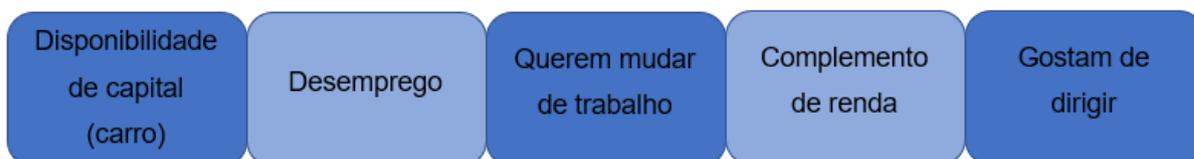
O aplicativo era uma segunda renda, porque eu tinha o meu emprego, trabalhava na <farmácia> e comecei a fazer Uber como uma segunda renda. Ao passar do tempo eu comecei a analisar e vi que a Uber era melhor financeiramente que o meu antigo emprego. Aí eu pedi para eles me demitirem, [...] e agora eu estou só na Uber. (Sujeito-13)

Alguns têm motivações específicas para começar a trabalhar nos aplicativos, é o caso de Sujeito-09, que decidiu aumentar sua renda sendo motorista do Uber e com esse dinheiro extra, ela cursa uma faculdade de Direito. Por fim, têm aqueles que não pretendem sair dos seus empregos fixos e trabalham no aplicativo como um complemento de renda.

Eu já trabalho no comércio e achava interessante, sempre gostei de dirigir e acabei que quando eu o vi [o irmão] trabalhando, achava interessante, ali rodava a cidade toda e conhecia alguns lugares. Aí acabei que eu comecei a rodar com o próprio carro que ele rodava, tirava um tempinho quando ele tirava a diária dele, quando chegava à noite eu ia buscar o carro que ele mesmo dirigia e eu usava ali dirigia até um certo período. (Harderson)

eu queria, complementar minha renda. [...]. Eu já tinha a carteira de habilitação com atividade remunerada para poder trabalhar, é só isso que precisa, o carro com a carteira remunerada. Com meu nome limpo acabei fazendo o cadastro no aplicativo do Uber e comecei. (Sujeito-07)

Figura 10 – Principais motivos de adesão ao gig-trabalho

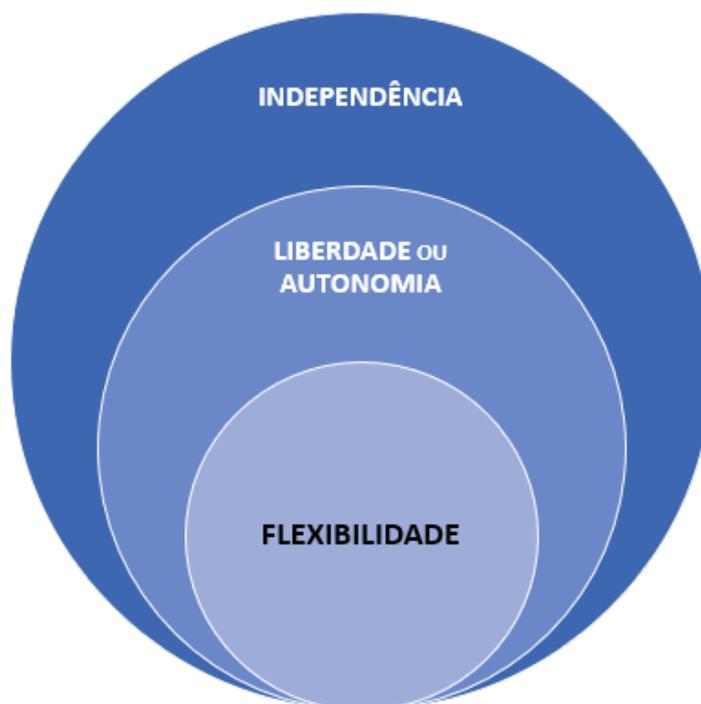


Fonte: autor (2021)

4.2 As vantagens e desvantagens de ser gig-trabalhador

Como em todo labor, trabalhar como gig-trabalhador tem os seus benefícios e malefícios. Na percepção dos entrevistados, as principais vantagens dessa modalidade de trabalho são independência, liberdade, autonomia e flexibilidade. Nos discursos coletados houve uma miscelânea de sentidos entre estes construtos, o sujeito não soube distinguir os significados literais, então para clarificar a relação entre esses adjetivos, apresenta-se a figura 11.

Figura 11 – Vantagens de ser gig-trabalhador



Fonte: autor (2021)

4.2.1 Independência

A independência é percebida pelo gig-trabalhador de duas formas: i) por poder trabalhar para diversos aplicativos simultaneamente e ii) com a obtenção de emancipação financeira.

No que diz respeito à possibilidade de atuar simultaneamente em diversos aplicativos, Sujeito-17 explica que adota essa prática porque quando um aplicativo está ruim, com baixa demanda, o outro pode estar com mais pessoas buscando uma corrida. Como também a tarifa pode estar maior na zona da cidade que ela está em aplicativo X, enquanto aplicativo Y continua com uma tarifa menor para aquela região. Sujeito-11 chegou, juntamente com uma sócia, a contratar o desenvolvimento do próprio aplicativo de um grupo de motoristas mulheres chamado Divas, o aplicativo passou por problemas de desenvolvimento, mas ela acredita que até o final do ano [2021] o aplicativo estará operacional.

Por outro lado, essa independência é conquistada com o sacrifício da eliminação de vínculos laborais que garantia benefícios sociais (SLEE, 2015). Embora pareça que o gig-trabalhador tem consciência dessa perda de direitos, ele incorpora

o espírito de sujeito de desempenho com naturalidade (HAN, 2015a). Sujeito-13 comenta que sabe que não tem benefícios sociais, mas não se arrepende de ter trocado o emprego na farmácia pelo de motorista de aplicativo. Ele afirma que recolhe os seus tributos para lhe garantir sua aposentaria e, mesmo assim, seus ganhos são superiores ao tempo em que trabalhava numa empresa tradicional.

Quanto à emancipação financeira, Sujeito-07 afirma que se sente satisfeito, porque “todo dia eu tenho ali meu dinheirinho”, mas ele não estabelece uma meta financeira diária para trabalhar, diferentemente da maioria dos gig-trabalhadores entrevistados. Inclusive, o que determina o ritmo de trabalho é o valor do marco pessoal de arrecadação, que pode variar. Por exemplo, Sujeito-12 diz que o que determina as metas diárias dele é a quantidade de contas que ele tem para pagar. Se gasta mais, ele trabalha mais. Já Sujeito-09 tem um valor fixo diário para faturar, entretanto, ela comenta que se não atinge, ela compensa no dia seguinte. Entretanto, Sujeito-13 só regressa para sua casa quando alcança a meta estipulada.

Essa mudança é uma das mais emblemáticas no modelo de negócio e no ganho de produtividade para as empresas. Isso se deve porque no modelo tradicional da relação empregador-empregado, as horas de ociosidade do trabalhador também eram remuneradas. Chama-se aqui horas ociosas aquelas nas quais não existiam clientes para serem atendidos ou atividades para serem realizadas. Também entra nessa conta a hora do cafezinho, das idas ao banheiro e as conversas informais com os colegas. Na sociedade do sujeito de desempenho, o trabalhador somente é remunerado pelo que ele de fato produz (HAN, 2015a).

4.2.2 Liberdade e autonomia

A palavra liberdade é originária do latim *libertas*, que significa a condição do sujeito de poder fazer escolhas, enquanto a autonomia é a liberdade limitada pela razão. Para o gig-trabalhador significa livrar-se do regime disciplinar do trabalho e de algumas de suas características como: hierarquia, espaço confinado de trabalho e a ausência de normas e regras rígidas.

A hierarquia é representada pelo chefe/patrão. Sujeito-04 afirma: “Liberdade, porque se eu quiser viajar eu posso viajar na hora que eu quero, não tenho chefe!”. O mesmo indicado por Sujeito-13:

Quando você trabalha no comércio, você tem uma meta, e de vez em quando vem um [chefe] e pergunta: - E aí, como é que está aí? Como é que está isso? Como é que está aquilo? E se no final do mês você não atingir os seus objetivos você é cobrado mais e tal. [...]. Na Uber não tem isso [...]. Você é seu patrão. (Sujeito-13)

No entanto, ao analisar a liberdade relatada pelos entrevistados com a lente do sujeito de desempenho (HAN, 2015a; b), observa-se que a hierarquia manifesta-se quando cada passageiro tem o poder de avaliar o trabalho com estrelas, e o acúmulo negativo de avaliações podem ocasionar o desligamento compulsório do motorista pelo aplicativo. Quando o passageiro conhece a influência que sua avaliação exerce no trabalho do gig-trabalhador, ocasionalmente usa essa ferramenta de avaliação como uma ferramenta de subjugação.

Eu fui para um canto e a mulher: Não, você está indo errado. E eu: Estou indo pelo GPS. E ela mal falava, e eu achando estranho, aí foi quando eu sorri [e pensei:] 'vixe o GPS está tão estranho'. Aí ela perguntou: Por que você está achando graça? E eu disse: Não, minha senhora, não estou achando graça da senhora não, estou achando graça desse GPS que está me incomodando. [...] aí com certeza foi uma estrelinha. (Sujeito-07)

Outra característica do regime disciplinar de trabalho é o espaço confinado, que pode ser representado pelos muros das fábricas ou dos escritórios, onde Sujeito-08 narra como vantagem que veio conhecer vários lugares da cidade depois que começou a trabalhar com o aplicativo: “Porque como eu sempre trabalhei em um local fixo eu só ia de casa para o trabalho, e o aplicativo me deu essa liberdade”. Sujeito-02, que trabalhava em uma fábrica, se alegra quando afirma: “Eu estou numa corrida aqui, depois estou lá na praia, depois estou lá no Cumbuco, se eu quiser ficar lá, eu desligo o aplicativo e fico. Eu tenho mais liberdade!”.

Mas, se roubam o celular ou o carro, o gig-trabalhador fica desprovido do seu “lugar” de trabalho e o aplicativo não vai o ressarcir dos prejuízos, porque a empresa não é responsável pelos ativos do motorista. Ele precisa comprar um novo *smartphone* ou veículo e ficar sem trabalhar pelo período que demorar a reposição.

Talvez, se não tivessem roubado meu carro, eu estaria trabalhando no aplicativo até hoje, entendeu..., como motorista, mas levaram meu carro [...] e eu não pude pagar mais as parcelas desse carro e acabei vendendo-o, e eu não pude comprar outro, por isso que eu deixei de trabalhar. (Sujeito-05)

Eu estava saindo de dentro do local com a cliente e parou um motoqueiro do meu lado e roubou meu celular... entrou dentro do carro e puxou, eu ainda segurei ele e tudo, só que como ele estava com dupla né? O cara estava na moto aí eu resolvi soltar, mas eu tive esse probleminha e a cliente que estava atrás ficou abismada né? Ficou chocada. (Sujeito-04)

Quanto à ausência de normas e regras rígidas, Sujeito-03 comenta que quando trabalhava em uma empresa de ônibus, precisava fazer horas-extras, mas a empresa não permitia. No aplicativo, ele pode trabalhar as horas que quiser. Um segundo ponto é ressaltado por Sujeito-03, ele tem um problema de saúde [alcoolicismo] que não seria tolerado em qualquer empresa de ônibus que ele trabalhasse, porém no aplicativo quando é acometido por uma crise, ele simplesmente para de dirigir e não precisa explicar para o aplicativo porque ficou uma semana ou duas parado.

No entanto, os aplicativos possuem suas próprias regras e normas de negócio, mesmo que falte transparência nos critérios que são utilizados. Por exemplo, Sujeito-16 percebe que sempre que recusa algumas corridas, seja por questões de segurança, de distância ou critérios que supostamente ele tem a liberdade de escolha, o logaritmo do aplicativo o suspende por alguns minutos, ou até mesmo horas, bloqueando o envio de novas corridas para ele. Esse comportamento do gig-trabalhador também impede que ele ascenda na hierarquia do aplicativo, que vai de azul até diamante (Sujeito-06).

Antigamente quando eu trabalhava como motorista de ônibus, se eu sentisse um mal-estar. [...] Eu tinha que aguentar até o outro terminal, até ir para a garagem. Agora, nesse [trabalho] eu posso, por exemplo: sair a hora que eu quero. Se me deu um mal-estar eu tenho a autonomia de parar, se eu tiver com um usuário dentro do meu carro e acontecer alguma coisa eu aviso: olha gente, aconteceu um problema e peço para eles pedirem outro carro. Quando eu trabalhava como motorista de ônibus não tinha como dizer: olha gente, desce todo mundo aqui que eu vou no banheiro e fica todo mundo na rua. Eu tinha que me aguentar. (Sujeito-01).

Tem também a autonomia “de trabalhar no dia que dá certo. Se hoje o carro apresentar problemas, eu não tenho que dar satisfação a ninguém, eu vou para casa. Se eu ficar doente do mesmo jeito (Sujeito-03). De encerrar a corrida de um passageiro quando se sentir inseguro “o cara me pediu para parar num caixa eletrônico, eu pensei: esse cara vai me assaltar, eu só fiz foi arrancar e reportei a minha desconfiança a Uber” (Sujeito-15) ou simplesmente ao não concordar com a conduta de um cliente, “o senhor me perguntou se eu não queria entrar no motel com

ele, eu parei na porta do motel e disse: não era aqui que o senhor queria ficar? Então desça imediatamente do meu carro” (Sujeito-11).

Apesar do exposto, alguns gig-trabalhadores têm consciência de que essa autonomia tem contornos de falsa autonomia. Sujeito-01 afirma que: “Apesar de eles dizerem que a gente é autônomo, [...], mas parece que não é, né? Eles estipulam o que você tem que fazer, o valor da corrida, todas essas coisas, tudo é estipulado pelo aplicativo”. O mesmo pensamento é compartilhado por Sujeito-18 que diz:

Que autonomia é essa que você não pode cancelar muitas corridas porque sua taxa de cancelamento fica muito baixa e você corre o risco de ser bloqueado na plataforma? Que autonomia é essa que o aplicativo é sempre pelo passageiro? O passageiro às vezes mente e o aplicativo não lhe escuta. A autonomia real é muito limitada. É escolher se você quer receber dinheiro ou cartão, é escolher quem você deixa entrar no seu carro, porque você também vê a nota do passageiro. (Sujeito-18)

4.2.3 Flexibilidade

Essa vantagem foi a única unanimidade entre todos os entrevistados e está relacionado com a possibilidade de trabalhar o horário que for mais conveniente para cada um dos sujeitos. Sujeito-14, por exemplo, comparte o mesmo carro com a sua esposa. Sua companheira trabalha no período da manhã e ela trabalha no período da tarde. Elas optaram por esse ritmo de trabalho para conciliar outros compromissos que possuem durante o dia. Sujeito-01 concilia os seus horários de trabalho com o horário de deixar e buscar os filhos no colégio e de outras atividades extracurriculares que as crianças desenvolvem ao longo do dia. Outros gig-trabalhadores também deram seu depoimento sobre essa vantagem:

As vantagens de trabalhar no aplicativo é você fazer seu próprio horário, você sair a hora que você quer pra trabalhar, você começa a hora que você quer, para a hora que você quer, não tem ninguém ali né, você só tem que trabalhar, você não é obrigado a trabalhar tantas horas, você é quem vai fazer suas horas, às vezes você trabalha muitas horas e não ganha quase nada, às vezes você trabalha pouco e ganha mais. (Sujeito-06)

Vai na disponibilidade do dia, por isso que tem uma certa vantagem, eu não sou mais de seguir nada como antes, hoje eu exijo menos de mim, então eu não tenho assim uma hora definida não, eu tenho um horário que eu tenho... uma meta a bater que eu tenho que rodar de oito a dez horas por dia, independentemente de ser cedo da manhã, se eu sair tarde eu estico mais à noite, então é mais ou menos isso. (Sujeito-11)

Aqueles que têm outros trabalhos e são motoristas de aplicativo para complementar a renda também concordam que a flexibilidade é o benefício que sobrepõe e sobrepassa todas as outras vantagens, como Sujeito-08 que falou que “a principal vantagem é a flexibilidade de escolha de horário”, ou Sujeito-10 que misturou na mesma sentença os sentidos de flexibilidade e de liberdade.

No aplicativo a principal vantagem é a flexibilidade do seu horário de trabalho, que é aquela que você pode estar adequando ao seu momento, a sua necessidade, na minha situação eu adequava a trabalhar após meu horário de trabalho formal que eu tinha. Tinha essa liberdade de estar adequando o horário ali, que a gente pode trabalhar da maneira que a gente quer. (Sujeito-10)

Talvez seja pelo caminho da flexibilidade que o gig-trabalho não é tão precário como apregoado, pelo contrário, além de proporcionar uma renda para aqueles que estão desempregados, também promovem melhores salários (todos os entrevistados declararam renda líquida superior ao salário-mínimo nacional) às pessoas que não têm escolaridade para almejar maiores salários. Como também, pode ser considerado um trabalho equilibrante, porque como afirma Dejours *et al.* (2007), para um trabalho ser equilibrante, a organização de trabalho precisa ser flexível e proporcionar liberdade ao trabalhador para que ele possa reorganizar as suas atividades e encontrar os caminhos que lhe forneçam prazer.

O único problema percebido pelos gig-trabalhadores em relação à flexibilidade foi o que afirma Crary (2013), o indivíduo não separa mais o tempo de trabalho do tempo de ócio. Todo tempo tornou-se hora de produzir, e esse ritmo acelerado poderá acarretar um adoecimento mental e social para toda a sociedade. Analogicamente, compara-se o gig-trabalhador com o ser das cavernas. Se na Antiguidade o homem precisava estar sempre alerta para se defender dos predadores ou dos inimigos, o homem atual está sempre alerta para a tela brilhante do seu celular (HAN, 2015a; 2017a). Como relata Sujeito-18:

Tudo o que vou fazer na minha vida o primeiro pensamento que vem na minha cabeça é – vou ligar o aplicativo para ver se pego alguma corrida boa. Se vou na minha mãe eu ligo o aplicativo para ver se tem corrida indo na direção da casa dela. Já perdi compromisso porque no caminho aparece uma corrida boa e eu vou, ou às vezes a corrida não tem nada a ver com o destino que eu estou indo, mas mesmo assim eu pego. Parece um vício sabe? (Sujeito-18)

No tocante às desvantagens, os entrevistados, em sua maioria, destacaram três: falta de vínculos laborais com o aplicativo, aumento dos custos da operação e insegurança.

4.2.4 Falta de vínculos laborais com o aplicativo

Esta primeira desvantagem antagoniza com os benefícios que o trabalho por aplicativo trouxe para suas vidas, isso porque quando o trabalhador tem um contrato de trabalho com uma empresa, a maioria das organizações oferecem pacotes de benefícios, como cobertura de saúde, auxílio alimentação, auxílio transporte, férias remuneradas, dentre outros. Essa é a principal desvantagem relatada pelos motoristas de aplicativos que possuem experiências laborais anteriores. Sujeito-03 e Sujeito-05 comparam os usufrutos que detinham antes e que agora eles não têm mais:

Lá na empresa de ônibus a gente pagava 24, 27 reais e tinha o Hapvidazinha, Era o simples, mas no dia a dia, problema desse, você ia lá e o médico olhava, passava remédio, e aqui a gente não tem nenhum. Todo ano fazia *check-up* na semana do motorista. Fazia lá glicemia, pressão alta. Agora eu não tenho, só tenho se pagar. (Sujeito-03)

Em alguns aspectos, trabalhar com CLT é muito bom e faz falta, você tem direitos assegurados, e principalmente onde eu trabalhava [...] não se paga tão bem como eu acho que a gente deveria, mas, nós somos muito respeitados na escola, na instituição, nós somos professores, profissionais e seres humanos também. (Sujeito-05)

No caso de Sujeito-07, ele se incomoda com a falta das práticas gerenciais que ele estava acostumado quando tinha vínculo laboral.

