

Contratos psicológicos de trabalho: um estudo com motoristas de aplicativo

Psychological work contracts: a study with app drivers

Martiele Gonçalves Moreira¹ , Andrielle de Fatima Paz Nunes² , Beatriz Leite Gustmann de Castro³ , Luis Felipe Dias Lopes⁴ 

Autor correspondente:

Martiele Gonçalves Moreira

E-mail:

martiele18moreira@gmail.com

Declaração de interesses: Os autores certificam que não possuem implicação comercial ou associativa que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

Authors' Contributions:

1, 2, 3 Conceptualization

1, 2, 3 Data collect

1, 2, 3 Analysis

1, 2, 3 Writing and Editing

Este estudo tem por objetivo analisar os contratos psicológicos de motoristas de aplicativo considerando o caráter subjetivo de tal relação. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva de caráter qualitativo para o levantamento e a análise dos resultados. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas de modo individual com 5 motoristas de aplicativo. Para o tratamento dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo. Os principais resultados encontrados apontam para a necessidade financeira, falta de emprego e saturação do mercado de trabalho, configurando alguns elementos que os levam a exercer a profissão. A valorização do trabalho ocorre por meio da flexibilidade de horário, autonomia e transporte de pessoas. Identificou-se que o tipo de contrato psicológico mais próximo da realidade dos motoristas de aplicativo é o contrato alienacional, caracterizado por trabalhos específicos, esporádicos, de trocas econômicas, relações virtuais e tecnológicas, achado relevante que merece aprofundamento em estudos futuros.

Palavras-chave: Contrato psicológico. Motoristas de aplicativo. Uberização do Trabalho.

This study aims to analyze the psychological contracts of app drivers considering the subjective nature of such a relationship. Therefore, a descriptive qualitative research was conducted to collect and analyze the results. Semi-structured interviews were carried out individually with 5 application drivers. For data processing, the content analysis technique was used. The main results point to financial need, lack of employment, and saturation of the labor market, configuring some elements that lead them to exercise the profession. The appreciation of work occurs through flexible hours, autonomy, and transportation of people. It was identified that the type of psychological contract closest to the reality of app drivers is the alienation contract, characterized by specific, sporadic, economic exchanges, and virtual and technological relationships. This relevant finding deserves further study in future studies.

Keywords: Psychological contract. App drivers. Uberization of Work.

¹ Universidade Federal de Santa Maria.

² Universidade Federal de Santa Maria.

³ Instituto Federal do Paraná.

⁴ Universidade Federal de Santa Maria.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro é historicamente alicerçado em condições de precarização. O decurso de precarização do trabalho é exacerbado, na medida em que as formas de trabalho se ampliam de modo formal e informal – ou seja, tanto aqueles incluídos e/ou desprotegidos pelas normas previstas na legislação trabalhista. Essa conjuntura marcada por adversidades nas mais variadas dimensões, agrava o cenário de vulnerabilidade em diversas categorias profissionais já perceptíveis pela precariedade, concentradas singularmente, no setor de comércio e serviços (Maia; Bittencourt, 2014; Braganza *et al.*, 2021; Rao, 2021; Pereira, 2022).

De maneira mais flexível, tem-se o contrato de trabalho psicológico, que envolve situações que não estão rigidamente pautadas nos contratos formais de trabalho. O contrato psicológico é um termo que se refere a “uma crença individual independente dos termos e condições de troca estabelecidas entre uma pessoa focal e a outra parte” (Rousseau, 1989, p. 123). O autor diferencia ainda, dois tipos de contratos: o contrato psicológico e o contrato implícito. O contrato psicológico é subjetivo e ambas as partes (contratado e contratante) não necessariamente devem estar de acordo, bastando apenas que uma das partes esteja ciente. Já o contrato implícito tem um grau de consenso maior entre as partes, transformando-se numa obrigação contratual que pode ser observada por terceiros.