O aplicativo é uma empresa, o profissional não tem vínculos com a empresa, mas acaba trabalhando e usando o nome da empresa. [...] Eu acho meio esquisito. Porque todas as empresas que eu passei tinha a questão do gestor, do RH, da pessoa estar lhe acompanhando, né? Querendo saber como foi a questão do seu trabalho, do seu resultado. Então, como eu falei, eu sempre gostei desse contato humano, de estar vendo, está fazendo o melhor de si. (Sujeito-07)

Aqueles preocupados com a aposentadoria, consideram uma desvantagem não terem um recolhimento compulsório para a previdência social, que ocorre através das empresas quando se tem um vínculo. Sujeito-06 comenta que mesmo pagando a previdência social, se fosse algo retido na fonte pagadora, ele estaria mais tranquilo.

Já Sujeito-14 reconhece a falta de estar assegurada, mas confessa que não está contribuindo como autônoma.

Outro malefício relatado pelos motoristas de aplicativo é a questão da sazonalidade das corridas. Essa desvantagem contrasta com a vantagem de ser independente. Como o aplicativo paga mediante a realização de corridas, ocorrem situações como a descrita por Sujeito-06: “Eu chego às vezes com 30 reais em casa, entendeu como é?! Com 30 reais!” e Sujeito-02 “Não é todo dia que você pega corrida boa, ou deslocamento bom”. Ou situações como a de Sujeito-04:

Às vezes você pega uma corrida que te leva para a região metropolitana, você se anima porque é uma corrida que deu 40, 50 reais. Aí você chega lá e não tem corrida para voltar. Então, você fica parado na esperança de que apareça alguma corrida e não aparece. Você tem que voltar, então aquele dinheiro que você pensava que seria um bom lucro, no final das contas termina como um prejuízo. (Sujeito-04)

4.2.5 Aumento dos custos operacionais

Na opinião dos motoristas, a combinação do aumento do custo dos combustíveis, da proliferação de motoristas de aplicativos e o congelamento dos valores das taxas cobradas aos passageiros tornou a operação cara. A reclamação parte, principalmente, dos motoristas pioneiros e que foram agraciados com regalias, como Sujeito-03, que diz “O aplicativo começou e nesse tempo eles estavam pedindo motorista, eles estavam dando dinheiro para entrar. Eu ganhei dinheiro por entrar e ele [amigo] ganhou dinheiro por me indicar”. Sujeito-15 também comenta que antes ele ganhava brindes, bolsas, vale combustível, que nos primeiros anos existiam inclusive duas festas por ano, onde acontecia sorteios.

Para Sujeito-08, a vantagem de ser motorista de aplicativo diminuiu muito, porque não foi só o preço do combustível que aumentou, “como eles [aplicativo] não pagam nada pelo meu carro, [...] eu rodo muito, o desgaste do meu carro aumentou muito, troca de óleo, pneu, eu tenho que ter um bom seguro se eu bater”. E Sujeito-18 complementa: “antes, a taxa mínima [a tarifa que o passageiro paga] era 6,50; agora é 4,50. Baixou muito, é cada corrida que não vale a pena. Enquanto a gasolina está mais que 5 reais”.

4.2.6 Insegurança

A questão da violência, da criminalidade e dos riscos de trabalhar com uma profissão tão exposta ao perigo foi o subtema de maior densidade de toda a pesquisa. A título de exemplificação, adiciona-se alguns trechos que expõem a insegurança vivenciada por esses trabalhadores diariamente e que contribui para que este seja, na percepção do gig-trabalhador, a maior desvantagem de se trabalhar por intermédios de aplicativos atualmente.

“Vamos dizer assim, a gente está mais possibilitado de ser assaltado do que muitas pessoas, porque a gente tá aí [na rua] toda hora” (Sujeito-13).

“Eu sinto insegurança, não é algo que eu dê muita segurança não” (Sujeito-05).

“Ontem eu assisti na televisão que mataram um. Ele estava saindo de casa, uma corrida para Itapebussu. (Sujeito-03).

“Aqui está muita insegurança, [...] hoje está muito perigoso. Ao longo dos anos eu já perdi vários companheiros por aí, e eu não consigo ver nenhuma medida eficaz para parar com essas coisas [violência] (Sujeito-02).

“Roubaram meu celular e no dia eu não reporte ao aplicativo, eu sabia que não existia nenhum reembolso. Eu só fiz registrar o Boletim de Ocorrência e pronto” (Sujeito-01).

Como síntese das vantagens e desvantagens, apresenta-se a figura 12.

Figura 12 – Vantagens e desvantagens do gig-trabalho de aplicativos de caronas



Fonte: Autor (2021)

4.3 Os tipos de gig-trabalhadores de aplicativos de carona

Se as motivações para ingressar no trabalho intermediado por aplicativos são várias, as ressignificações que esses gig-trabalhadores têm de sua identidade na execução do seu trabalho se resumem em cinco principais tipos identitários de trabalhadores:

- empreendedor,
- “empregado”,
- parceiro,
- *slash*, e
- escravo.

O tipo empreendedor simboliza a identidade legitimadora, que representa a intenção do dominador de racionalizar a sua dominação. Os tipos “empregado” e escravo são identidades de resistência, pois incorporam no discurso do sujeito entrevistado a luta contra a lógica da dominação do aplicativo. E os tipos parceiro e *slash* apresentam uma identidade de projeto, uma vez que tentam rearranjar seu papel na sociedade (CASTELLS, 2010).

4.3.1 Empreendedor

Quando o termo empreendedor foi cunhado, o construto representava o sujeito que causava uma radical transformação, que introduzia em seu segmento de mercado uma inovação. Com o tempo, a palavra empreendedor foi ressignificada pelo senso comum e passou a representar qualquer pessoa que abra, adapte ou faça crescer um negócio (MARTES, 2010). As empresas intermediadoras de mão de obra por aplicativos adotaram o termo para captar mais facilmente os trabalhadores e desempregados, como, também, para se distanciar da figura de empresas empregadoras diretas (SURIE, 2018).

Ao tomar a definição de empreendedorismo sob a perspectiva do senso comum, alguns entrevistados se denominam empreendedores, porque consideram que utilizam capital próprio para trabalhar, o seu carro ou o investimento que eles fizeram para comprar/alugar um carro. Sujeito-14 relata “eu me sinto uma empreendedora por isso, porque meu carro é minha empresa, meus passageiros são meus clientes e no dia que eu não quiser trabalhar eu não trabalho”. Sujeito-12, inclusive, se recategorizou após comprar o seu carro. Com o carro alugado, o entrevistado se considerava um escravo, quando comprou o seu veículo financiado, passou a se considerar um empreendedor: “Eu trabalhei um mês no esquema do carro alugado, era escravidão aquilo ali [...], diferente agora que tenho o meu carro. É empreendedorismo total!”.

O segundo perfil de empreendedores é constituído por aqueles que acreditam que são os seus próprios chefes. Sujeito-02 considera que o seu tempo é o seu capital, o que o torna empreendedor “é o seu tempo, você mesmo faz seu tempo, você mesmo é seu patrão [...] trabalhar de Uber é empreendedorismo total”. Enquanto Sujeito-11, que nunca teve chefes, acrescenta que também se percebe empreendedora, porque pode trabalhar em diferentes aplicativos, “entra em um aplicativo desse e se joga no mundo para fazer corridas e trabalhar com várias plataformas” (Sujeito-11).

Este último grupo representa os sujeitos mais afetados pelas ideias do capitalismo digital, porque ao se reconhecerem como autoempreendedores aceitam naturalmente a falta de assistência legal e previdenciária que um trabalhador vinculado a uma pessoa jurídica conquistou ao longo das décadas (MOROZOV, 2018; SENNETT, 1999). Porém, esta não é uma discussão maniqueísta, porque os mesmos

sujeitos quando indagados sobre seus trabalhos anteriores, foram unânimes em relatar que não retornariam para os seus postos formais anteriores. Sujeito-02 afirmou:

Lá na <empresa> era uma guerra psicológica, você fazia uma coisa e seu supervisor ficava falando no seu pé de ouvido, era reclamações, tinha dia que chegava em casa exausto, mas era mais mentalmente, e o cansaço mental é pior que o físico. Na Uber não, você entra no seu carro e está tranquilo. Se o passageiro entra dá bom dia, boa tarde, ou boa noite e vão calados. Então, não tem *stress* como a <empresa> não. (Sujeito-02)

Todavia, não são em todos os países onde atuam que as empresas de aplicativos utilizam o termo empreendedor para cooptar trabalhadores. Em países da Europa o termo utilizado é trabalhadores independentes, embora o objetivo seja o mesmo – desvincular a relação patrão-empregado (CORNELISSEN; CHOLAKOVA, 2019). No continente europeu os fatores institucionais organização do mercado de trabalho e rede de seguridade social são fortemente aplicados pelos governos, por esses motivos, em países como a Suécia e a Alemanha os gig-trabalhadores já asseguraram os mesmos benefícios sociais que um prestador de serviços tradicional (DAVIS; SINHA, 2021).

Esta discussão remete ao trabalho de Polanyi (2001), que chama de mercadoria fictícia o tratamento do trabalho como capital; ele considera essa comparação como uma grande falácia criada pelos autores defensores dos mercados autorregulamentados. Por outro lado, como percebido na fala dos entrevistados, o desemprego é um fenômeno crescente e a renda proporcionada por esses aplicativos são superiores ou equivalentes a empregos formais. Além do que, esse modelo de negócio avança para outros ramos. Já é possível encontrar plataformas intermediadoras entre a oferta de trabalho e a demanda de serviços em diferentes ramos de atuação, inclusive em trabalhos considerados mais especializados, como a tecnologia da informação, a advocacia e os serviços médicos (KUHN; MALEKI, 2017).

4.3.2 “Empregados”

O termo empregado remonta aos primeiros contratos de trabalho no tempo da Revolução Industrial, ser empregado tem uma conotação de vínculo, de subordinação, de hierarquia (BRAVERMAN, 1987). Da mesma forma que o conceito de funcionário está relacionado ao desempenho de uma função. Entretanto, o

gig-trabalhador utiliza os termos por analogia, ele não sabe diferenciar o sentido e a diferença entre trabalhador, empregado e funcionário. A evocação de um dos termos por parte do sujeito, se dá, principalmente, como resgate do seu passado laboral.

Os sujeitos que se consideram “empregados” das plataformas, geralmente são aqueles que possuem experiências de trabalho em outras empresas e que associam as práticas organizacionais do aplicativo com as práticas de imposição de um trabalho formal. Sujeito-01 afirma que:

Nós nos sentimos “empregados” trabalhando com o aplicativo, porque eles que estipulam o valor da tua corrida, eles que cobram taxas de cancelamento, tem taxa de aceitação de corridas. Com isso, em algumas das ocasiões, eles quase te obrigam a fazer certas viagens, por esse lado a gente acaba se sentindo “empregado”. (Sujeito-01)

Mesma percepção tem Sujeito-07, que teve em sua carreira profissional outros empregos com carteira assinada. Atualmente, como motorista de aplicativo, ele relata que mantém uma rotina como se fosse trabalhar em uma empresa tradicional. Acorda todos os dias no mesmo horário, toma seu café da manhã e sai para trabalhar. O fim do expediente também acontece sempre no mesmo horário. Ele não trabalha por metas. Ele também afirma “a Uber para mim é como um trabalho normal [...]. Quem trabalha de Uber é por necessidade, é pelo trabalho [...]. Você trabalha e ganha o seu dinheiro [...] por isso eu não me vejo como empreendedor, eu me vejo como trabalhador”.

Quem anteriormente foi um empreendedor, não visualiza o trabalho por aplicativos como um empreendimento e se consideram “trabalhadores”. Sujeito-04 inclusive compara:

Empreendedor era como eu trabalhava antes, no ramo alimentício. Agora, na questão de aplicativo, olha [...]. Porque eu acho assim, empreendedorismo é quando você coloca uma empresa [...] aí eu sou empreendedor, mas na questão de motorista eu me considero um “funcionário”. (Sujeito-04)

Uma outra característica captada no discurso dos entrevistados que se consideram “empregados” refere-se à associação entre a baixa escolaridade e a oportunidade de trabalhar como motorista de aplicativo. Sujeito-17 estudou somente até o ensino fundamental, antes de tornar-se gig-trabalhador trabalhava como cozinheira em um presídio. Para ela, agora como motorista, ela encontra-se no emprego dos sonhos e questiona: “onde eu ganharia o que ganho hoje com o grau de

estudo que eu tenho?” e complementa: “não quero nunca deixar de trabalhar para a Uber, meu sonho é ir juntando dinheiro para trocar meu carro”.

4.3.3 Parceiro

Esse grupo de gig-trabalhadores não se percebem como empreendedores ou “empregados”, como explica Sujeito-08: “o trabalho com o Uber é uma via de mão dupla”. Sujeito-13 é mais explícito com essa concordância:

Eu acho que é uma parceria! Eu vejo a Uber como uma parceria. Tanto ele quer ganhar o dele como eu quero ganhar o meu, eu não cobro muito essas coisas não [vínculos ou direitos trabalhistas]. Mas, assim, eu acho que ele [o aplicativo], na parte financeira mesmo, poderia mais ser um lucro menor para ele e ser mais para o motorista. (Sujeito-13)

Sujeito-13 também demonstra ter uma consciência da função que ele desempenha dentro do acordo de parceria e o papel do aplicativo como intermediador entre a oferta dos serviços de motoristas e a demanda de locomoção por parte dos passageiros:

Não posso dizer que sou um empreendedor, porque nós somos uma parceria, uma parceria, é uma plataforma que eu uso, essa plataforma para eu gerar dinheiro para mim, não é? Porque essa plataforma me dá clientes, entendeu? E através desses clientes eu gero o meu dinheiro. (Sujeito-13)

Sujeito-08 relata que quando ficou desempregada, ingressou no aplicativo para ganhar o seu sustento e da sua família. Ficou mais de um ano nessa situação, mas tinha consciência de que não podia esperar crescimento ou estabilidade no aplicativo, nunca parou de procurar um novo emprego formal. Mas, quando conseguiu novamente voltar para o mercado de trabalho formal, não deixou de ser Uber. Ela começou a deixar as atividades de motorista de aplicativo como um complemento da sua atividade de renda principal: “eu tenho meu emprego fixo que é distante (cerca de 30 quilômetros da minha casa), mas eu sempre ligo o aplicativo quando eu venho de volta para casa, e no sábado e domingo eu também dirijo como complemento”.

4.3.4 *Slash*

A segunda parte do relato de Sujeito-08 remete à figura do trabalhador *slash* (/) que são aqueles que fazem parte de uma geração de profissionais que acumulam e praticam diferentes labores/atividades simultaneamente (LIMA; DOS SANTOS; SAMPAIO, 2021). Sujeito-10 (vendedor/motorista) nunca deixou e não cogita trocar o seu trabalho formal para ser exclusivamente motorista de Uber:

Eu tenho o Uber como complemento. Trabalhar na área do aplicativo é muito gratificante para quem gosta. Eu usava como complemento de renda, porque eu gostava de dirigir e passar aquele tempinho ali. Às vezes o tempo passava rápido quando eu estava dirigindo, saía do trabalho e já pegava outro, quando saía já vinha dirigindo [com o aplicativo ligado] e gostava. (Sujeito-10)

Mesmo pensamento apresentou Sujeito-09, que diz que sua atividade principal, atualmente, é ser vendedora de roupas: “é através dessa atividade que eu pago as minhas contas”. Contudo, seu objetivo é ser advogada. Então, como ela tem as manhãs livres, percebeu que poderia ser motorista de aplicativos para aumentar seus rendimentos. Com essa renda, ela consegue financiar os seus estudos.

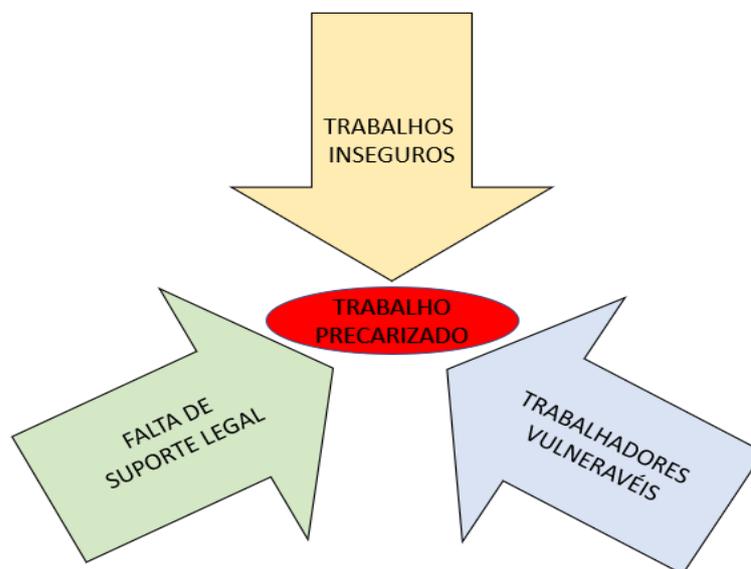
4.3.5 Escravo

A literatura que discute o trabalho intermediado por aplicativos costuma classificar essa modalidade como precarizadora do trabalho e responsável pela depreciação da situação do trabalhador. Porém, a desvinculação do empregador do trabalhador ocorre desde meados da década de 1960, quando começou o movimento de terceirização de mão de obra (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005). As tecnologias estão somente acelerando esse processo (HAN, 2017a), tanto é que Kalinowski (2019) elaborou um *framework* conceitual do trabalho precarizado (figura 10), onde é possível visualizar que o problema da precarização do trabalho é um fenômeno mundial e ocorre em todo o mercado laboral.

No modelo de Kalinowski (2019) a precarização do trabalho acontece com a junção de três situações: a) os trabalhadores estão em uma situação de vulnerabilidade social, seja porque estão desempregados e o local onde vivem apresenta altas taxas de desemprego; b) por não existir um suporte legal, como legislações que lhes garantam uma renda mínima ou um suporte básico para a sobrevivência; e c) desempenham trabalhos inseguros, tanto no quesito

periculosidade como no sentido de estarem cobertos por um contrato de trabalho que lhes garantam uma certa estabilidade.

Figura 13 – Características do trabalho precarizado



Fonte: (KALINOWSKI, 2019)

As três características são identificadas no discurso dos gig-trabalhadores que se consideram escravos modernos. Sujeito-06 afirma:

É um aplicativo que chegou no Brasil, ajudou muita gente, mas ele escraviza muito o humano, entendeu?! Por quê? Porque a falta de emprego é grande demais e nós não temos saída! A gente procura trabalhar com esse aplicativo e ele, esses aplicativos pegam o quê? A classe pobre! A gente precisando, a gente tem que trabalhar, a gente tem que correr risco, muito risco. (Sujeito-06)

Nesse primeiro trecho do discurso de Sujeito-06, observa-se que ele referência duas características do modelo de precarização da figura 10. Quando cita “a falta de emprego é grande”, delinea a característica de trabalhadores vulneráveis; e quando afirma “a gente tem que correr risco, muito risco”; ele circunscreve o atributo trabalhos inseguros. Nesse ponto, vale ressaltar que a percepção de insegurança vai variar de acordo com o contexto cultural e social que o gig-trabalhador está inserido. No caso de países onde a criminalidade é alta, esse fator está vinculado ao perigo de assaltos, sequestros e até mesmo assassinatos, conforme será discutido com maior profundidade na sessão 3.4.2.2. Contudo, em países como os Estados Unidos, a

insegurança estará atrelada a questões como a falta de um seguro médico que garanta cobertura para adoecimento ou acidentes (DAVIS; SINHA, 2021).

No segundo trecho da fala de Sujeito-06, ele relata a característica da falta de suporte legal. Ele ainda afirma que trabalha doze horas por dia, durante seis dias na semana. O total é de 72 horas semanais enquanto a legislação trabalhista do país permite jornadas de trabalho de 44 horas semanais. Já Sujeito-15 menciona que os contratos dessas empresas de aplicativos estão sempre mudando: “são tantas páginas com letras miúdas, que praticamente somos obrigados a assinar, porque ou você assina ou está fora!”. Para Sujeito-18, o problema é poder ser descartado pela plataforma a qualquer hora, e complementa:

Não existe aviso prévio, indenização por tempo de serviço, seguro-desemprego, nada! Eu posso acordar amanhã, ligar o aplicativo e descobrir que fui bloqueado. Sequer vou saber o motivo, porque eles não te dizem nada e para o governo sequer você estava “empregado”. (Sujeito-18)

Para concluir a apresentação do tipo escravo, vale ressaltar duas peculiaridades capturadas no discurso de Sujeito-15. O primeiro refere-se à questão do combustível utilizado no veículo. Ele compara os veículos que utilizam gás natural com os que funcionam com gasolina. Na percepção de Sujeito-15, o custo da gasolina inviabiliza a operação. Ele complementa que existem motoristas que alugam o carro de terceiros para trabalhar. Para muitos entrevistados, ter o carro com gasolina, trabalhar em carro alugado, ou até mesmo ambas as situações, torna o motorista escravo do trabalho.

No quadro 3, apresenta-se uma síntese com as principais percepções de cada um dos cinco tipos de gig-trabalhadores de aplicativos de carona.

Quadro 3 – Síntese das características dos tipos de gig-trabalhadores

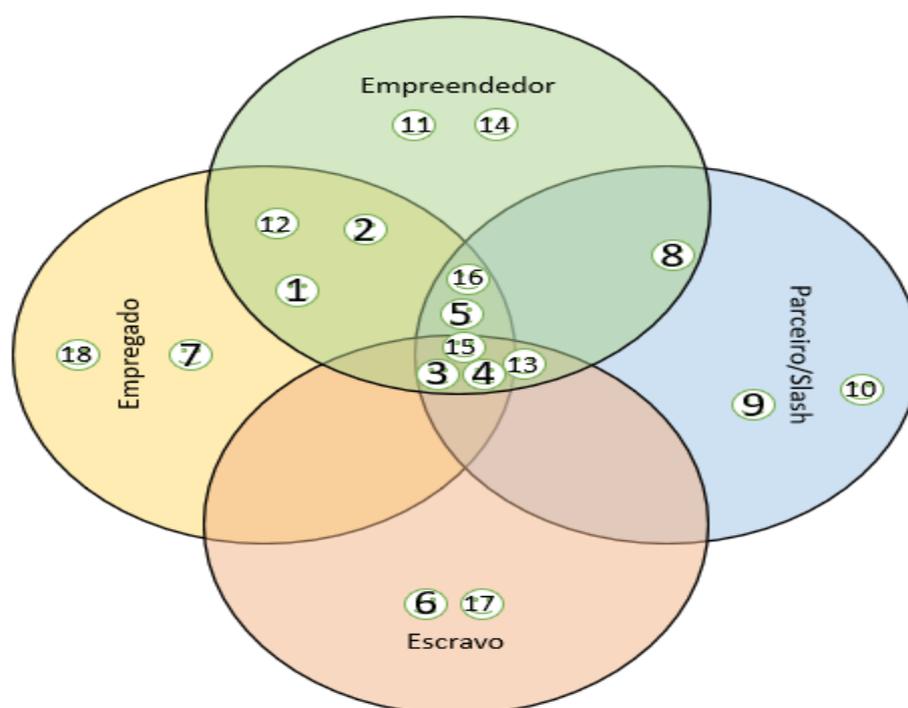
Empreendedor	Trabalhador	Parceiro	<i>Slash</i>	Escravo
Visualiza o carro como capital.	Ver similaridade com o trabalho formal.	Já foram empreendedores.	Não é sua atividade remunerada principal.	Aluga o carro ou tem carro a gasolina para trabalhar.
Considera-se o chefe.	Tem baixa escolaridade.	Opção ao desemprego.	Complemento de renda.	Sente falta de suporte legal.

Fonte: Autor (2021)

4.3.6 O tipo dominante

Para concluir este capítulo, ressalta-se que a maioria dos sujeitos da amostra desta pesquisa foi classificada em mais de um tipo de gig-trabalhador, durante a coleta dos dados, os entrevistados transitaram na descrição de histórias e ações que caracterizavam diferentes tipos de trabalhadores, sendo que em quase todos os sujeitos emergiu um tipo dominante. Portanto, seria muito limitante tentar encaixá-los em apenas um tipo. Os 18 entrevistados podem ser classificados conforme a figura 14.

Figura 14 – Amostra da pesquisa x Tipo de gig-trabalhador



Fonte: Autor (2021)

Essa dinâmica rápida de mudança de percepção de sua identidade, por parte do próprio trabalhador, tem como ponto de partida as próprias empresas de aplicativos, que em suas estratégias de cooptação e manutenção da sua base de gig-trabalhadores utilizam de incentivos psicológicos, sendo um desses estímulos o reconhecimento de seus parceiros como empreendedores (RAVENELLE, 2019; SURIE, 2018). Por outro lado, o confronto da utopia com a realidade no dia a dia de trabalho do gig-trabalhador faz com que ele experimente essa gangorra de

percepções identitárias. Essas mudanças repentinas foram captadas em diferentes entrevistas e em diversas situações:

Dá uma tristeza, porque a gente às vezes tem que ser como “empregado”, devido tentar fazer uma carga horária né? E não ter nenhum reconhecimento do aplicativo de lhe dar algum suporte. (Sujeito-03)

E um empreendedor é também é um “empregado”, eu considero que trabalho muito mais hoje... por exemplo em uma empresa privada você trabalha de segunda a sexta e na Uber eu passei a trabalhar aos sábados e domingos, então eu sou empreendedor e sou empregada também. (Sujeito-08)

Tem muitos passageiros que querem fazer você “empregados” deles, querem que você desça do carro e coloque as sacolas no bagageiro, querem que você abra a porta para eles, querem massagear o ego humilhando o motorista. (Sujeito-02)

Se você não tiver uma boa nota a própria Uber, no caso que seria o seu patrão, não diretamente, eles o podem tirar. Então, acho que assim, num empreendimento, você sendo empreendedor, vamos dizer assim, dono de uma empresa, não tem ninguém que lhe demite, já na Uber, meio que ela manda no motorista. (Sujeito-12)

A Uber não me força a nada, então eu me sinto um empreendedor. Mas ao mesmo tempo se eu não rodar eu não ganho nada, aí eu me sinto um “empregado”. Porém, pior era quando eu rodava com carro alugado, aí sim eu me sentia era como um escravo, rs. (Sujeito-16)

Para Petriglieri, Ashford e Wrzesniewski (2019) são essas dinâmicas identitárias que levam o gig-trabalhador da agonia ao êxtase e vice-versa e, conseguinte, provocam um estado de constante tensão emocional, o que torna o seu trabalho precarizado. Sendo a identidade o resultado da tensão entre o que, proveniente do passado, confere a estabilidade, e o que, na atualidade, pode desestabilizar o sujeito, a identidade com sua natureza mutável também conserva certa precariedade, não sendo jamais definitivamente conquistada (GEMELLI; OLTRAMARI, 2020). Todavia, na velocidade atual que essas dinâmicas acontecem, essa precarização da identidade do trabalhador pode acarretar vivências de prazer-sofrimento que impactam no estado de normalidade do trabalhador (manutenção da saúde ou acometimento de patologias físicas e/ou psíquicas) (DEJOURS, 1992; GEMELLI; OLTRAMARI, 2020).

4.4 O gig-trabalhador e a sua psicodinâmica do trabalho

Os primeiros estudos que deram origem à teoria da PDT buscaram desvelar a dinâmica psicoafetiva dos trabalhadores em um ambiente de trabalho taylorizado. Esta tese busca compreender o trabalho à luz da PDT dentro do paradigma da flexibilidade. Para isso, analisa-se o trabalhar de motoristas que oferecem seus serviços por intermédio de aplicativos, aqui nomeados de gig-trabalhadores.

Ciente de que a PDT carrega consigo uma rede complexa de conceitos e sentidos (anexo 1), os temas que serão abordados nesta discussão são aqueles que surgiram na fala dos entrevistados, que são eles – trabalho prescrito e trabalho real; as dimensões de contexto: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho; as dinâmicas de: mobilização subjetiva, estratégias de defesa/enfrentamento, e de reconhecimento; as vivências de prazer-sofrimento e os estados de saúde e de adoecimento.

4.4.1 O trabalho prescrito e o trabalho real

Os aplicativos não promovem a adoção de normas, regras ou prescrições, pelo menos não de forma transparente. Existe todo um esforço por parte das empresas para não caracterizar vínculo ou subordinação com o gig-trabalhador. As atividades desempenhadas também não são duradouras e o estágio atual do gig-trabalho ainda está focado em tarefas, como pequenas reformas (TaskRabbit™), pegar e deixar um passageiro (Uber™), entregar comida (Ifood®) ou transportar encomendas (Amazon Flex™) (RAVENELLE, 2019).

Isso acontece devido à própria natureza flexível do gig-trabalho que estabelece uma grande distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O gig-trabalhador desfruta de liberdade, independência, autonomia e flexibilidade para adaptar o seu real do trabalho. Seguem-se algumas comparações entre o que determina as normas de um aplicativo e o que acontece no trabalho vivo:

Quadro 4 – Exemplo de trabalho prescrito x trabalho real

TRABALHO PRESCRITO	TRABALHO REAL
Indicação da rota que deveria ser seguida pelo gig-trabalhador (Sujeito-14).	Eu desvio da rota que pede para eu passar por um lugar perigoso, mas sempre eu consulto o passageiro se eu posso (Sujeito-04).
Proibição da coleta do número do telefone do cliente com a alegação de prevenir a denúncia de assédio (Sujeito-15).	Transporte rotineiro do mesmo passageiro, posterior troca de telefone com o objetivo de transportar o passageiro sem intermédio do aplicativo (Sujeito-10).
Demora no envio de uma nova tarefa após sucessivas recusas por parte do gig-trabalhador (Sujeito-13).	O gig-trabalhador ativa um aplicativo concorrente para contornar a situação do bloqueio temporário (Sujeito-17).
Informação imprecisa sobre o destino (Sujeito-01).	Eu envio uma mensagem para o passageiro solicitando o endereço exato do destino final (Sujeito-01).

Fonte: autor (2021)

Quem também influencia no aumento da lacuna entre o trabalho prescrito e o real são os próprios clientes. Um aplicativo lançou duas funcionalidades. Um relacionado à segurança, pois o motorista poderia gravar tudo o que acontece durante a corrida. Entretanto, percebeu que muitas corridas eram canceladas quando os passageiros percebiam a gravação [previamente aparece uma mensagem para o cliente informando que aquela corrida será gravada], então cancelavam a corrida. Sujeito-06 explica que:

Se eu ligar a câmera [...] tem gente que cancela a corrida, porque não quer ser gravado... porque às vezes é duas mulheres, dois homens, casada que sai com outro, então é coisa que a gente não pode filmar. [...]. Eu acho que toda corrida deveria ser filmada, podia ficar com o aplicativo, mas com direito que não fique a filmagem com nenhum motorista. (Sujeito-06)

Esse relato remete a discussão sobre segurança *versus* privacidade, como também simboliza o panóptico de Bentham, onde os prisioneiros (gig-trabalhadores e clientes) nunca sabem ao certo quando e por quem estão sendo vigiados, porém eles

sabem que o grande olho (empresas extratoras de dados), estão aí onipresentes, registrando tudo que passa pelos nossos dispositivos digitais (celulares, computadores etc.) (SILVA; BRESOLIN, 2021). Esses dados, então, são comercializados ou, na melhor das hipóteses, intercambiados com outras empresas ou, até mesmo, com os governos, que querem utilizar esses dados para melhorias de políticas públicas (MOROZOV, 2018).

Outra funcionalidade que sofre influência do cliente é a de “pagar na próxima”. Essa funcionalidade foi lançada com o intuito de facilitar o troco dos clientes que pagam em dinheiro. Caso o motorista não tivesse numerário, ele acionaria a função pagar na próxima. No entanto, são os passageiros que estão a acionar o “pagar na próxima” como artifício para não pagar pelos serviços prestados (Sujeito-10).

Por último, ilustra-se com um exemplo relacionado à segurança. Uma queixa da maioria dos entrevistados diz respeito que, pelas regras do aplicativo de transporte, somente o titular do aplicativo deveria solicitar serviços. Mas, é corriqueiro os gig-trabalhadores chegarem ao ponto de coleta do cliente e serem surpreendidos com terceiros esperando-os. Alguns relatos de assaltos começaram com essa descritiva. Outros apresentaram toda uma vivência de sofrimento quando passam por essa situação.

Percebe-se, então, pelo relato dos entrevistados, que o gig-trabalhador está numa fase de adaptação ao modelo do gig-trabalho. Ao mesmo tempo que ele desfruta a liberdade, independência, autonomia e flexibilidade que a gig-economia trouxe, também lamenta não poder desfrutar das benesses do modelo antigo de trabalho. Fica evidente que o gig-trabalhador sente falta de um trabalho prescrito. Como Sujeito-07, que acredita que deveria existir um manual: “Eu demorei mais de uma semana para entender onde é que apertava em algumas coisas. Eu não sabia que a gente podia avaliar também o passageiro com estrelinhas, no começo eu colocava tudo 5, porque eu pensava que era pra mim as estrelinhas”.

Quando você vai ser motorista de ônibus você passa por um treinamento, como se sentar, o que fazer no carro, quando tempo você pode ficar no carro. Quando você é motorista de aplicativo você vai na “tora” como diz o cearense, você não sabe quanto tempo ficar sentado ou quanto tempo ficar naquela posição, você não tem nenhum tipo de treinamento nessa questão. Você está pegando um rapaz que era garçom, que era vendedor de uma loja, pra passar 10 horas sentado em um carro [...] você não tem profissionalismo pra você fazer uma função que você está fazendo. (Sujeito-15)

4.4.2 Dimensões de contexto

O contexto do trabalho na perspectiva do gig-trabalhador sofre uma adaptação profunda em relação ao contexto de um trabalho tradicional. O aplicativo, geralmente, exige a adoção de requisitos mínimos para o início do trabalho, mas o trabalhador tem autonomia para decidir a maioria dos aspectos referente à sua organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho.

4.4.2.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho caracteriza-se, principalmente, pelo modo operatório, divisão das tarefas, hierarquias, poder e modalidades de comando (CONDE; CARDOSO; KLIPAN, 2019). Em uma empresa que opera por aplicativos toda sua organização do trabalho gira em torno do digital (MOROZOV, 2018). Aqueles que desejam se tornar gig-trabalhador, fazem *download* do aplicativo, instalam e preenchem os dados pessoais conforme solicitado.

Você passa sua documentação pelo aplicativo, não pode ter antecedentes criminais. O documento do carro tem que estar em dia, o ano do carro [últimos oito anos] e esperar ser aprovado. Habilitação tem que ser remunerada, se não for, tem que fazer a alteração na habilitação. Todo o processo dura cerca de uma semana. Aí o aplicativo faz todo o processo e aprova ou não, se você for aprovado, já pode começar. Aprovou já começou a rodada. (Sujeito-02)

Todos os motoristas precisam, anualmente, renovar os seus dados pessoais. Sujeito-06 afirma que, anualmente, eles precisam reapresentar a documentação, caso você apresente algum problema, inclusive na justiça, o seu cadastro pode ser bloqueado.

Todo ano ela [aplicativo] faz uma checagem do seu CPF, se você tem algum problema, por mais que você já seja um motorista do aplicativo, se tiver algum problema na justiça durante o ano que você estava rodando com o aplicativo, é arriscado ela [aplicativo] tirar você, ela não quer nenhum motorista dela que tenha problema em justiça, ela não quer. (Sujeito-06).

Uma vez que o sujeito se torna gig-trabalhador, Sujeito-16 disse que: “eu recebi uma mensagem que pode começar a rodar, você ativa o aplicativo e o aplicativo começa a designar trabalho para você, que você aceita ou recusa”. Tanto Sujeito-08 como Sujeito-13 salientam que nos primeiros dias é complicado, porque você não

sabe sequer como ligar, não recebem nenhuma orientação. Porém, salientam que os comandos são intuitivos: “na primeira semana a gente apanha bastante, mas depois conversando com outros motoristas a gente começa a desenrolar” (Sujeito-13).

Ainda no modo operatório, é comum as empresas adotarem a estratégia de gamificação para engajar os gig-trabalhadores (BEHL; SHEOREY; JAIN; CHAVAN *et al.*, 2021; PRABOWO; SUCAHYO; GANDHI; RULDEVIYANI, 2019). Um aplicativo de transporte, por exemplo, tem uma categorização de seus motoristas de acordo com critérios que vão desde a quantidade de corridas feitas por dia, até a taxa de aceitação de corridas e a taxa de cancelamento de corridas. Os benefícios para quem logra alcançar a categoria mais alta, vão desde descontos em universidades, academias de ginástica ou, até mesmo, ter preferência na distribuição de tarefas (Sujeito-13).

Aí as coisas que eles iludem as pessoas [gig-trabalhadores]. Veja a duração da próxima viagem, suporte preferencial, partida rápida, tipo assim, se eu pegar uma corrida para o aeroporto, quando eu chego lá, ele [o aplicativo] já manda uma corrida para mim, eu não preciso ficar esperando. Tá entendendo? O passageiro VIP que tem menos chance de ser um malandro, suporte 24h, [...], atendimento preferencial no espaço Uber. Por você ser diamante eles te atendem mais ligeiro. (Sujeito-03)

O processo de faturamento é simples. O aplicativo recolhe uma porcentagem como remuneração de cada tarefa realizada. No próprio aplicativo o gig-trabalhador escolhe se quer receber em dinheiro, cartão de crédito/débito ou ambos (misto); como também acompanha os seus recebíveis. Se você trabalha apenas com cartão de crédito, o valor acumula na sua conta e o sujeito pode transferir para o banco no momento que desejar (Sujeito-18). Quem trabalha somente com recebimentos em dinheiro ou misto, o repasse ao aplicativo é através de boleto bancário.

Toda corrida do Uber já é descontada o valor dela. O valor que você vai pagar numa corrida ela vai tirar 25% dela. Aqueles dez reais não são do motorista, se ele não pagar, quando for no final da semana ou do mês ele manda um boleto, se você não pagar o boleto você é cancelado do aplicativo, tem que pagar o boleto, senão eles [aplicativos] bloqueiam você. (Sujeito-06)

Para finalizar esta seção, salienta-se que quase todos os incidentes ou problemas que precisam ser resolvidos, a interação entre gig-trabalhador e aplicativo ocorre por canais digitais. Sujeito-15 relata que um passageiro denunciou que o seu veículo estava com um barulho estranho. A solução ocorreu da seguinte forma:

O cliente sabe nem andar de carro, nem dirige um carro e vai dizer "a... tá batendo o amortecedor do lado esquerdo", aí automaticamente o aplicativo vai estudar se é possível me bloquear até eu resolver o problema. Eles me mandam uma mensagem consultando sobre o problema. Como eu resolvo o problema? Vou lá, bato uma foto do pneu rodando, aí mando. Eles respondem: "está liberado, tudo certo. (Sujeito-15)

No entanto, essa limitação do modo de suporte da operação gera descontentamento entre os gig-trabalhadores. Eles relatam que quase sempre quando precisam acionar o suporte ou o *chat*, a resposta que recebem são mensagens automáticas ou com respostas genéricas de uma inteligência artificial (Sujeito-18 e Sujeito-15). Para Sujeito-10:

O atendimento que ele presta ao motorista não é muito bom, muitas das vezes a gente é até esquecido, a gente está prestando um serviço para eles e nós não somos tratados como "funcionários" e nem como clientes, o negócio não é uma via de mão dupla né. [...] para o passageiro nós temos que dar um atendimento excelente, mas a gente como "funcionários" para eles não tem muito valor. (Sujeito-10)

Percebe-se que a tarefa do gig-trabalhador é atômica e simplificada, não existem grandes nuances que demandem uma aprimorada organização do trabalho. Ele pode se falar da hierarquia, do poder e das modalidades de comando. Os sujeitos sabem que podem ser desligados da plataforma se não adotarem certas regras de condutas, mas como em um panóptico digital não sabem em profundidade quando e como estão a serem analisados (GHINCEA, 2020).

A maioria das vezes a gente não sabe o porquê, não tem como, mas parceiros dizem que é por mais questão de discriminação, ou você discriminou um passageiro, ou você, de alguma forma, lesionou o cliente... a maioria das vezes a gente não sabe, só é desligado e pronto. (Sujeito-15).

Eles não percebem o aplicativo como um superior hierárquico, conforme afirma Sujeito-13: "eu vejo o Uber como intermediário. É uma via de mão dupla, a gente ganha o dinheiro da gente e eles ganham a taxa deles". Muitos dos gig-trabalhadores percebem cada cliente como o chefe do momento, pois eles sabem que o acúmulo de más avaliações pode causar o desligamento da plataforma.