Contudo, a tecnologia vem transformando os meios de trabalho e, conseqüentemente, a forma dos contratos (Rao, 2021). A inteligência artificial está automatizando diversas práticas de trabalho e mudando a maneira de as pessoas trabalharem e, até mesmo, se relacionarem (Filgueiras; Antunes, 2020; BRAGANZA *et al.*, 2021). Para o autor, a inteligência artificial (IA) pode melhorar o desenvolvimento do trabalho, mas pode reduzir o envolvimento dos trabalhadores, levando ao enfraquecimento dos aspectos relacionais característico dos contratos psicológicos. Na onda do desenvolvimento da IA, há os trabalhadores por aplicativos, que atuam ofertando de forma online inúmeros serviços, como alimentação, entregas, faxinas, entre outros. No leque desses serviços, de acordo com os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2022), tem-se os trabalhadores *freelancers* ou temporários, contingente composto por aproximadamente 1.500.000 profissionais, no qual 61,2% desses, são motoristas de aplicativos ou taxistas.

A partir das diversas percepções sobre essa modalidade de trabalho, subentende-se que o trabalho em plataformas digitais precariza as relações de trabalho (Antunes, 2018) mesmo que os trabalhadores não considerem que o trabalho é prejudicial. Muitos trabalhadores têm essa percepção porque essas plataformas servem de auxílio para os indivíduos terem uma renda extra ou para aqueles que não se adaptam a empregos tradicionais de rotinas rígidas (Filgueiras; Antunes, 2020).

Contudo, a expansão da tecnologia, bem como dos aplicativos, merece uma avaliação crítica, ao mesmo tempo que demanda cautela e sistematização, de modo a

evitar conclusões superficiais e precipitadas (Filgueiras; Antunes, 2020). No entendimento de Antunes (2020) a lógica destrutiva do mercado de trabalho, notadamente via plataformas digitais, expande-se, em escala global. Destarte, a uberização do trabalho é qualificada pela liofilização, marcadas pelas jornadas exaustivas de trabalho, sem remuneração fixa, sem direitos trabalhistas, nem sequer o direito de organização sindical.

Nesse contexto, a bilateralidade do contrato psicológico de trabalho (empregado e empregador) tem como premissa básica as negociações do trabalhador por aplicativo, não havendo outra parte física com a qual possa tratar. Assim, os trabalhadores não possuem uma relação formal de trabalho, inexistindo contrato rígido de relações trabalhistas (Souza; Oliveira; Accorsi, 2019). Com isso, pode haver expectativas e percepções individuais do trabalhador sobre o seu trabalho, mesmo não havendo uma figura física nessa troca laboral.

Conforme Souza, Oliveira e Accorsi (2019), as empresas de transporte particular por aplicativo procuram por motoristas parceiros oferecendo, em troca, flexibilidade, renda extra, independência e autonomia no trabalho. Considerando a relevância desta temática na contemporaneidade, especialmente pelo acréscimo de trabalhadores utilizando aplicativos, o presente estudo tem como objetivo analisar o conteúdo dos contratos psicológicos de motoristas de aplicativo, considerando o caráter subjetivo de tal relação.

Faz-se importante estudar essa categoria de trabalhadores porque eles sofreram com as mudanças no decorrer dos últimos anos (Manzano; Krein, 2020), transformando-se num forte nicho de trabalho informal. Compreender suas realidades e identificar suas expectativas sobre seus trabalhos pode contribuir para o debate sobre uberização do trabalho, precarização do trabalho e outros temas correlatos nas relações de trabalho contemporâneas.

CONTRATOS PSICOLÓGICOS

Os contratos psicológicos de trabalho são objeto de estudo desde a década de 1950. No entanto, eles vêm sofrendo transformações no seu modo de operacionalização nas pesquisas, assim como em sua essência (Chiuzi; Malvezzi, 2014). Duas correntes são fortemente seguidas por diversos estudiosos. A primeira foi defendida por alguns autores como Levinson *et al.* (2013), e a segunda corrente segue os preceitos principais de Rousseau (1989).

Para Levinson *et al.* (2013), os contratos são compostos pelas expectativas compartilhadas entre empregado e empregador com base na percepção de troca entre o indivíduo e a organização (Menegon; Casado, 2012). A própria definição do contrato psicológico aponta para a noção de mutualidade, “um conjunto evolutivo de expectativas mútuas” (Levinson *et al.*, 2013, p. 63). Além disso, os autores refletem sobre a definição do contrato, entendendo que ele se dá por meio de uma relação contratual entre as

partes, em que sempre há a busca pela satisfação das necessidades, tanto do empregado como da organização empregadora.