Se minha nota cair muito, eu vou ser bloqueado na plataforma, logo você se vê obrigado a tratar cada cliente como se fosse o seu chefe. Se ele pede para você baixar a música você baixa, se ele pede para aumentar a temperatura

do ar-condicionado você aumenta, então assim, enquanto ele está ali, dentro do seu carro, você praticamente tem que fazer tudo que ele mandar. (Sujeito-01)

4.4.2.2 Condições de trabalho

Os relatos das condições de trabalho, nas primeiras obras da PDT, focavam muito no ambiente fabril. Essas condições eram relacionadas aos fatores tradicionais físicos, químicos, biológicos (DEJOURS, 2005). Posteriormente, passou-se a considerar também nessa dimensão aspectos de higiene e segurança do trabalho (PENA; REMOALDO, 2019).

No gig-trabalho, a tomada de decisão referente ao conforto e à ergonomia (fatores físicos), regulagem de temperatura ou aspiração de odores dos passageiros (fatores químicos) e exposição a passageiros doentes (fator biológico) são definidas pelo gig-trabalhador, portanto, não aparece nos relatos como agentes promotores de vivências que possam resultar num adoecimento constante.

Meu carro tinha ar-condicionado, ele era completinho, ele era um carro seminovo, e toda semana eu mandava lavar, meu carro era sempre cheiroso, nunca recebi nenhuma reclamação de clientes, eu que já tive que mandar cliente parar de comer dentro do carro, porque tinha gente que queria almoçar dentro do carro, eu disse que não. Nunca recebi nenhuma reclamação, mas, já fui bastante xingada por exemplo, porque eu não pegava pessoas embriagadas, não atendia, se eu chegasse no lugar e visse que a pessoa estava embriagada, eu passava direto, não parava. (Sujeito-05)

A principal queixa dos gig-trabalhadores, relacionada aos fatores clássicos das condições de trabalho, diz respeito ao custo da manutenção do carro.

Um exemplo. Eu peguei uma corrida daqui de casa para a Praia do Futuro, eu moro no Mondubim, deu 20 BRL. Quando eu saí de lá meu pneu furou. Eu fui devagarzinho atrás de uma borracharia, dois furos, 15 reais! Então eu saí de casa para ganhar 5 reais, não cobriu nem a gasolina. Hoje em dia não está valendo a pena, mas tomara que melhore. (Sujeito-02)

A manutenção é toda nossa, o aplicativo não dá nada, só o que ela faz é intermediar entre o passageiro e o cliente, o resto, a manutenção é nossa, a comida eu não levo para o trabalho, eu sempre almoço em casa, como eu tenho que pegar os meninos no colégio, eu sempre estou procurando ficar sempre mais próximo de casa. Não vou fazer as minhas refeições fora de casa. Assim eu evito gastar com comida na rua, para que eu traga mais [comida] para dentro de casa. (Sujeito-01)

A gente praticamente paga para trabalhar. Custo de manutenção subiu, trocar uma peça subiu, um pneu. E a tarifa não sobe, faz é baixar. Antes a tarifa mínima era R\$ 6,50 agora é R\$ 4,50. 3 anos atrás a gasolina era menos de quatro reais, hoje está quase seis e a tarifa não sobe. (Sujeito-18)

Em relação à segurança no trabalho, esse tema foi o mais denso da coleta de dados e permeia todo o trabalho do gig-trabalhador. Se em países de baixa criminalidade a segurança almejada é a de estabilidade laboral (DAVIS; SINHA, 2021), em lugares violentos o desejo é por chegar sã e salvo na sua residência no final de uma jornada de trabalho (CARMODY; FORTUIN, 2019). A frase “hoje eu vou para o porta-malas” emergiu no discurso de quatro entrevistados (Sujeito-01, Sujeito-06, Sujeito-04 e Sujeito-13), é como um bordão.

Registra-se relatos de situações ilícitas que acontecem com passageiros que já estão dentro do veículo. Como o uso de drogas ou substâncias ilícitas (Sujeito-14), transporte de criminosos que não se intimidam em mostrar armas e comentar com os comparsas sobre o próximo crime que irão cometer (Sujeito-01) ou situações que os motoristas têm que se submeter a histórias de facções criminosas para transitar por determinadas regiões da cidade (Sujeito-02). Houve também relatos:

De tentativas de assaltos:

Uns cinco, seis caras pularam na frente do carro, e eu freei, claro! Quando eu freei [...] Eu meti a ré no carro, fugi. Um chegou até próximo a porta do passageiro e ele estava com arma. Eu saí de ré mais ou menos um quarteirão de ré, só que como eu estava muito nervosa eu acabei caindo num buraco muito grande e eu não consegui tirar o carro, quando eles viram que o carro caiu no buraco aí eles correram para cima do carro, aí eu só tive a ação de tirar meu telefone do suporte, abri a porta e comecei a correr em direção do condomínio que eu tinha acabado de sair. (Sujeito-14).

De assaltos bem-sucedidos:

Eu recebi um passageiro e mais para o meio da viagem ele anunciou o assalto, ele de certa forma, não apontou uma arma para mim, mas colocou uma arma em cima da perna dele, que isso por si só já me deixou muito assustado, [...] felizmente nesse dia eu tive poucas perdas, ele não levou o veículo que eu mais temia, ele levou só o celular e o dinheiro e pronto (Sujeito-16).

De sequestros:

Ao parar em um local para justamente relaxar as pernas, aí o cara me abordou e eu fui sequestrado. Teve uma hora que eu reagi, aí quando ele puxou a arma eu vi a viatura passando, aí eu abri a porta para chamar a atenção da viatura, só que a viatura não viu e passou; aí o cara pegou e me empurrou do carro, o carro em movimento mesmo [...]. Eu encontrei meu carro só de noite. (Sujeito-04)

E, corriqueiramente, os jornais de todo o país noticiam casos de assassinato.

Figura 15 – Notícia de assassinato contra motoristas de aplicativos



Fonte: (HENRIQUE, 2021)

Sujeito-07 declara que essa situação de insegurança poderia ser atenuada se os aplicativos tivessem com o cadastro dos passageiros o mesmo rigor que existe no registro dos motoristas: “uma das falhas do aplicativo é que ele não dá o CPF da pessoa, qualquer pessoa pode fazer um cadastro no Uber e lhe chamar”. Para Sujeito-14, os aplicativos trabalham com melhorias que visam incrementar a sensação de segurança dos gig-trabalhadores, mas nem sempre essas ações têm efeitos práticos. Ela cita um exemplo:

Tem um [botão] que a gente liga direto para polícia, só que se o passageiro está no carro o telefone fica à vista do passageiro, se eu alertar a polícia ele vai ver que eu estou alertando a polícia, não é um botão que eu aperto e já avisa e dá um chamado lá, entendeu?! A gente aperta, e tem que apertar outra coisa e outra coisa. (Sujeito-14)

Os clientes também sentem desconfiança e insegurança com alguns gig-trabalhadores, seja:

Por objetos esquecidos dentro do carro:

O passageiro esquece o celular e ele reporta para o aplicativo que o cara [gig-trabalhador] não devolve [...] São essas coisas que eles reclamam no aplicativo e, geralmente, eles botam a culpa no motorista. Já deixaram três celulares dentro do meu carro, todos três eu devolvi, mas o seguinte, sabe por que que eu devolvi? Porque outro passageiro que entrou no banco de trás viu e passou pra mim. Porque se ele quisesse botar no bolso e levar eu não ia devolver nunca. (Sujeito-13)

Ou por algum comportamento inadequado do trabalhador:

Essa semana eu peguei um passageiro VIP, o cara me disse que desceu do carro anterior porque ficou com medo do motorista, eu disse: O que foi que aconteceu que tu ficou com medo dele? O cliente respondeu: O cara estava sem internet, o motorista estava sem internet, aí ele pediu para que eu roteasse a minha internet para que ele pudesse dar prosseguimento à viagem. Aí ele [o cliente] ficou com medo dele [motorista] pegar os dados dele. (Sujeito-13)

O receio de ser alvo da criminalidade, ou até mesmo o fato de haver sido alvo de ações de bandidos, em contrapartida ao esperado, não estimulam o isolamento e a reclusão, mas funciona como um indutor para que o gig-trabalhador desenvolva relações de trabalho (na maioria virtuais) e promova um engajamento da sua subjetividade para lidar com tais vivências laborais. Portanto, é evidente que as vivências de violência causam sofrimento, como também estimulam a criatividade na criação de estratégias, a mobilização subjetiva (individual e coletiva) que fazem proliferar espaços virtuais de fala (grupos de WhatsApp) que promovem a solidariedade, a socialização e a cooperação (CARMODY; FORTUIN, 2019).

4.4.2.3 Relações de trabalho

Constitui-se relações de trabalho os laços humanos estabelecidos pela organização do trabalho, que podem ser horizontais (com os pares) ou verticais (com os superiores e subordinados) (DEJOURS, 1992). Na gig-economia essas relações têm algumas peculiaridades.

A primeira particularidade é que o superior, o “chefe” é um aplicativo criado com alguma linguagem de programação e que opera através de inteligência artificial e logarítmicos (o grande olho digital do panóptico) (GHINCEA, 2020), portanto, é mínimo o contato humano com alguém que represente a empresa. Sujeito-15 afirma

que sempre que busca atendimento, a maioria das respostas deles [Uber] são mensagens programadas, respostas prontas. Quando você pede para falar com alguém, são eles que marcam o dia e a hora que vão ligar para o profissional.

A segunda característica desvelada por esta pesquisa é que na falta da figura de uma hierarquia superior, o relacionamento entre motoristas e passageiros adquire *nuances* de relação subordinado-superior. É como que em cada tarefa fosse nomeada uma nova chefia, ou seja, o próprio gig-trabalhador escolhe quem será o seu próximo chefe, e sua vigência começa a partir do momento que o motorista aceita a corrida e termina no momento que a atividade é encerrada (Sujeito-08).

Já aconteceu coisas que não me deixa muito confortável. É cliente que quer fazer nós de “empregado”. Porque nós trabalhamos só de motoristas e aconteceu um caso de eu estar ali no Extra Aguanambi e dois rapazes, aparentemente fortes, queriam porque queriam que eu colocasse as compras deles no meu carro. Disseram que eu teria que fazer. (Sujeito-02)

Essa *nuance* fica evidente quando os passageiros querem infringir as regras do aplicativo, como levar mais passageiros do que o permitido (Sujeito-07), solicitar paradas extras para recolher ou deixar outros passageiros sem o registro no aplicativo (Sujeito-16), solicitar serviços extras, como subir o prédio com as sacolas de compras (Sujeito-10), ou até mesmo com assédios sexuais, onde o passageiro convida o motorista para receber seu pagamento dentro do apartamento (Sujeito-15).

Como resposta ao tratamento do passageiro, o gig-trabalhador passa a fazer a análise comportamental de cada “chefe” que ingressa no seu carro. Atividade esta que não está no escopo das suas obrigações, mas que ressignifica o sentido e a centralidade do seu trabalho, porque ele experimenta uma experiência afetiva (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017):

Cada motorista tem que ter o discernimento do que ele pode ou não fazer no trajeto com o passageiro, na forma de agir. Cada passageiro você tem uma forma de agir diferente, eu pessoalmente já olho o passageiro pelo ritmo do “bom dia”, “boa tarde” ou “boa noite”, eu já sei o que eu posso dizer ou não para esse passageiro. Muitas vezes eu vejo que o passageiro é aquele que gosta mesmo de ir calado e eu digo “boa tarde” e eu só vou falar mesmo se ele falar alguma coisa, entendeu?! Eu observo. E quando eu vejo que o passageiro quer falar alguma coisa, quer conversar, eu continuo numa conversa que seja iniciada por ele. Geralmente, as conversas eu deixo para o passageiro iniciar. (Sujeito-11)

Tem aqueles [passageiros] que trata a gente muito bem, tem aqueles que nem olha para você, e tem aqueles que entram no seu carro e sai como se

you não fosse nada! Então, assim, é só um trabalho né, [...]. Os clientes têm a Uber como um transporte, vamos dizer um coletivo né, que é uma necessidade para ele né, para ir para o médico, para ir ao centro. (Sujeito-13)

A percepção de que o cliente é o chefe prevalece entre os motoristas porque é o viajante que atribui as estrelinhas [e constrói a sua reputação digital (HAN, 2015b)]; e, se você acumular notas baixas, você é excluído da plataforma (Sujeito-16), o que seria o equivalente a rescisão do contrato de trabalho. Além do que, quando os passageiros denunciam o comportamento do motorista para o aplicativo, às vezes, são denúncias infundadas, entretanto, a Uber quase sempre respalda as reclamações dos clientes (Sujeito-15).

Tem a questão dos clientes, tudo que os clientes falam para eles é a verdade, a gente nunca tem a verdade! Apesar da gente está com toda razão [...]. Então assim, a gente ver muitos companheiros sendo bloqueados da plataforma. [...]. A maioria diz que foi uma discussão banal, porque todo trabalho tem, né! vai ter aquele dia que vai ter algo que vai sair do normal, né? E a Uber é muito assim nessa área, ela nunca dá razão ao motorista. (Sujeito-13)

E essa pessoa me deportou pra Uber que eu tinha agredido, me caluniou e ela me mandou um *e-mail* e então eu retornei, eu disse olha a minha nota e olha quanto tempo eu tenho, se eu fiz uma atitude dessa, se eu não gostar e não quero mais trabalhar eu mesmo paro (Sujeito-06)

Eles reportaram para Uber, infelizmente a Uber é sempre pelo cliente, não é pelo motorista. E me deram uma estrela, infelizmente quando alguém lhe dá uma estrela sua nota vai lá pra baixo. Minha nota que era 4,93 foi lá para 4,70. Se chegar uma hora, se a nota baixa demais, a Uber cancela sua conta. (Sujeito-02)

A terceira peculiaridade é que os motoristas, independentemente do tipo de gig-trabalhador que ele se classifica (empreendedor, “empregado”, parceiro, *slash* e escravo), ele percebe um outro motorista de aplicativos como companheiro de trabalho, e desenvolve diferentes tipos de relações, a maioria virtual, como exemplifica Sujeito-13: “têm pessoas que eu falo todo dia e que eu nunca nem vi, se tornam amigos né! Tudo a gente compartilha”.

Existem três espaços de encontro onde se estabelecem essas relações:

- i) ponto de encontros de motoristas, como postos de gasolina ou lugares de aglomeração de clientes (*shoppings*, rodoviárias e aeroportos);
- ii) grupos de WhatsApp™; e

iii) associações de classe de motoristas, que tentam, ainda sem sucesso, constituir uma organização sindical.

Nos pontos de encontros de motoristas, Sujeito-16 esclarece que os tópicos de conversação que prevalecem são conversas triviais, histórias divertidas envolvendo passageiros, troca de experiência em relação a comportamentos suspeitos de passageiros, comentários sobre novas funcionalidades do aplicativo, zonas da cidade que estão com problemas em relação a criminalidade. Inclusive, se for em horário após o encerramento das atividades laborais, também ocorre de se dirigirem para um bar para tomar algumas bebidas (Sujeito-02).

O segundo passo desses encontros triviais é formar espaços de fala e criar grupos de WhatsApp ou de outras redes sociais. Sujeito-11 e Sujeito-10 relatam como é a dinâmica de formação de um grupo:

O meu grupo que eu criei de WhatsApp foi assim: quando os motoristas se encontravam em posto de gasolina, pergunta ao outro: - Ei, tu faz Uber? [...], aí eu respondi: sou! Ah mulher vamos fazer um grupo? Pronto, foi assim, aí vai aumentando. Ei, mulher, eu sou motorista, eu tenho um grupo tu quer entrar no meu grupo? Aí foi aumentando, foi aumentando, foi aumentando, até formar um grupo de 200 mulheres. Nosso grupo, a gente tem blusas, tem uma logo, que eu criei e mandei fazer uma logo que a direção é um coração chamado Divas. (Sujeito-11)

Com os outros motoristas a gente tem grupo de WhatsApp, temos amigos, colegas que estão trabalhando na área, a gente faz um grupo ali de WhatsApp ou grupo de Facebook para ficar interagindo ou informando. [...] Interagir ali no WhatsApp ou particular mesmo, chamar ali no privado, dessa maneira para a gente está interagindo, uma maneira com os motoristas. (Sujeito-10)

Esses mesmos espaços de falas (grupos em redes sociais) motivam alguns motoristas, que se denominam lobos(as) solitários(as), a não participarem de nenhuma rede social ou ter um relacionamento próximo com outros motoristas. Sujeito-04 comenta que saiu de todos os grupos, porque naqueles que ele participava as pessoas postavam muito conteúdo inútil: “o cara posta muita besteirinha e eu não tenho paciência não”. E Sujeito-07 acrescenta “meu celular ficava rapidamente cheio de fotos, mensagens de autoajuda, piadas, então eu decidi sair”. Enquanto Sujeito-09 chegou a ficar constrangida porque reproduziu um meme erótico na frente de um passageiro.

Para Sujeito-01 o motivo de tornar-se lobo solitário foi peculiar e demonstra o oportunismo que pode existir entre os próprios pares:

No começo ele chamou todos os motoristas de aplicativo amigos dele, que [...] que a gente fidelizasse clientes para que nós ficássemos com motorista de confiança. Aí, quando passou um mês, ele pedia a taxa de 10 reais por semana, para que a gente colaborasse para que ele comprasse panfleto, chegasse com o cartãozinho visita, essas coisas que ele alegava né, aí como os motoristas tinham pouca corrida, [...], a gente começou a perceber que ele estava querendo se aproveitar dos próprios motoristas, aí a gente acabou saindo. (Sujeito-01)

Teve outra vez que eu estava parado, [...], aí parou um cara do meu lado com o adesivozinho de um grupo, aí eu perguntei: - Ei, esses adesivos a Uber está te dando ou é de grupo? Aí ele disse: Não, é um grupo! Aí eu disse: - Aí é. Aí ele me perguntou: - Tu quer participar? Eu disse: - Quero, se tu quiser me colocar eu agradeço, para a gente ficar sabendo da situação. Mas ele disse: Não, mas tu tem que me dar 150 reais, então eu disse: - Não cara, então obrigado, dá para mim não. (Sujeito-01)

O terceiro passo é formar associações de classe, porém essa organização esbarra na ausência de uma identidade sólida. O gig-trabalhador não sabe o que ele é. Logo, qualquer iniciativa que tenta estabelecê-lo como o lado oprimido, não encontra eco na comunidade que ele participa (CORNELISSEN; CHOLAKOVA, 2019; PETRIGLIERI; ASHFORD; WRZESNIEWSKI, 2019). Para Sujeito-02, a comunidade somente se mobiliza para se manifestar sobre assuntos pontuais, ele relata que participou de duas, e em ambas teve baixa adesão de participantes:

Uma foi pelo preço das corridas, nós motoristas fomos ali em frente ao aeroporto protestar. Pelos preços, as coisas só aumentando e as tarifas diminuindo. Outra vez, foi pelas várias mortes de nossos companheiros, motoristas de aplicativo. Aí por causa de segurança nós fomos reclamar para fazer mais protestos para ver se colocavam uma melhoria. Para ver se realmente eles nos ajudavam nós, porque, infelizmente, aqui em Fortaleza está um perigo. (Sujeito-02)

Para Sujeito-06, essas associações não ganham força porque só sabem cobrar taxas dos motoristas, não tem um serviço agregado, não tem um advogado especialista que possa defender o companheiro quando esse é bloqueado pela Uber ou 99. Ele alega que não percebe resultados, por parte da associação, que justifique ter mais um gasto, uma despesa.

No entanto, existem também gig-trabalhadores que não compactuam com nenhum tipo de socialização:

Eu não gosto quanto tem muito Uber, logicamente não vai sair corrida porque tem muita gente amontoadada. Quando o aplicativo tocar, se tiver muito carro, não vai sair corrida. Diferente de você estiver só num local, eu tento ser independente nisso aí, trabalhar só eu e Deus no meu carro. Quando tem uns aqui eu saio de perto, porque logicamente se você tiver num local que tem muito Uber vai demorar a sair corrida para mim. (Sujeito-03)

Por fim, tanto o ambiente de trabalho do motorista, que é o carro, como os grupos virtuais de WhatsApp são locais onde proliferam as relações sociais de trabalho do gig-trabalhador. Ambos se tornam espaço públicos de fala destes profissionais. São em esses dois locais que os trabalhadores promovem cooperação, socialização, solidariedade e reconhecimento. Além do que, é através do falar e do compartilhar com o outro, seja ele passageiro ou motorista, que o gig-trabalhador estimula vivências de prazer e/ou transforma as vivências de sofrimento em manutenção da normalidade.

4.4.3 “Gig-terapia” como ferramenta de mobilização subjetiva

Observa-se no dia a dia de trabalho do gig-trabalhador uma intensa interação com seus passageiros e com outros motoristas. O trabalhador sente o estado de espírito de cada um que entra no seu carro (Sujeito-11), desenvolve conversas de temáticas variadas com os seus clientes (Sujeito-07), além de refletir sobre situações da sua vida (Sujeito-08), dentro do seu veículo ou em seus grupos de WhatsApp. É através do espaço de fala que o trabalhador amplifica a sua subjetividade e desenvolve mecanismos variados para transformar o seu sofrimento, bem como intermediar o engajamento do gig-trabalhador em seu trabalho (MENDES, 2007b).

Ter o Uber como um espaço de fala foi o que ressignificou o sofrimento de quatro entrevistados e transformou adoecimento em saúde.

Figura 16 – relatos de transformação da doença em saúde



Mas, não é só como autoajuda que a “gig-terapia” opera, os gig-trabalhadores se deparam com situações ou testemunhos dos passageiros aos quais os trabalhadores necessitam assumir uma postura de ouvinte e conselheiro. Sujeito-13 comenta: “Você se torna um psicólogo dentro da Uber. Eu pelo menos sou um cara que conversam muito comigo. Quando eu olho, eu estou evangelizando, quando eu olho a mulher está chorando, pessoas já aceitaram Jesus dentro desse carro”.

A mesma opinião apresenta Sujeito-06, que ao perceber a solidão que um senhor sentia, suspendeu o seu trabalho para lhe fazer companhia:

A gente pega pessoas com problema. Eu peguei um idoso que os filhos dele moram nos Estados Unidos, senhor rico. Mas só está ele, o cachorro e a empregada, numa casa tão grande, se sente só. Ele não quer morar lá [EUA] e os filhos não querem morar aqui. Conversou comigo, até café ele fez pra mim. Fui lá na cozinha dele, entrei, fiquei lá conversando com ele nesse dia, fiz amizade com a pessoa que queria ouvir alguém conversando, queria que a gente escutasse ele, não queria nem ouvir a gente não, ele queria falar, ele queria uma pessoa pra falar, então ele encontrou eu e começou a falar e eu não quis ser mal educado e fiquei ouvindo, ouvindo, e ele chamou pra entrar, eu entrei, e sentei e ele conversando e fez café, fez sanduíche, então fiquei muito agradecido. (Sujeito-06).

Ou até mesmo remediando o passageiro em situações cotidianas, como a relatada por Sujeito-07, porém que também termina por sensibilizar o motorista:

Ela se sentou atrás e começou a chorar, [...] e eu perguntei: Está tudo bem com a senhora? E ela: Não, está tudo bem. Mas o que foi que aconteceu? Eu fiquei logo preocupado, Ela disse: Eu acabei de deixar minha filha na creche e é o primeiro dia dela, eu estou muito emocionada e foi muito difícil pra mim deixar ela, Então, eu dei um de filósofo, né, dei umas dicas, por mais que não seja pai, mas acabei acalmando ela e era pertinho e ela ia voltar ao trabalho [...] foi interessante ver aquela reação por ser uma mãe de primeira viagem, deixar o filho na creche e sentir isso né, foi bacana, porque eu consegui acalmar ela, ela agradeceu muito, eu acho que eu ganhei cinco estrelinhas nesse dia (risos).

No entanto, a situação que Sujeito-15 vivenciou foi mais problemática, porque envolveu pensamento suicida:

A gente às vezes se torna uns psicólogos, uns analistas, eu mesmo já peguei uma cliente que saiu de dentro de um consultório médica decidida a se matar, a pular do prédio ou alguma coisa do tipo, porque soube que estava com câncer no cérebro. Aí ela já entrou chorando, aquele desespero e você vai ter que conversar, porque você é um ser humano e não vai ficar calado com uma mulher aos gritos dentro do seu carro, chorando, aí você vai procurar fazer da melhor forma possível. A gente tem algumas funções no próprio aplicativo e entra em contato com alguém e já deixa avisado que está acontecendo isso

com a cliente. No meu caso ela me deu a liberdade de ligar pra algum dos familiares dela, e aí os familiares dela foi para o prédio onde ela morava.

Han (2017a) comenta que, atualmente, ocorre uma tentativa de transferência das sensações humanas para o mundo virtual, mas o *emoticon* ou *emoji* das redes sociais não tem o mesmo efeito que um abraço. E ele complementa que se vive uma transição de uma sociedade que valoriza a coletividade para outra que adota a individualidade e a superficialidade. O efeito colateral são pessoas cada vez mais solitárias e depressivas, que buscam momentos de interação com desconhecidos, neste caso o gig-trabalhador, para descarregar as suas preocupações e angústias.

4.4.4 Grupos de WhatsApp – Espaço de fala que promove solidariedade, socialização e cooperação

Apesar de existirem os “lobos solitários”, que é o termo utilizado pelos gig-trabalhadores para se referirem a quem não gosta de estar em comunidades de motoristas, a maioria participa de grupos de WhatsApp. Esses grupos funcionam como o principal espaço de fala entre os pares, como salienta Sujeito-11: “a gente conversa muito”, e são nesses espaços que ocorrem a articulação de ações de solidariedade, socialização e cooperação. (MENDES, 2007).

A mobilização nos grupos para atos de solidariedade, tanto busca a construção de experiências subjetivas, que se busca a si mesmo, como também representam uma necessidade de contribuir com as condições éticas do viver em comunidade (DEJOURS, 2012b), e ocorrem tanto em prol de passageiros:

Ela entrou com dificuldade no carro porque ela estava fazendo um tratamento de câncer, no Instituto do Câncer, fui deixar ela lá. E ela não tinha cadeira de rodas, então às vezes, quando ela ia sair, uma pessoa emprestava uma cadeira de rodas pra ela. E nesse dia essa pessoa estava usando a cadeira de roda e não podia emprestar. Aí eu me juntei nos grupos, a gente fez uma vaquinha e compramos uma cadeira de rodas pra ela no mesmo dia. Como eu sabia o endereço da casa dela, eu fui deixar uma cadeira de rodas, então, pra mim, foi um momento de prazer incrível que eu senti que foi bacana. Por isso que eu falo pra você, que fazer Uber pra mim, não é só levar pessoas, então foi muito legal isso aí. (Sujeito-11)

como em benefício a outros companheiros:

Quando você está na rua que sofre algum tipo de acidente, sofre alguma coisa no carro, acho que 95% a gente tem apoio dos companheiros de grupos. Alguns deles também ajudam muito financeiramente quando está

sem carro em casa, a galera junta cesta básica, uma paga conta de luz, já vi muitos relatos desses. Companheiro ficar doente por Covid e precisar de cesta básica, fazer um PIX e ajudar. (Sujeito-15)

Quanto à dinâmica de socialização, que é um processo que apoia a formação da identidade de qualquer pessoa, existem grupos de WhatsApp que basicamente são a extensão do seu círculo social. Essa necessidade de afinidades, para fazer parte do grupo, deve-se ao fato de que uma pessoa, ao participar de uma comunidade, envia e recebe características identitárias com esse grupo (VIEIRA, 2007; WEICK, 1973).

Sujeito-06 comenta que criou um grupo que chamou de família Uber porque “Tem marido, esposa, tem só esposa, tinha marido, esposa e filhos. Tudo trabalhando como Uber. Então, nós criamos um grupo de famílias e tentamos colocar no grupo apenas outras famílias interessadas em trabalhar e ajudar”. Por outro lado, Sujeito-02 vê os grupos de motoristas como um espaço para fazer novos amigos: “Eu puxei logo conversa perguntando e aí, como vai? Como foi teu dia? Estimulei a galera a se encontrar num posto de gasolina para a gente tomar uma cerveja, se conhecer”.

Assim, a principal mobilização subjetiva que acontece no WhatsApp é a cooperação. Seja como apoio em problemas mecânicos:

Sempre há um suporte entre a gente, um socorro, uma ajuda, um suporte de um pneu furado ou alguma coisa do tipo, uma pane elétrica e a gente joga no grupo e o cara que estiver mais próximo vai ajudar. Sempre acontece de ter esse suporte, entre nós ali. Eu acho que o meu grupo é em torno de uns nove ou dez caras que ficam rodando diariamente como profissão mesmo, eu acho que sou o único que roda esporadicamente, mas os demais, todos é profissão. [...] Esse companheirismo no grupo, um suporte, um apoio sempre aquele que tiver mais próximo corre e dá um suporte. (Sujeito-10)

Ou na troca de informações cotidianas:

A gente tá sempre conversando, todo dia a gente se comunica que... Conta uma experiência... Que ali tem uma blitz, tal lugar não vá que tá congestionado, esses tipo de informação que a gente troca né! Sobre vistoria essas coisas. Todo mundo tira dúvida de todo mundo. Caiu uma cesta básica... “Ó tá caindo cesta básica pros Uber, aí todo mundo manda logo o *link*... Esses tipo de informação né! a respeito do trabalho né! vai aparecendo novidade a gente vai passando no grupo, tem que tá bem-informado. (Sujeito-13).

Bem como na forma de proteção contra a insegurança:

A gente costuma compartilhar a localização em tempo real via WhatsApp, se a gente acha que a corrida é muito perigosa, se a gente suspeitar de alguma

coisa, toma a medida de compartilhar a localização, finalizou uma corrida a gente às vezes dá um relato daquela região, se aquela região está muito esquisita, é mais voltada pra isso de interação. (Sujeito-16)

Esses grupos também desempenham uma função importante na disseminação de ideias para driblar os algoritmos dos aplicativos. Esses *insights* surgem nos gig-trabalhadores como estratégias defensivas e de enfrentamento. E para uma rápida disseminação dessa informação. Sujeito-11 comenta que existe um grupo que agrega somente os administradores de outros grupos, e ela faz uma estimativa:

Eu sou administradora de um grupo de mulheres, e eu nunca vi tantos grupos como os de motoristas de aplicativo, são grupos demais! Só pra você ter uma ideia, eu participo de um grupo que são só os administradores, e no nosso grupo de administradores tem mais de 200 administradores. Então, imagine que tem mais de mil grupos dentro de Fortaleza. Então, qualquer informação relevante, rapidamente é comunicada para a maioria das pessoas que trabalham com aplicativo. (Sujeito-11)

4.4.5 Vivências de prazer-sofrimento

No gig-trabalho, as vivências de prazer-sofrimento estão mais vinculadas às questões psicoafetivas do que em relação ao êxito ou ao fracasso na execução das suas atividades. As suas tarefas quase não têm prescrição e são simples, no caso em análise nesta tese, consiste em pegar um passageiro e deixá-lo no seu destino.

Da mesma maneira, o gig-trabalhador vivencia situações de prazer em situações cotidianas. Até o fato de gostar de dirigir, torna-se motivo de satisfação (Sujeito-01). Para Sujeito-05:

Todo dia tinha momentos de prazer, principalmente, quando eu pegava uma corrida para fora da cidade, eu amava! Porque gosto muito de dirigir em estrada. [...] Nunca peguei uma grande corrida não, mas para eu ir até o Eusébio [região metropolitana da cidade] já era demais sabe, eu já estava feliz. (Sujeito-05)

Adiciona-se ao prazer de dirigir a realização de ser proprietário do carro. Observou-se um sentimento de felicidade quando o entrevistado pronunciava “meu carro!”. Além de, alguns sujeitos, compararem o veículo à sua própria empresa, principalmente nos tipos de gig-trabalhadores que se consideram empreendedores. Acredita-se que essa autorrealização funciona como um autorreconhecimento do valor do seu trabalho real (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Mas, o gig-trabalhador também experimenta vivências de prazer quando transportam passageiros que interagem educadamente e desenvolvem uma conversa agradável, como relata Sujeito-12 “Já peguei muito passageiro, que a pessoa é tão simpática, tão gente boa, que você sente prazer só em estar conversando com ela” ou até mesmo quando o passageiro “pede logo uma música boa, isso aí é a melhor coisa” (Sujeito-06). Percebe-se também na fala de Sujeito-07, que é um sentimento gratificante por ser tratado com equidade: “uma vez, acho que foi um advogado, falou sobre tudo [...]. Mas ele é um cara que ganha bem, bem resolvido na vida, não tem filhos, mas a gente conversou. Foi tão boa a nossa conversa! Gostei!”.

Além do que, no decorrer do dia de trabalho, quando as metas financeiras diárias são alcançadas, o gig-trabalhador experimenta uma sensação prazerosa de dever cumprido (Sujeito-17); aliás, a remuneração imediata é apontada como um dos principais fatores de manutenção dos gig-trabalhadores no gig-trabalho (BEHL; SHEOREY; JAIN; CHAVAN *et al.*, 2021). Por outro lado, quando o dia é fraco e a meta não é alcançada, o trabalhador é dominado pelo sentimento de frustração e ele padece no sofrimento.

Nesse ponto, é como o gig-trabalhador considerasse todo o seu dia como uma tarefa fracassada. Alguns trabalhadores irão continuar trabalhando até conseguir atingir a sua meta, o que Dejours (2012a) denomina como corajosos e transgressores do prescrito. Como Sujeito-13, que só volta para casa quando consegue atingir o número estabelecido. Para aqueles que aceitam o fracasso, Dejours (2012a) os chama de preguiçosos intelectuais ou de covardes ordinários. Contudo, para Sujeito-02, a flexibilidade ameniza a frustração de não bater a meta: “se eu não bater a meta em um dia, eu trabalho mais em outro dia que eu estiver mais disposto ou descansado”.

Todavia, o sofrimento do gig-trabalhador não acontece apenas no contexto financeiro, devido à diversidade e ao volume de “chefias” que ele oferece os seus serviços diariamente, o trabalhador experimenta vivências de sofrimento que podem ser ocasionadas por: insatisfação com o trabalho, humilhações, preconceito, racismo, desamparo, assédio, insegurança e vergonha. Exemplifica-se cada um desses adjetivos com relatos vivenciados pelos entrevistados.

A insatisfação com o trabalho ocorre, principalmente, em virtude da defasagem das taxas, tendo em vista que faz dois anos que a Uber não atualiza suas

tarifas, além do que, você nunca sabe o seu destino exato. Por exemplo, o aplicativo informa Maracanaú e proximidades: “só que Maracanaú é grande, como eu vou saber se essa corrida será vantajosa para mim ou não?” Argumenta Sujeito-06.

Humilhações impostas pelos clientes:

As pessoas querem humilhar, porque não é só compra, tem outra coisa, às vezes você não quer deixar entrar com uma cerveja, que não pode voltar a pessoa não gosta não está falando besteira. Mas tem que pegar nosso trabalho não pode deixar bagunçar também, é nosso trabalho, tem que ter um mínimo de respeito. (Sujeito-02)

Preconceito:

Ele não queria entrar quando ele viu que era motorista mulher, ele ficou assustado sem querer entrar, parecia que ele estava com medo de ser uma motorista mulher e não saber dirigir, alguma coisa assim. Depois ele achando pouco, ele disse assim: - No mínimo, teu marido te deixa trabalhar? Eu fiz de conta que não ouvi. - No mínimo, faz Uber também, é motorista também. Esse pessoal não estuda, vão tudo fazer Uber. Eu achei de uma ignorância e de uma grosseria tamanha, se dizendo ele médico, né? Eu fiquei muito triste, então acho que nesse momento foi preconceito que eu sofri. (Sujeito-11)

Racismo:

Tem muitos passageiros que magoam muitos motoristas aqui no *shopping*. Eu peguei o passageiro e ele me pediu pra fazer uma parada. Eu falei - senhor coloque a parada onde o senhor quer, porque se não tiver a parada eu não posso parar. Pedi pra ele coloque a parada, porque você tem o aplicativo você pode botar até três paradas, aí eu vou parar. Cada parada você tem de três a cinco minutos. Então, essa pessoa bateu no banco e disse que eu estava estressado você não quer trabalhar, dê o local pra outro, xingou muito, acho que por causa da minha cor, porque minha cor é negra, né? preto, moreno, já escuro. (Sujeito-06)

Desamparo:

Eu me sinto desamparado, é essa a palavra... porque você pra ser contratado é fácil, é simples, mas pra ser mandado embora é mais fácil ainda, do nada você tá desligado da plataforma e ninguém lhe dá satisfação, você pode ir lá tentar falar e perguntar o porquê. E eles não respondem [...] então é desamparado total, é torcer que você saia de manhã e volte à noite funcionando. (Sujeito-15)

Aflição:

Uma vez uma mulher, que estava fugindo do marido, naquele dia eu fiquei bem nervosa, ela estava machucada, ela estava com o olho todo assim ferrado, porque o marido tinha batido nela, e ela conseguiu chamar o Uber. E eu fiquei muito nervosa, aflita. Porque ela entrou no carro e disse: Voa! vai

embora daqui! desaparece daqui! porque senão ele vai pegar o carro e vai atrás da gente. Eu juro para você, naquele dia eu não sabia nem para onde eu estava indo. Até ela se sentir segura, mas o cara não estava atrás da gente, o marido dela não estava indo atrás da gente não, mas ela estava muito assustada, e lógico, eu fiquei também. (Sujeito-05)

Assédio:

Eu peguei um homem, ele não se sentou atrás, sentou-se na frente. [...]. Ele começou perguntando se eu não tinha medo, porque muitos passageiros que entram e vê que é mulher dirigindo pergunta: Olha, como é que você tem coragem, não sei o quê. Aí a gente vai conversando. Aí ele disse: O seu cabelo é longo? Porque eu sempre amarro por causa do calor, faço um coque. Aí eu falei assim: É. Achei estranho né! aí ele falou: Pois é, eu adoro mulher com cabelo grande. Aí eu falei: Aham. Fiquei calada na minha quietinha né. E ele falando que mulher isso, mulher aquilo e eu só balançando a cabeça, bem quieta. (Sujeito-14)

O tema da insegurança, que foi abordado ao longo de outras seções desta tese, representa a maior normalidade-sofrente do gig-trabalhador, ou seja, ele não está livre do sofrimento, pelo contrário. A normalidade-sofrente é o estado que permite o trabalhador enfrentar os seus sofrimentos e desempenhar as suas atividades, sem prejudicar o seu trabalho, porém para manter sua mente sã, ele sofre (SEGNINI, LANCMAN; 2011).

Tem muitos motoristas que estão desistindo, mas é por conta da insegurança, que nem todos mais querem trabalhar a noite, [...]. O índice de assassinato de motoristas de aplicativos, após assalto é muito grande. O pessoal agora não tá só assaltando, estão também matando, então tem muitos pais de famílias que já desistiram, que morreram por conta disso, estava rodando a noite e não roda mais. (Sujeito-10)

E, para concluir, apresenta-se a vergonha, que se manifestou no sujeito que apresentou a maior escolaridade entre a amostra de entrevistados. Sujeito-18 confidenciou que:

Eu sou Uber porque, atualmente, não tem trabalho na minha área, eu terminei engenharia sabe, mas não consegui trabalho na minha área, e a gente tem que sobreviver, né? Mas eu morro de vergonha, já passei por situação que eu recusei corrida porque o cliente era um cara que eu conheci na faculdade, como uma vez eu passei direto de um passageiro porque reconheci ele também. (Sujeito-18).

4.4.6 Estratégias defensivas e de enfrentamento

As estratégias de defesa se formam no inconsciente do trabalhador, que através da sua intuição, astúcia ou engenhosidade, articula mecanismos para contornar situações que lhe fazem sofrer no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). No gig-trabalho o sofrimento vem de duas fontes principais: quando os custos para operar são superiores ao estimado pelo motorista ou pela sensação de insegurança.

No primeiro fator, a relação causal do sofrimento proporcionado pela organização e, conseqüentemente, da elaboração de estratégias de defesa, torna-se uma inferência possível, porque é o aplicativo que precifica o valor de cada atividade executada pelo gig-trabalhador. Sujeito-06 explica que:

Corrida de 4,50 BRL eu não faço mais. Nós calculamos os quilômetros na cabeça, uma corrida do Centro para o bairro Henrique Jorge por 12 BRL, a gente não vai. Porque você calcula quantos quilômetros têm, você faz o cálculo bem rápido de cabeça e você conhece o seu carro, que ele faz tantos quilômetros com um litro, então você já sabe que não vai ganhar dinheiro naquela corrida. (Sujeito-06)

Sujeito-12 e Sujeito-01 desenvolveram estratégias de defesa que consistem em ludibriar a inteligência artificial do aplicativo:

Quando eu vejo que tem muitos motoristas na zona que eu estou, eu desligo o aplicativo, e, às vezes, eu acho que os outros motoristas parecem que leram o meu pensamento e desligam também. Depois de uns dez minutos quando eu ligo de novo a tarifa está dinâmica. Isso porque o aplicativo entende que naquela área tem muito passageiro e não tem motoristas. (Sujeito-12)

E como existe uma grande capilaridade no fluxo de informação entre os grupos de WhatsApp, o que para um gig-trabalhador se torna uma estratégia de enfrentamento individual, rapidamente se transformará numa mobilização de enfrentamento coletivo, conforme descreve Sujeito-01:

Hoje, boa parte dos motoristas faz isso por manipular o aplicativo, já para se desvencilhar da manobra que o aplicativo te dá, vou te dar um exemplo: Eu pego uma viagem na tua região, o passageiro solicita uma viagem da região que ele está, aquela região não está com a tarifa dinâmica, mas a região de destino está na dinâmica, que é um preço mais elevado que o motorista vai receber. Porém, no meio do caminho, antes de eu terminar com a viagem, eu recebo uma viagem da região que eu sei que está com a dinâmica sem a dinâmica. Aí o que é que a gente está fazendo? A gente coloca na função de

como se eu ficasse offline dentro da viagem atual. Para que quando a gente terminar a viagem que está fazendo, olhar o mapa e saber onde nós estamos e saber se tem preço dinâmico ou não, aí quando a gente tá fazendo isso a gente se surpreende porque quando a gente liga de novo o aplicativo, está lá com a dinâmica, só que quando a gente está no meio da viagem, o aplicativo não quer jogar a tarifa dinâmica para a corrida. Ou seja, eles cobram um preço de dinâmica para o passageiro e paga um preço sem dinâmica para o motorista. (Sujeito-01)

Os aplicativos tentam remediar as perdas com a realização de campanhas promocionais que visam incentivar os motoristas a realizarem mais corridas. Sujeito-14 relata que “no final do ano passado a 99 estava premiando com carro, você tinha que fazer 50 corridas, a cada 50 corridas você ganhava um número da sorte, entendeu? Eu infelizmente não fui sorteada, mas me esforcei para ganhar cupons.” (Sujeito-14).

O tema da insegurança é um fator social da cidade em que o sujeito desempenha o seu trabalho, no entanto, quando o gig-trabalhador apresenta sugestões que o aplicativo poderia implementar para aumentar a segurança da categoria, e a empresa não põe em prática, o gig-trabalhador passa a corresponsabilizar a plataforma digital pela insegurança que o faz sofrer. Para Sujeito-15, ele se sentiria mais seguro se soubesse que foi adotado o mesmo rigor de cadastramento com o cliente como tem com o motorista. “Para entrar no aplicativo, o passageiro não precisa informar sequer o CPF, é por isso que qualquer um pega uma corrida e depois sai assaltando.” (Sujeito-15).

Sujeito-01 explica que sempre que vai pegar um novo cliente apela para o seu instinto, e depois de testar diversas vezes o que a intuição está lhe dizendo, ele transforma aquele pressentimento em regra de análise de um passageiro. Nesse processo, é como que o gig-trabalhador transformasse a estratégia de defesa em estratégia de enfrentamento, porque deixa de ser uma atitude inconsciente para ser uma ação intencional (MORERO; BRAGAGNOLLO; SANTOS, 2018).

Eu procuro pegar passageiro saindo de casa, ou se não for dentro de casa, em algum supermercado, mas eu procuro assim, se está em supermercado tem que estar com compra, se está em uma clínica, eu procuro olhar, analisar e chegar. Às vezes que eu passei por isso [sofrimento por insegurança], foi às vezes que eu peguei passageiro em posto de gasolina, no meio da rua, frente de *shopping*, aí eu pego e quando eu vou ver, ele já está dentro do carro, aí quando está dentro do carro, fica mais difícil se desvencilhar da situação. Aí vai ser uma corrida de muita angústia e apreensão. (Sujeito-01)

Sujeito-14 também relata:

Eu rodo com minha companheira, a gente faz assim, ela foi rodar, no aplicativo tem a opção de compartilhar a viagem. Aí ela foi rodar e compartilhou a viagem dela comigo, então eu consigo ver onde ela está. Então, o que a gente faz pra se sentir um pouco mais segura? A gente bate o *print* da corrida, de onde eu vou sair pra onde eu vou deixar, aí ela me envia, entendeu?! Aí eu fico de olho, a corrida é daqui para o Centro e eu vejo o carro saindo da rota, eu já posso acionar a polícia. Assim, a gente se sente mais segura. (Sujeito-14)

O mesmo acontece nos grupos: “tem equipes que desenvolvem códigos, frases secretas para serem acionadas em momentos de tensão ou em suspeita de assaltos” (Sujeito-03), mas a prática mais comum é compartilhar a localização.

A gente costuma compartilhar a localização em tempo real via WhatsApp, se a gente acha que a corrida é muito perigosa, se a gente suspeitar de alguma coisa, toma a medida de compartilhar a localização, finalizou uma corrida a gente às vezes dá um relato daquela região, se aquela região está muito esquisita, é mais voltada pra isso de interação. (Sujeito-16)

4.4.7 (Falta) de reconhecimento

O gig-trabalhador não percebe as ações de reconhecimento do aplicativo como recompensa pelo seu trabalho, ou pelos bons serviços prestados. No discurso do sujeito entrevistado, ele tem consciência de que a aplicação de categorias de motoristas, como no Uber que vai do azul ao diamante, são mecanismos de engajamento para manter o gig-trabalhador motivado e fazê-lo trabalhar mais (Sujeito-01). Sujeito-12 descreve como os benefícios que a plataforma libera são consoantes com a categoria que ele está classificado: “tem as categorias lá, azul, ouro, platina, diamante, dependendo da sua nota. Assim, as quantidades de corridas, aí vai aumentando. E aí eles vão mandando alguns benefícios pra você, questão de promoção, solicitação de corrida mais rápida”.

E não é apenas as estrelas que determinam essa classificação, Sujeito-03 explica que conseguir ser diamante é muito árduo:

Você começa azul, depois vai ouro, vai prata, vai diamante, aí você tem que ter uma taxa de aceitação, taxa de cancelamento. No final quando você é diamante, você tem mais chances de pegar viagens do que outros que não são diamantes, entendeu? Então, é isso, para você ser reconhecido como diamante, você tem que se desdobrar, se matar mais, pegar muita corrida, evitar de estar cancelando, evitar de recusar corridas, aí você vai subindo de

nível, aí quando você chegar no nível diamante, você vai pegar muito mais corridas do que um azul, se eu chegar aqui [faz referência ao local], eu e você, você é um azul e eu sou um diamante, vai tocar uma corrida boa, vai tocar primeiro para o diamante, se ele não quiser, vai recursar aí depois que vai cair pra mim. (Sujeito-03)

Mesmo quando os aplicativos ofertam outras formas de recompensas, os gig-trabalhadores não percebem esses ganhos como retribuições pelo valor do seu trabalho. “No aplicativo tudo é número, tudo é calculado, tudo é feito programado para parecer que você é o melhor motorista do mundo e continuar trabalhando e trabalhando” (Sujeito-18). A sensação de desafio cumprido impõe ao ego a mesma sensação de compensação moral e/ou simbólica, como se fosse concedida por uma organização externa. No entanto, é o sujeito de desempenho, o eu-empreendedor recompensando o eu-trabalhador (DEJOURS, 2005; HAN, 2015a).

Eles colocam campanhas, que a gente chama de incentivos, eles jogam a campanha, mas é só se você quiser trabalhar. Digamos que de hoje de sete ao meio-dia, de sete da manhã até o meio-dia e fizer dezoito corridas, você corre e ganha cem reais a mais, entendeu? Aí isso te incentiva a acordar e correr e bater essa meta. Isso é um incentivo, não uma cobrança. Se você fizer você ganha, se não fizer você não ganha. (Sujeito-14)

O risco para o aplicativo é que, às vezes, uma campanha baseada em gamificação pode ocasionar no gig-trabalhador o efeito contrário: ao invés de motivá-lo, decepcioná-lo (BEHL; SHEOREY; JAIN; CHAVAN *et al.*, 2021).

O aplicativo finge que te dá uns benefícios se você completar um nível X diário, tipo vai lhe dar 100 BRL se você completar 50 viagens por dia, só que o padrão de viagem por dia é 20, eles colocam uma meta que não existe, pra ganhar esses 100,00 BRL, é uma meta, não é uma coisa obrigatória. Ah se bater 50 viagens são R\$100,00, mas a gente sabe que não tem como rodar 50 viagens. (Sujeito-15)

Em relação ao passageiro, que seria o seu outro “chefe”, o gig-trabalhador percebe reconhecimento através de julgamentos de utilidade do serviço que é prestado, porém parte de uma minoria de usuários. Esse reconhecimento acontece através de gorjetas, compensação material, como relata Sujeito-06: “tem passageiros que reconhecem que a gente ganha pouco, eles dão gorjeta para a gente, chego em casa, quando abro meu aplicativo, às vezes o passageiro deixou tanto pra você, às vezes deixou 6 BRL, deixa 2 BRL, deixa 3 BR”.

Como também acontece através de mensagens elogiosas, compensação simbólica, que são deixadas no aplicativo, que são quase sempre acompanhadas de 5 estrelas. Sujeito-09 relata que “as mensagens são o reconhecimento de um trabalho bem-feito, porque se não fosse bem-feito não teria um elogio, tinha uma crítica”.

O aplicativo, além das estrelas, tem os comentários. Você recebe as carinhas, recebe as mensagens que o passageiro pode deixar, inclusive eu tenho várias: “Divertida”, “Gente boa”. Até relatos de “Foi a melhor viagem que tive”, “Foi a melhor pessoa que conheci”, então pra mim isso é reconhecimento, de que o que eu estou fazendo, estou fazendo bem. (Sujeito-11)

E como o reconhecimento é também elemento formador da identidade (DEJOURS, 2005), a dinâmica de variação identitária, que ocorre com o gig-trabalhador no decorrer do seu dia de trabalho, também se manifesta, seja pela frustração de um desafio proposto pelo aplicativo e que não conseguiu ser conquistado, ou pelo enaltecimento do seu trabalho por um cliente satisfeito (PETRIGLIERI; ASHFORD; WRZESNIEWSKI, 2019).

4.4.8 Estados de saúde e adoecimento do gig-trabalhador

Para Dejours (1992) e Mendes (2007), as vivências de prazer contribuem para a manutenção da saúde mental do trabalhador. No trabalho do gig-trabalhador, essas vivências que promovem a saúde emergiram, principalmente, em situações de liberdade, autonomia, flexibilidade, autorrealização e a independência que o trabalhador tem em comparação ao trabalho de uma organização formal.

Por outro lado, as vivências de sofrimento, quando não ressignificadas, conduzem para o adoecimento do trabalhador. Essas vivências se manifestaram em diferentes situações no dia a dia do trabalho do gig-trabalhador, e por tratar-se de um trabalho considerado precarizado, esperava-se, no discurso dos entrevistados, a constatação de um estado generalizado de adoecimento, no entanto o achado da pesquisa trouxe uma realidade diferente. Quando questionados, comparativamente, sobre o estado de saúde em relação ao seu trabalho anterior (formal), a opinião dos sujeitos foram as seguintes:

Sujeito-13, 25 anos como balconista em uma farmácia:

Eu saí da [nome-da-empresa] por causa da saúde, o estresse estava muito grande, hoje eu estou tranquilo, tranquilo mesmo. É como você dizer, Uber é para quem gosta. Se você for lá só por necessidade, um quebra galho para sua vida, você não vai conseguir gostar, você não vai conseguir ganhar dinheiro.

Sujeito-03, 12 anos como motorista de ônibus:

Agora está melhor, porque eu tento descansar no intervalo. Antigamente, eu vinha em casa, almoçava, mas eu já tinha que pegar um horário certo, eu tinha um horário certo para estar lá no Centro para pegar o horário. E agora não, eu durmo bem para não estar com dor de cabeça, isso é melhor né?

Sujeito-02, 3 anos como supervisor de produção em empresa têxtil:

Lá na <empresa> era uma guerra psicológica, você fazia uma coisa e seu supervisor ficava falando no seu pé de ouvido, era reclamações, tinha dia que chegava em casa exausto, mas era mais mentalmente, e o cansaço mental é pior que o físico. Na Uber não, você entra no seu carro e está tranquilo.

Sujeito-04, 8 anos como assistente administrativo em um colégio:

Hoje eu me sinto bem melhor, saúde mental... bem melhor. Me sinto bem melhor pelo que eu conquistei né? Tanto que eu trabalhei 8 anos de colégio da polícia e não conquistei nada, no bolo só estresse e já no carro não... tem, lógico que tem seus estresses do dia a dia né? Lógico, mas só de pensar que hoje você já tem seu carro e tem seu dinheiro no fim do dia, não é aquela coisa que você recebe hoje e só vai receber no final do mês... então minha saúde mental hoje é com certeza bem melhor, não tem nem comparação.

Sujeito-14, 5 anos como promotora de turismo em parque aquático:

Quando eu trabalhava com turismo eu sentia muitas dores de cabeça, acho que por conta de ficar muito na frente do computador, né? Inclusive eu já cheguei a usar óculos e eu me sentia muito mal, o pessoal até brincava quando eles entravam na sala era um cheiro de Vick medonho, mas eu usava muito minha vista, tinha que ver marcar passeio, agendar e tal, tudo era frente do computador e com o carro não.

Portanto, a flexibilidade tão disseminada como uma característica precarizante do trabalho (BERNARDO, 2009), torna-se também promotora de saúde, “desde que favoreçam uma organização flexível do trabalho, marcada pela possibilidade de negociações das regras e das normas dos processos de trabalho,

com participação dos trabalhadores e gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais.” (OLETO; MELO; LOPES, 2013).

Como afirma Freitas (2013a, p. 161) “o sofrimento patogênico estaria relacionado à ausência de flexibilidade da organização do trabalho, a qual impede que o sujeito encontre vias de descarga pulsional nas suas atividades laborais, utilizando-se de estratégias defensivas para suportar o contexto de trabalho”.

CONCLUSÃO

O objetivo geral desta tese foi compreender o trabalho na gig-economia, desde o ponto de vista de gig-trabalhadores, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Na primeira parte do texto, realizou-se um retrospecto histórico das tecnologias e da psicodinâmica do trabalho. Essa contextualização auxilia a entender como a história do trabalho chega até o gig-trabalho.

Visando o cumprimento do objetivo proposto, essa tese apresentou três pressupostos. A primeira suposição trata dos motivos que faz um sujeito optar por trabalhar como gig-trabalhador de aplicativos de carona, orientado pela seguinte questão de pesquisa: Quais os motivos de adesão ao gig-trabalho? A resposta a esse pressuposto e essa questão de pesquisa, resulta no cumprimento do objetivo específico - conhecer os motivos que levam as pessoas a se engajarem em trabalhos que são oferecidos em essas plataformas. Confirmou-se que a principal motivação é o desemprego, embora a promessa de liberdade, independência, autonomia e flexibilidade soem atrativas, até mesmo para aqueles que disfrutem de trabalhos formais e mesmo assim decidem migrar para o gig-trabalho.

A literatura prevalente também apresenta o desemprego como o principal motivador, porém, na fala dos entrevistados desta pesquisa, existiram sujeitos que espontaneamente trocaram um emprego formal pelo gig-emprego. O motivo alegado diz respeito à comparação entre o salário-mínimo brasileiro e os ganhos proporcionados pelo aplicativo, que são superiores. Como também se encontrou pessoas que trabalham porque sentem prazer em dirigir e, através dessa prática, se curaram de depressão, ou ainda, da possibilidade de adoecimento de trabalhar sob pressão de um regime disciplinar tradicional. Ademais, existem aqueles que tratam o trabalho no aplicativo como um complemento para suas rendas principais.

O segundo pressuposto infere que existem outras variantes de tipos de identidade que podem emergir no dia a dia de trabalho do gig-trabalhador de aplicativos de carona. A questão de pesquisa que acompanha essa hipótese foi: Quais são os tipos identitários dos gig-trabalhadores? A resposta a esse pressuposto e a essa questão de pesquisa, resulta no cumprimento do objetivo específico – Identificar os tipos identitários do gig-trabalhador. Abunda-se na literatura pesquisas que tratam o gig-trabalhador ou como um empreendedor ou como um trabalhador precarizado

(escravo). Contudo, a investigação de campo trouxe outros três tipos de identidade: trabalhador (não precarizado), parceiro e *slash*.

Aqueles que se consideravam como “trabalhadores” apesar de todo o esforço dos aplicativos para descaracterizar qualquer relação de trabalho com os gig-trabalhadores, estes percebem as práticas logarítmicas do *software* como práticas gerenciais de controle, de subordinação e de imposição de poder. Inclusive, este grupo costuma manter as práticas que outrora tinham em empregos formais anteriores, como criar um horário rígido, estabelecer metas de produtividade e sentem falta de benefícios sociais costumeiramente dispendidos por empresas tradicionais.

Os que se consideram do tipo identitário parceiro, porque interpretam a independência, autonomia, flexibilidade e liberdade como adjetivos que o libertam da necessidade de cumprir as regras do aplicativo que considerem abusivas. O parceiro tem consciência da fragilidade, que pode ser esse tipo de relação de trabalho, embora afirme que, tanto o aplicativo como eles estão ganhando com esse tipo de modalidade de trabalho. O parceiro geralmente trabalha para mais de um aplicativo, além de ser o tipo que melhor aproveitam a flexibilidade, pois intercala seu horário de trabalho com atividades de lazer e de tarefas do lar.

Tem os que se consideram *slash*, que são aqueles que têm uma atividade remunerada fixa, inclusive podendo ser um micro negócio, mas encaixa a atividade de motorista de aplicativo (gig-trabalhador) na sua rotina. Seja ligando o aplicativo durante o dia em algum deslocamento que o sujeito irá fazer, ou no intervalo da sua atividade remunerada principal. Inclusive misturando essa atividade com outras atividades de lazer. Interessante que esse tipo de gig-trabalhador é o “tipo ideal” do aplicativo, pois a atividade foi pensada como meio de complemento de remuneração ou rateio de custos em viagens já programadas. Entretanto, ao perceber as possibilidades de ganho, algumas pessoas começaram a exercê-la similarmente ao serviço de taxi, seja em face do desemprego ou por descontentamento com o modelo tradicional de trabalho.

Os que se consideram empreendedores, confirmam os pressupostos da literatura encontrada e ressaltam características como a implementação de metas rígidas, em que somente podem encerrar sua jornada diária de trabalho quando atingem essa meta. Em outros termos, são os gestores de si mesmos, engajados nos programas de incentivos (gameificação), considerando que o seu veículo é seu capital,

o que os torna empreendedores. Ao se identificarem como empreendedores não percebem o aplicativo como explorador ou hierarquicamente superior.

Por outro lado, aqueles que se consideram escravos ou precarizados têm escolaridade superior, sentem-se envergonhados e são os que mais sofrem, por não conseguirem se recolocarem no mercado de trabalho formal. Também incorporam essa identidade quem aluga carro de terceiros para trabalhar. Nesse caso, a sensação é que estão trabalhando para outros, enquanto tentam obter algum lucro. Além disso, esses gig-trabalhadores precisam trabalhar no mínimo doze horas por dia, porque a grande parte do faturamento não ficará com eles.

Ressalta-se que todos os entrevistados apresentaram uma dinâmica no seu posicionamento identitário. Existe um tipo de identidade predominante em cada um dos entrevistados, que variará conforme as vivências de prazer-sofrimento que eles encontram na realização do seu trabalho.

O terceiro pressuposto traz a afirmação que uma consequência possível da psicodinâmica do trabalho do gig-trabalhador é o acometimento por doenças psíquicas e emocionais, como ansiedade, depressão, síndrome de *burnout*, que estão associadas aos problemas da contemporaneidade. Como questão de pesquisa resultante desse pressuposto, teve-se: como se caracterizam as macros dimensões teóricas da PDT no contexto do gig-trabalho e do gig-trabalhador? Proposição e questão que direcionam para o terceiro objetivo específico que é caracterizar o gig-trabalho e os gig-trabalhadores a partir das dimensões teóricas da Psicodinâmica do Trabalho - PDT.

Como resposta a este pressuposto vale destacar que o primeiro achado foi relativo ao trabalho prescrito e ao trabalho real. Ao contrário do que acontece em organizações tradicionais, o gig-trabalhador sente falta de mais regras e normas prescritas, principalmente as relacionadas com a sua segurança. Além destas, os entrevistados gostariam de receber treinamentos e desejar que certas funções dos aplicativos, aquelas com muitas variáveis, fossem carregadas com prescrição.

Nas dimensões de contexto, a organização do trabalho do gig-trabalhador pode ser resumida a autonomia de gerência sobre as ferramentas (o carro) e o *modus operandi* (a corrida). Quanto as condições de trabalho, que é como o motorista interage com o seu carro (ambiente de trabalho), percebe-se que essa dimensão não possui potencial promotor de adoecimento do gig-trabalhador, porque ele (o gig-trabalhador) regula essas condições conforme a sua própria necessidade. No que

concerne as relações de trabalho, que ocorrem tanto com outros motoristas, como com os passageiros, que assumem uma postura de “chefia temporária” e não só de clientes. Os vínculos são, em geral, superficiais e instáveis, uma vez que se resumem a grupos de WhatsApp ou a duração da corrida. Em alguns casos, entretanto, os laços se estendem a vida pessoal, por motivos como religião, por exemplo, e assumem um significado maior para o gig-trabalhador.

No âmbito das dimensões de conteúdo, a primeira ponderação a ser feita é que não existe limitação dos espaços de fala do gig-trabalhador, ele se sente livre para se expressar com os passageiros, com os outros motoristas através de grupos de WhatsApp, e essa liberdade é transformadora, corroborando vivências de prazer. Existe ampla cooperação, socialização, confiança e solidariedade entre os colegas de categoria, mesmo que não partilhem do mesmo ambiente de trabalho (localização geográfica). Uma particularidade desse tipo de trabalho é justamente a solidão na execução, uma vez que cada motorista trabalha de forma autônoma e restrita a um veículo, tendo como companhia eventual os passageiros; que, por vezes, não se encontram aberto ao diálogo e partilha.

As vivências de sofrimento também abundam no gig-trabalho, porém a autonomia proporciona espaço para engenhosidade, permitindo que o gig-trabalhador possa também transformar essas vivências negativas em estímulo para a criatividade. Contudo, a grande preocupação é a insegurança, e este é o principal motivo que levam os sujeitos a abandonarem o gig-trabalho, seguido pelo aumento dos custos de manutenção dos veículos.

Em relação às estratégias, com a capilaridade de comunicação que existe entre os gig-trabalhadores é grande. Rapidamente, quando um motorista elabora, através da sua inteligência inventiva, uma ideia para maximizar seus ganhos em detrimento da manipulação algorítmica do aplicativo, ele transforma essa estratégia de defesa individual em uma estratégia de enfrentamento coletivo. Essas estratégias perduram até o momento que a inteligência artificial detecta a artimanha e modifica a sua programação. Entretanto, os gig-trabalhadores permanecem sempre nesse movimento de utilização da intuição e da astúcia para melhorar a sua lucratividade.

Ainda sob a perspectiva da teoria da PDT, constatou-se que não existe uma dinâmica de reconhecimento bem elaborada, mesmo assim, com a gamificação e a autorrecompensa, os gig-trabalhadores fazem movimentos de equiparação ao que percebem como reconhecimento, de modo a favorecer a compensação dos

dissabores da rotina desse trabalho, retornando ao estado de normalidade. Outro achado encontrado nessa pesquisa pode ser traduzido na flexibilidade do contexto do gig-trabalhador, que mesmo com nuances de trabalho precarizado, está sendo fonte de prazer e saúde do trabalhador.

Para encerrar as contribuições teóricas e fazer defesa da tese, cumpre evidenciar que o gig-trabalho apresenta uma dinâmica própria e constitutiva da identidade do trabalhador inserido nesse contexto. Apesar da formulação proposta dos tipos dominantes com base numa análise quantitativa do discurso dos entrevistados, o que prevalece é o amálgama dos perfis de identidade (empreendedor, “empregado”, parceiro, *slash* e escravo). Essa fragmentação da identidade ou essa “multi-identidade” faz contraponto com a arguido na literatura, pois a destituição de vínculos laborais estáveis seria corrosiva para o caráter e identidade do sujeito, provocando uma crise identitária capaz de acometer esse trabalhador com diversas patologias psíquicas (ansiedade, esquizofrenia, depressão).

O que essa tese assegura, entretanto, é que a multi-identidade é parte constitutiva do contexto laboral no gig-trabalho. As dinâmicas elaboradas no interior do veículo, por mais rápidas que possam parecer, atuam como uma espécie de terapia ou tratamento alternativo. No interior de um carro são partilhadas vivências do motorista e do passageiro e o espaço de fala abre espaço também ao desafogo das sensações negativas experimentadas no cotidiano. O WhatsApp se torna também espaço para elaboração e discussão em que os grupos de motoristas se aproximam do contexto de grupos de apoio. A solidariedade e a autossatisfação em ajudar o próximo se tornam equilibrantes no âmbito dessa atividade profissional.

Vale ressaltar que os estudos iniciais dessa tese apontavam que o gig-trabalho era um trabalho precarizado, que se assemelhava a uma escravidão moderna. Os pressupostos preliminares apontavam para um gig-trabalhador infeliz, que adoecia com frequência e era obrigado a trabalhar por intermédios de aplicativos, sem direitos legais, porque estava desempregado. O estudo empírico trouxe surpresas nos resultados, o que causou a necessidade de reformular os pressupostos após a qualificação.

Esses achados vão auxiliar na construção de novas compreensões, não apenas sobre os movimentos de construção da identidade e compensação da díade prazer-sofrimento, bem como trazem implicações práticas. Servem de alerta aos desenvolvedores de aplicativos para aquilo que está invisível ao mundo digital e que

é estruturante da vida desses sujeitos, motivando-os a continuar ou a desistir do ofício. Para as organizações formais, traz uma exemplificação de espaço de fala mais equilibrante do que a tradicional, típica de contextos deliberativos. Em outros termos, o modo operatório das terapias grupais, com fala livre e descontraída, acrescidas do exercício de atividades cotidianas, desenvolvidas com naturalidade, como o ato de dirigir um veículo, de tricotar uma roupa, de separar alimentos etc.

No mais, quanto as limitações dessa pesquisa, cabe ressaltar que o gig-trabalho se estende para as diversas modalidades de trabalho emergentes no contexto de aplicativos para smartphones e o campo investigado restringiu-se aos motoristas do aplicativo Uber. Desse modo, sugere-se que pesquisas futuras investiguem outros profissionais, vinculados a outras aplicações para que delineamentos comparativos possam ser construídos a fim de reforçar ou refutar as particularidades do gig-trabalho elencadas nesse estudo.

Uma segunda linha de pesquisa resultante desta tese seria investigar o gig-trabalhador sob a lente da fenomenologia para entender como o gig-trabalhador se relaciona com o ambiente de trabalho para além do carro. No âmbito da gestão, é notório a necessidade que as organizações tradicionais têm de repensar suas estratégias de delegação de tarefas e autonomia no exercício da tarefa para não perder espaço para as aplicações digitais.

REFERÊNCIAS

- ALBERTIN, A. L.; ALBERTIN, R. M. de M. **Tecnologia de Informação e Desempenho Empresarial: as Dimensões de seu Uso e sua Relação com os Benefícios de Negócios**. São Paulo: Atlas S.A., 2009.
- ALMEIDA, V.; FILGUEIRAS, F. A Tragédia do Mundo Digital. **Folha de São Paulo**, São Paulo, SP - Brasil, 2020. Caderno Ilustríssima. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2020/01/recursos-do-mundo-digital-sao-tao-exauriveis-quanto-os-do-ambiente.shtml>. Acesso em: 18 jan. 2020.
- AREOSA, J. O Mundo Do Trabalho Em (Re)Análise: um Olhar a Partir da Psicodinâmica Do Trabalho. **Laboreal**, 15, n. 2, p. 1-24, 2019.
- ASSIS, D. T. F. de; MACEDO, K. B. Psicodinâmica do Trabalho dos Músicos de uma Banda de Blues. **Psicologia & sociedade**, 20, n. 1, p. 117-124, 2008.
- ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, 21, p. 989-990, 2005. Review.
- BALESTRIN, A.; VERSCHOORE, J. **Redes de Cooperação Empresarial: Estratégias de Gestão na Nova Economia**. 2. ed. Porto Alegre, RS - Brasil: Bookman, 2016.
- BANZZ. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCYx9lhCw0u2-OoqVtEU0IMg>. Acesso em: 12 out. 2019.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo, Brazil: Edições 70, 2011. 280 p.
- BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; MACEDO, S. T. G.; FILHO, L. S.; DE SOUSA, J. N. C. *et al.* Tecnologia e Psicodinâmica do Trabalho: Reflexões Sobre as Vivências de Prazer-Sofrimento e as Estratégias de Defesa de Trabalhadores Em Processos de Implantação de Sistemas Erp. *In: EnGPR-Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Salvador, BA: ANPAD, 2015.
- BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; OLIVEIRA, C. I. de; ALVES, D. M. G.; OLIVEIRA, F. F. T. de *et al.* O Trabalho Autônomo de Flanelinhas no Espaço Público da Cidade de Fortaleza, À Luz da Psicodinâmica do Trabalho. *In: EnGPR-Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR: ANPAD, 2017.
- BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; SOUSA NETO, M. V. de. Sistemas de Informação, Inovação Organizacional, Hibridismo: Leituras Alternativas Sobre as Mudanças Geradas Pelos Erps. **INTERFACE**, v. 10, n. 2, 2013.
- BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; RODRIGUES, M. C. A.; MELO, W. C. C. O Trabalho Mediado por Tecnologias da Informação e Comunicação: Uso Corporativo do Aplicativo Whatsapp. *In: Encontro Nacional de Administração da Informação-EnADI*, Curitiba, PR: ANPAD, 2017.

BEHL, A.; SHEOREY, P.; JAIN, K.; CHAVAN, M. *et al.* **Gamifying the Gig: Transitioning the Dark Side to Bright Side of Online Engagement.** 2021.

BERNARDO, M. H. **Trabalho Duro, Discurso Flexível.** São Paulo, Brasil: Expressão Popular, 2009.

BÖCKER, L.; MEELEN, T. Sharing for People, Planet or Profit? Analysing Motivations for Intended Sharing Economy Participation. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, n. 23, p. 28-39, 2017.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **The New Spirit of Capitalism.** London and New York: Verso, 2005.

BOSWELL, W.; OLSON-BUCHANAN, J. The Use of Communication Technologies after Hours: the Role of Work Attitudes and Worklife Conflict. **Journal of Management**, v. 33, n. 4, p. 592–610, 2007.

BOTTON, A. de. **Os Prazeres E Desprazeres Do Trabalho.** São Paulo, SP - Brasil: Rocco, 2009.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o Debate: “O Mundo Contemporâneo do Trabalho e a Saúde Mental do Trabalhador”. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista.** Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1987.

BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century.** NYU Press, 1998.

BURRELL, G.; MORGAN, G. Sociological Paradigms and Organisational. **Analysis.** London: Heinemann, 1979.

CAPETTI, P. Tecnologia Ameaça mais da Metade dos Empregos em Todas as Cidades do País. **Jornal O Globo.** Rio de Janeiro, RJ - Brasil, 08 dez 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia-ameaca-mais-da-metade-dos-empregos-em-todas-as-cidades-do-pais-24125076>. Acesso em: 14 fev. 2020.

CARMODY, P.; FORTUIN, A. “Ride-Sharing”, Virtual Capital and Impacts on Labor in Cape Town, South Africa. **African Geographical Review**, v. 38, n. 3, p. 196-208, 2019.

CASTELLS, M. **The Rise of the Network Society - the Information Age: Economy, Society and Culture.** 2nd ed. Malden, MA, USA: Blackwell Publishers, 2000.

CASTELLS, M. **Communication Power.** New York, NY, USA: Oxford University Press, 2009.

CASTELLS, M. **The Power of Identity**, Volume 2, with a New Preface. : Wiley Online Library 2010.

CASTELLS, M.; FERNÁNDEZ ARDEVOL, M.; QIU, J. L.; SEY, A. **Mobile Communication and Society: a Global Perspective**. London, UK: The MIT Press, 2007.

CHEN, M. K.; CHEVALIER, J. A.; ROSSI, P. E.; OEHLSEN, E. The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers. **Journal of Political Economy**, 127, n. 6, p. 2735-2794, 2019.

CLARKE, V.; BRAUN, V. Teaching Thematic Analysis: Overcoming Challenges and Developing Strategies for Effective Learning. **The psychologist**, 26, n. 2, 2013.

CONDE, A. F. C.; CARDOSO, J. M. M.; KLIPAN, M. L. Panorama da Psicodinâmica Do Trabalho No Brasil Entre os Anos de 2005 e 2015. **GeraiS: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 19-36, 2019.

CORBANEZI, E. Sociedade Do Cansaço. **Tempo Social**, v. 30, n. 3, p. 335-342, 2018.

CORNELISSEN, J.; CHOLAKOVA, M. Profits Uber Everything? The gig-economy and the Morality of Category Work. **Strategic Organization**, 2019.

CORNELLA, A. **La Solución Empieza por Co-: Hacia La Sociedad Y La Economía De La Colaboración**. Infonomia, 2012.

CÔRTEZ, P. L. **Administração de Sistemas de Informação**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CRARY, J. **24/7: Late Capitalism and the Ends of Sleep**. Verso Books, 2013.

DA SILVA, G. E. Teletrabalho: Nova Configuração de Trabalho Flexível e Possíveis Efeitos à Subjetividade e Saúde Mental dos Teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as Affective Experience: the Contribution of Christophe Dejours'Psychodynamics of Work'. **Organization**, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.

DAVID, B.; CHALON, R.; YIN, C. Collaborative Systems & Shared Economy (Uberization): Principles & Case Study. **2016 International Conference on Collaboration Technologies and Systems (CTS) - IEEE**, p. 57-63, 2016.

DAVIS, G. F.; SINHA, A. Varieties of Uberization: How Technology and Institutions Change the Organization(S) of Late Capitalism. **Organization Theory**, v. 2, n. 1, 2021.

DE PAULA, A. P. P. Tragtenberg Revisitado: As Inexoráveis Harmonias Administrativas e a Burocracia Flexível. **RAP - Revista Brasileira de Administração Pública**, v. 36, n. 1, p. 127-144, 2002.

DE PAULA, A. P. P. Para Além dos Paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 1, p. 24-46, 2016.

DE SOUSA, J. C.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. A Psicodinâmica Do Trabalho Nas Fases Do Capitalismo: Análise Comparativa do Taylorismo-Fordismo e do Toyotismo nos Contextos do Capitalismo Burocrático e do Capitalismo Flexível. **Revista Ciências Administrativas**, v. 23, n. 1, p. 186-216, 2017.

DE STEFANO, V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfwork, and Labor Protection in the gig-economy. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 471, 2015.

DEJOURS, C. **A Loucura Do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1992.

DEJOURS, C. A Metodologia Em Psicodinâmica Do Trabalho. *In*: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. (Ed.). **Christophe Dejours**: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ - Brasil: Fiocruz, 2004a. p. 105-126.

DEJOURS, C. Subjetividade, Trabalho e Ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set-dez, 2004b.

DEJOURS, C. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo - Tomo 1**: Sexualidade e Trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo - Tomo 2**: Trabalho e Emancipação. Brasília, Brasil: Paralelo 15, 2012b.

DEJOURS, C. Work and Self-Development: The Point of View of the Psychodynamics of Work. **Critical Horizons**, 15, n. 2, p. 115-130, 2014.

DEJOURS, C. **Le Choix**: Souffrir Au Travail N'est Pas Une Fatalité. Bayard - Paris, 2015.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica Do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho, 1994.

DEJOURS, C.; DERANTY, J.-P. The Centrality of Work. **Critical Horizons**, v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.

DEJOURS, C.; DERANTY, J.-P.; RENAULT, E.; SMITH, N. H. **The Return of Work in Critical Theory**: Self, Society, Politics. Columbia University Press, 2018.

DEJOURS, C.; GERNET, I. **Psychopathologie Du Travail**. Elsevier Health Sciences, 2012.

DERANTY, J.-P. Work and the Precarisation of Existence. **European journal of social theory**, v. 11, n. 4, p. 443-463, 2008.

DERANTY, J.-P. What Is Work? Key Insights from the Psychodynamics of Work. **Thesis Eleven**, v. 98, n. 1, p. 69-87, 2009.

DIAS, T. T. P.; FACAS, E. P.; MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. B. "Vai Atender em 20 Minutos?": Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento no Trabalho de Teleatendentes em uma Central de Denúncia de Abuso Sexual. **Gestão e sociedade**, v. 5, n. 12, p. 195-215, 2011.

DOS SANTOS, J. L.; CORRAL-MULATO, S.; VILLELA BUENO, S. M.; DO CARMO CRUZ ROBAZZI, M. L. Feelings of Nurses Faced with Death: Pleasure and Suffering from the Perspective of Dejours Psychodynamics. **Investigacion & Educacion en Enfermeria**, v. 34, n. 3, 2016.

DOS SANTOS, R. H.; MELLO NETO, G. A. R. Estudo Bibliométrico da Publicação Nacional na Área de Administração sobre Sofrimento e Psicodinâmica do Trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 11, n. 2, 2016.

ENGESTRÖM, Y. **Learning by Expanding**: an Activity-Theoretical Approach to Developmental Research. 2nd ed. New York, NY, USA: Cambridge University Press, 2015.

FACAS, E. P.; SILVA, L. da; ARAÚJO, M. A. S. Trabalhar. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, p. 461-465, 2013.

FERRAZ, D. L. de S.; CHAVES, R. H. S.; FERRAZ, J. de M. Para Além da Epistemologia: Reflexões Necessárias para o Desenvolvimento do Conhecimento. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, n. 24, p. 1-30, 2018.

FERRARI, Juliana Spinelli. Mecanismos de Defesa. **Revista Brasil Escola**, 2014.

FLEMING, P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. **Organization Studies**, 38, n. 5, p. 691-709, 2017.

FLEMING, P.; RHODES, C.; YU, K.-H. On Why Uber Has Not Taken over the World. **Economy and Society**, v. 48, n. 4, p. 488-509, 2019/10/02 2019.

FOUCAULT, M. **Discipline and Punish**: the Birth of the Prison. New York: Vintage Books, 2012.

FOUCAULT, M. **The Punitive Society**: Lectures at the College De France 1972-1973. Ed. Bernard E. Harcourt. New York: Palgrave Macmillan, 2015.

FREITAS, L. G. de. **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: Pesquisas Brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013a.

GAIA, F. S. **Uberização do Trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva**. Rio de Janeiro, RJ - Brasil: Lumen Juris, 2019. 344p.

GEMELLI, C. E.; OLTRAMARI, A. P. Voluntariado e Formação da Identidade: Reflexões a Partir da Psicodinâmica Do Trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, n. 20, p. 956-962, 2020.

GERHARD, F.; SILVA JÚNIOR, J. T.; CÂMARA, S. F. Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso. **Organizações & Sociedade**, 26, n. 91, p. 795-814, 2019.

GHINCEA, M. The Panopticon and the Sharing Economy: Self-Regulation and Discipline in Neoliberalism. Texto disponível no site [13/05/20]: academia.edu/35741706/The_Panopticon_and_the_Sharing_Economy_Self-Regulation_and_Discipline_in_Neoliberalism.2020.

GRAVAS, D. Uber, Ifood e Mais: Aplicativos Viram Fonte De Renda De Quase 4 Milhões. **Jornal Estadão**, São Paulo, SP - Brasil, 28 abril 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/04/28/uber-ifood-e-maisaplicativos-viram-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes.htm>. Acesso em: 14 fev. 2020.

GREEN, N. On the Move: Technology, Mobility, and the Mediation of Social Time and Space. **The Information Society**, v. 18, n. 4, p. 281-292, 2002.

GUERREIRO-RAMOS, A. **Uma Introdução ao Histórico da Organização Racional do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Conhecimento**. Brasília, DF - Brasil: Conselho Federal de Administração, 2009.

HABERMAS, J. **Conhecimento e Interesse**. Rio De Janeiro: Zahar, 1982.

HAN, B.-C. **The Burnout Society**. Stanford University Press, 2015a.

HAN, B.-C. **The Transparency Society**. Stanford University Press, 2015b.

HAN, B.-C. **In the Swarm: Digital Prospects**. Cambridge, MA-USA: MIT Press, 2017a.

HAN, B.-C. **Psycho-Politics: Neoliberalism and New Technologies of Power**. London, UK: Verso, 2017b.

HECK, J.; GEORGIU, I. Cartografia Estrutural para Revisão de Literatura: Revelando a Estrutura Subjacente de uma Literatura por Meio de um Atlas Bibliográfico. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 59, n. 2, 2019.

HENRIQUE, G. **Motorista De Aplicativo É Assassinado Dentro De Carro Na Zona Norte Do Recife**. Pernambuco - Brasil, 2021-04-23 2021. Disponível em: <http://tvjornal.ne10.uol.com.br/bronca-24-horas/2021/04/23/motorista-de-aplicativo-e>

assassinado-dentro-de-carro-na-zona-norte-do-recife-208045. Acesso em: 11 jul. 2021.

HOLT, D. H. **Entrepreneurship**: New Venture Creation. prentice hall, 1992.

JARVENPAA, S. L.; LANG, K. L. Managing Paradoxes of Mobile Technology. **Information Systems Management**, v. 22, n. 4, p. 7-23, 2005.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista Narrativa. *In*: **Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem e Som**: um Manual Prático. Petrópolis: Vozes, 2004.

KALINOWSKI, S. Employment Precarisation in the Contemporary Economy. **Ekonomista**, n. 1, p. 73-92, 2019.

KARAM, H. Desafio para a Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: um Ponto de Vista. *In*: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C., *et al* (Ed.). **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, Interfaces e Casos Brasileiros**. Curitiba, PR - Brazil: Juruá, 2012. p. 53-61.

KJAERULFF, J. **Flexible Capitalism**: Exchange and Ambiguity at Work. New York, NY, UNITED STATES: Berghahn Books, Incorporated, 2015.

KOLHS, M.; OLSCHOWSKY, A.; BARRETA, N. L.; SCHIMERFENING, J. *et al*. Nursing in Urgency and Emergency: Between the Pleasure and Suffering. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 9, n. 2, p. 422-431, 2017.

KRAMER, J. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho**: Utopias do Nosso Tempo? 2017. 129 F. 2017. -, Dissertação (Mestrado em Direito)–Universidade Federal do Paraná, Paraná.

KUHN, K. M.; MALEKI, A. Micro-Entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. **Academy of Management Perspectives**, v. 31, n. 3, p. 183-200, 2017.

KUHN, T. S. Comensurabilidade, Comparabilidade, Comunicabilidade. *In*: **O Caminho Desde a Estrutura**. São Paulo: Editora UNESP, 2003. p. 47-76.

LA BOÉTIE, E. d. **Discurso Da Servidão Voluntária**. São Paulo, SP - Brasil: Brasiliense, 1987.

LAMB, F. A.; BECK, C. L. C.; COELHO, A. P. F.; BUBLITZ, S. *et al*. Defensive Strategies of Nursing Workers in the Pediatric Emergency Room. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, v. 18, n. 4, p. 453-460, 2017.

LAVNCHICHA, G. R. F. S. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. **Khóra: Revista Transdisciplinar**, v. 2, n. 2, 2015.

LIMA, E. C.; DOS SANTOS, A. C. B.; SAMPAIO, P. P. Fenômeno *Slash*: Cartografando Trajetórias Profissionais de Trabalhadores Contemporâneos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, 2021.

LINCOLN, Y. S.; LYNHAM, S. A.; GUBA, E. G. Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences, Revisited. **The Sage handbook of qualitative research**, n. 4, p. 97-128, 2011.

LINHARES, A. R.; SIQUEIRA, M. V. S. Um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica no universo da modernidade líquida. **Geris, Rev. Interinst. Psicol.**, Juiz de Fora, v. 7, n. 1, p. 106-118, jun. 2014. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202014000100010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 fev. 2021.

MACHADO, L. de. S.; MACÊDO, K. B.; MACHADO, M. R. R. Diagnóstico de Pesquisas Internacionais em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 18, n. 1, p. 69-84, 2017.

MANJOO, F. Uber's Business Model Could Change Your Work. **The New York Times**, New York, NY - USA, 28 jan 2015. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/01/29/technology/personaltech/uber-a-rising-business-model.html>. Acesso em: 14 fev. 2020.

MARTES, A. C. B. Weber E Schumpeter: A Ação Econômica Do Empreendedor. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 30, n. 2, p. 254-270, 2010.

MÉDICI NETO, M. G. **Motoristas Parceiros do Uber: Natureza da Prestação de Novas Formas de Trabalho Trazidas pela Economia Colaborativa**. 2017. 189 f. - Programa de Pós-Graduação em direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS. Porto Alegre, RS - Brasil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS. Porto Alegre, RS - Brasil.

MENDES-DA-SILVA, W. Contribuições e Limitações de Revisões Narrativas e Revisões Sistemáticas na Área de Negócios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, n. 2, p. 1-11, 2019.

MENDES, A. M. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho. *In: Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas*. São Paulo, SP - Brasil: Casa do Psicólogo, 2007a. p. 29-48.

MENDES, A. M. **Psicodinamica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas**. São Paulo, SP - Brasil: Casa do Psicólogo, 2007b.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P. C. d. R. Estratégias De Enfrentamento Do Sofrimento Psíquico No Trabalho Bancário. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 38-48, 2003.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. *In: Medidas Do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. Porto Alegre-RS: Artmed, p. 111-123, 2008.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas Do Uso Da Psicodinâmica Do Trabalho No Brasil: Teoria, Pesquisa E Ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MOHER, D.; LIBERATI, A.; TETZLAFF, J.; ALTMAN, D. G. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The Prisma Statement. **Annals of internal medicine**, v. 151, n. 4, p. 264-269, 2009.

MORAES, R. D. de; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. de P. da. Prazer no Trabalho: o Lugar da Autonomia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, n. 12, p. 217-227, 2012.

MORERO, J. A. P.; BRAGAGNOLLO, G. R.; SANTOS, M. T. S. Estratégias de Enfrentamento: uma Revisão Sistemática Sobre Instrumentos de Avaliação no Contexto Brasileiro. **Revista Cuidarte**, v. 9, n. 2, p. 2257-2268, 2018.

MOROZOV, E. **Big Tech: a Ascensão dos Dados e a Morte da Política**. São Paulo-SP: Ubu, 2018.

MORSE, J. M.; BARRETT, M.; MAYAN, M.; OLSON, K. *et al.* Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. **International journal of qualitative methods**, v. 1, n. 2, p. 13-22, 2002.

MOTTA, F. C. P. **Teoria das Organizações: Evolução e Crítica**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

NURVALA, J.-P. 'Uberisation' Is the Future of the Digitalised Labour Market. **European View**, v. 14, n. 2, p. 231-239, 2015.

OLETO, A. de F.; MELO, M. C. de O. L.; LOPES, A. L. M. Análise Bibliométrica da Produção Sobre Prazer e Sofrimento no Trabalho nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 60-73, 2013.

OREJUELA, J. **Clínica Del Trabajo: El Malestar Subjetivo Derivado de La Fragmentación Laboral**. Bogota: San Pablo-Eafit, 2018.

ORO, J.; GELBCKE, F. L.; SOUSA, V. A. de F.; SCHERER, M. D. de A. From Prescribed Work to the Real Work of Nursing in in-Patient Care Units of Federal University Hospitals. **Texto & Contexto - Enfermagem**, n. 28, 2019.

PENA, L.; REMOALDO, P. Psicodinâmica do Trabalho: um Estudo sobre o Prazer e o Sofrimento no Trabalho Docente na Universidade Óscar Ribas. **Saúde e Sociedade [online]**, v. 28, n. 4, p. 147-159, 2019.

PETRIGLIERI, G.; ASHFORD, S. J.; WRZESNIEWSKI, A. Agony and Ecstasy in the gig-economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. **Administrative Science Quarterly**, v. 64, n. 1, p. 124-170, 2019.

PIRES, Á. P. Amostragem e Pesquisa Qualitativa: Ensaio Teórico e Metodológico. *In: POUPART, J.; DESLAURIERS, J.-P., et al (Ed.). A Pesquisa Qualitativa: Enfoques Epistemológicos e Metodológicos.* Rio de Janeiro, RJ - Brasil: Vozes, 2008.

POLANYI, K. **Origins of Our Time: The Great Transformation.** Beacon Press, 2001. 360 p. 978.

POUPART, J.; DESLAURIERS, J.-P.; GROULX, L.-H.; LAPERRIÈRE, A. *et al.* **A Pesquisa Qualitativa: Enfoques Epistemológicos e Metodológicos.** Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

PRABOWO, R.; SUCAHYO, Y. G.; GANDHI, A.; RULDEVIYANI, Y. **Does Gamification Motivate Gig Workers? A Critical Issue in Ride-Sharing Industries,** p. 343-348. 2019.

RAVENELLE, A. J. Sharing Economy Workers: Selling, Not Sharing. **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society,** v. 10, n. 2, p. 281-295, 2017.

RAVENELLE, A. J. "We're Not Uber:" Control, Autonomy, and Entrepreneurship in the gig-economy. **Journal of Managerial Psychology,** 2019.

SARKER, S.; XIAO, X.; SARKER, S.; AHUJA, M. Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work-Life Balance Impacts. **Management Information Systems Quarterly Executive,** v. 11, n. 4, p. 143-157, 2012.

SASSEN, S. **Expulsions: Brutality and Complexity in the Global Economy.** Cambridge, MA, USA: The Belknap Press of Harvard University Press, 2014.

SAUNDERS, B.; SIM, J.; KINGSTONE, T.; BAKER, S. *et al.* Saturation in Qualitative Research: Exploring Its Conceptualization and Operationalization. **Quality & quantity,** v. 52, n. 4, p. 1893-1907, 2018.

SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution.** Currency, 2017.

SEALE, C. **The Quality of Qualitative Research.** London - UK: SAGE Publications Ltd, 1999.

SEGNINI, M. P.; LANCMAN, S. Sofrimento psíquico do bailarino: um olhar da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal,** v. 7, n. 1, 2011.

SENNETT, R. **The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism.** W. W. Norton, 1999.

SENNETT, R. **A Cultura do Novo Capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SICHÈRE, P. Douleur Et Travail: Quid De La Psychodynamique? Questions Posées À Isabelle Gernet. **Douleurs: Évaluation, Diagnostic, Traitement, Berlin,** v. 11, n. 3, p. 135-140, 2010.

SILBERMAN, M. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, n. 37, p. 505, 2015.

SILVA, J.; RAMALHO, F.; RIGO, A., 2016, Approaching Plural Economy Concepts and Sharing Economy Experiences *In: EMES-POLANYI INTERNATIONAL SEMINAR*. 2016.

SILVA, N. D. A.; BRESOLIN, K. Bentham E Byung-Chul Han: Da Casa de Inspeção ao Panóptico Digital. *In: PEREIRA, M. M. P. E. M. C. V. A. (Ed.). Reflexão Sobre Temas e Questões em Áreas Afins à Filosofia 2*. Ponta Grossa - PR - Brasil: Atena Editora, 2021. p. 55-62.

SILVA, P. A. **As Influências Das Diferenças Geracionais Nas Relações Sociais De Trabalho De Uma Instituição De Ensino Superior, À Luz Da Psicodinâmica Do Trabalho**. Orientador: BATISTA DOS SANTOS, A. C. 2019. (Dissertação de mestrado) - CESA, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, CE-Brasil.

SLEE, T. **What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy**. New York, NY, USA: OR Books, 2015.

SNYDER, B. H. **The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism**. Oxford University Press, 2016.

STEPHANY-FILHO, L.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. Burocratização Tecnológica da Organização Através do Uso de Sistemas de Informação. *In: Encontro Nacional de Administração da Informação-EnADI*, 2017, Curitiba, PR-Brasil: ANPAD.

SUNDARARAJAN, A. Peer-to-Peer Businesses and the Sharing (Collaborative) Economy: Overview, Economic Effects and Regulatory Issues. **Written testimony for the hearing titled The Power of Connection: Peer to Peer Businesses**, 2014.

SURIE, A. Are Ola and Uber Drivers Entrepreneurs or Exploited Workers. **Economic and Political Weekly**, v. 53, n. 24, p. 1-7, 2018.

TELLES, A. L.; ALVAREZ, D. Interfaces Ergonomia-Ergologia: uma Discussão Sobre Trabalho Prescrito e Normas Antecedentes. *In: FIGUEIREDO, M.;ATHAYDE, M., et al (Ed.). Labirintos do Trabalho: Interrogações e Olhares Sobre o Trabalho Vivo*. Rio de Janeiro, RJ - Brasil: DP&A, p. 63-90, 2004.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto et al. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, n. 2, p. 20-27, 2009.

VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What Do Platforms Do? Understanding the gig-economy. **Annual Review of Sociology**, n. 46, p. 273-294, 2020.

VALLAS, S. P. Platform Capitalism: What's at Stake for Workers? **New Labor Forum**, v. 28, n. 1, p. 48-59, 2019/01/01 2018.

VIEIRA, A. Identidade e Crise de Identidade: Reflexões Conceituais. *In*: VIEIRA, A.; GOULART, I.B. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

WEICK, K. **A Psicologia Social da Organização**. Tradução LEITE, D. M. São Paulo: USP, 1973.

WLOSKO, M. Métodos de Organización Del Trabajo, Racionalidad Neoliberal Y Salud Mental. **Revista Salud mental y comunidad**, v. 4, n. 4, p. 95-99, 2017.

ZHANG, X. J. The Evolution of Management Information Systems: a Literature Review. **Journal of Integrated Design and Process Science**, v. 17, n. 2, p. 59-88, 2013.

UBER. **Uber Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 01 jul/2021.

ZUBOFF, S. **The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power**. London, UK: Profile Books, 2019.

ZWICK, A. Welcome to the gig-economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber. **GeoJournal**, v. 83, n. 4, p. 679-691, 2018/08/01 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevistas

Parte 1 – Protocolo e caracterização

Agradecimentos. Assinatura e troca dos documentos protocolares da pesquisa.

- 1) Dados de caracterização do entrevistado:
 - a. Sexo, idade e escolaridade.
 - b. Tempo como trabalhador do aplicativo?
 - c. Atividade que desempenha.
 - d. Aplicativos que presta serviço.
 - e. Tem outro trabalho fora do aplicativo?
 - f. Estado civil.
 - g. Tem filhos?
 - h. Faixa de renda mensal com o aplicativo:
 - i. Até 1.500,00
 - j. Entre 1.500 e 3.000,00
 - k. Acima de 3.000,00
- 2) Eu queria que você me dissesse 2 palavras que vêm à sua mente quando você pensa em TRABALHO. Me fala um pouco sobre isso. Por que essas palavras?
- 3) Agora, eu queria que você me dissesse 2 palavras que você associa a TRABALHO POR APLICATIVOS. Me fala um pouco sobre isso. Por que essas palavras?

Parte 2 – Resgate histórico

- 4) “Fulano”, eu gostaria que você voltasse um pouco no túnel do tempo e me falasse um pouco sobre sua trajetória educacional até o presente momento.
- 5) E agora da sua trajetória profissional.
- 6) Por que decidiu trabalhar por aplicativos?
- 7) Por que saiu do emprego formal? (Somente se trabalhava formalmente antes).

Parte 3 – Contexto de trabalho

- 8) Como foi a contratação do seu trabalho pelo aplicativo?
- 9) Como você se sente em relação a esse tipo de contratação?

- 10) Me fala como é o seu dia a dia de trabalho, como o seu trabalho está organizado?
- 11) Como você determina o seu ritmo de trabalho? Como ele é?
- 12) Como é a prestação de contas para o aplicativo?
- 13) Existem metas? Como funciona?
- 14) Como são as condições do seu trabalho?
- 15) Como se desenvolve as relações interpessoais no seu trabalho?
- 16) Se pudesse mudar alguma coisa no seu trabalho, o que mudaria? Por quê?

Parte 4 – Vivências de trabalho

- 17) Quais as principais vantagens do seu trabalho atual? (Caso os termos liberdade, flexibilidade e autonomia não apareçam naturalmente na entrevista, forçar a pergunta no final da resposta da questão).
- 18) E quais são as principais desvantagens do seu trabalho atual? (Caso os termos liberdade, flexibilidade e autonomia não apareçam naturalmente na entrevista, forçar a pergunta no final da resposta da questão).
- 19) Por ter essa <usar a palavra que emergiu na pergunta anterior> de trabalhar quando quer, você se considera um empreendedor?
- 20) Quais são os assuntos ou as histórias mais comuns quando você conversa sobre o seu trabalho com outros trabalhadores da mesma categoria que a sua (motorista de aplicativo ou entregador)? (O termo gig-trabalhador não será pronunciado para o entrevistado).
- 21) Fale sobre a cooperação entre seus colegas que também trabalham intermediados por aplicativos?
- 22) Como você se sente em relação ao seu trabalho?
- 23) Você está realizado com o seu trabalho?
- 24) Mas antes da pandemia, como era?
- 25) Existe algum reconhecimento do seu trabalho? Por quem? Como é que acontece esse reconhecimento? Como é que você se sente?
- 26) Me conte algumas vivências de sofrimento que aconteceram com você durante o seu trabalho.
- 27) E de prazer?
- 28) Como anda a sua saúde em comparação com o seu trabalho anterior?

29) Durante a entrevista, ora você falou que se sente como um empreendedor, porém em outras partes você também falou que se sente como um empregado.

Então eu quero saber como é que você lida com isso?

30) Quais são os seus planos para o futuro?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ - UECE
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS - CESA
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) Sr.(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Novas formas de trabalho mediante o uso de aplicativos”, desenvolvida por Luiz Stephany Filho sob a orientação da Profa. Dra. Ana Cristina Batista dos Santos, a quem poderá contatar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone nº (085) 981693257 ou e-mail ana.batista@uece.br ou com o doutorando, pelo celular (085) 98896.1700 ou e-mail: luiz.stephany@aluno.uece.br.

Sua escolha para participar se justifica por buscar melhorias e conhecimento na área de Gestão de Pessoas. Caso concorde em participar do estudo, será realizada a aplicação de uma entrevista sobre os temas já citados.

Garantimos que a pesquisa não traz risco, prejuízo, dano, transtorno ou constrangimento para aqueles que participarem como quebra de confidencialidade e/ou privacidade. Todas as informações obtidas neste estudo serão utilizadas inicialmente na elaboração da dissertação de Mestrado e sua identidade não será revelada.

Vale ressaltar, que sua participação é voluntária, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. E que o(a) Sr.(a) poderá, a qualquer momento, deixar de participar desta, sem qualquer prejuízo ou danos. Comprometendo-nos a utilizar os dados coletados somente para a pesquisa e os resultados poderão ser veiculados em artigos científicos e revistas especializadas e/ou encontros científicos e congressos, sempre resguardando sua identificação.

Informo ainda que será entregue uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UECE que estará disponível para quaisquer esclarecimentos sobre esta pesquisa pelo fone: 3101-9600-Av. Dr. Silas Munguba, 1700, Campus do Itaperi–Fortaleza / CE.

Eu, _____ declaro que aceito participar voluntariamente da pesquisa e que estou ciente de todos os esclarecimentos.

Fortaleza, Ceará, Brasil, ____ de _____ de 2021.

Assinatura do(a) participante: _____.

Assinatura do(a) pesquisador(a): _____.

ANEXOS