Schein (1965) apresenta o conceito de contratos psicológicos fundamentado nas expectativas da relação contratual de trabalho, propondo que as expectativas são implícitas e informais, impactando no comportamento dos indivíduos. O contrato psicológico incorpora expectativas do empregado para com a organização e vice-versa, e essas “expectativas não escritas em qualquer acordo formal entre empregado e organização, mas que operam de maneira poderosa como determinante de comportamentos” (Schein, 1965, p. 11, tradução livre).

Nota-se que o pilar das discussões sobre contratos de trabalho estava relacionado às expectativas mútuas. Essa percepção foi fortemente criticada, emergindo a segunda corrente, liderada por Rousseau (1989), a qual tem forte impacto sobre diversos estudos a respeito do tema (Menegon; Casado, 2012). A principal diferença entre as conceituações são “o caráter promissório e o foco no nível individual na formação do contrato, pois o contrato psicológico está nos olhos de quem o vê” (Menegon; Casado, 2012, p. 573).

O termo “expectativa” foi trocado por “promessa implícita”, trazendo mais subjetividade ao contrato psicológico de trabalho (Rousseau, 1989). Expectativas e promessas geram sentimentos diferentes: uma expectativa pode ser momentânea, e uma promessa cria o sentimento de que poderá ser cumprida, tendo até mesmo caráter contratual, sendo que não foi necessário o contrato escrito e formal. A subjetividade remete ao caráter comportamental das relações de trabalho, em que cada indivíduo terá diferentes percepções sobre o outro, resultando em diferentes contratos psicológicos de trabalho (Menegon; Casado, 2012). Por fim, de acordo com Rousseau (1989), o contrato psicológico surge quando o indivíduo percebe que suas ações merecem uma troca, uma resposta correspondente da organização. Essa concepção foi adotada como base teórica para este estudo.

Ainda, ressaltam Braganza *et al.* (2021) que os contratos psicológicos podem ser divididos em duas formas: contratos transacionais e contratos relacionais. Os contratos transacionais remetem a uma relação de curto prazo, com pouco envolvimento entre as partes, focando-se unicamente nos resultados e nos ganhos financeiros. Já os contratos relacionais possuem trocas afetivas de reciprocidade entre as partes, com envolvimento socioemocional e monetário.

Diversos estudos contribuem para o melhor entendimento dos contratos, contemplando formas, meios e conteúdo que os compõem. A quebra de contrato de trabalho se configura como uma das abordagens recorrentes, vinculando-se a outras temáticas, como a identificação de antecedentes e consequências (Achnak; Schippers; Vantilborgh, 2021).

Além da ruptura ou quebra do contrato psicológico de trabalho, há uma segunda vertente de estudos que visa identificar o conteúdo dos contratos (Maia; Bittencourt, 2014). No trabalho recente de Du e Vantilborgh (2020), foi realizada uma comparação

entre um país europeu e um asiático no tocante aos conteúdos identificados nos contratos. O estudo constatou que há diferenças diretamente relacionadas à cultura de cada país.

Na pesquisa de Braganza *et al.* (2021), foram testados os efeitos da adoção da Inteligência Artificial (IA), do envolvimento dos trabalhadores e de sua confiança nos contratos psicológicos de trabalho. Nessa oportunidade, foi identificado que o envolvimento e a confiança impactam positivamente na relação contratual, mas a adoção das IAs prejudica essa relação, impactando na promoção do trabalho decente.

Além das categorias transacional e relacional do contrato psicológico de trabalho, Braganza *et al.* (2021) propuseram uma terceira categoria que está diretamente interligada às mudanças tecnológicas e ao avanço da inteligência artificial no mundo do trabalho: os contratos alienacionais. Eles são caracterizados por serem contratos zero hora ou pagamento de acordo com os resultados. Nesse tipo de contrato, há pouca ou nenhuma interação humana direta, sendo que os trabalhos podem ser esporádicos. De acordo com os autores, incluem-se, nessa categoria, “trabalhadores interagindo com interfaces tecnológicas que determinam os trabalhos que realizam, a quantia que ganham e os padrões de qualidade de seu trabalho” (Braganza *et al.*, 2021, p. 7, tradução livre).

Dentre as tantas relações de trabalho que podem ser associadas às plataformas tecnológicas, uma tendência no mundo laboral são os subcontratados, os terceirizados e outras formas semelhantes que se expandem em escala mundial (Shrestha, 2019). Essa tendência se institucionaliza e pode ser observada com o trabalho dos motoristas de aplicativos, a ponto de originar um novo termo: “uberização das relações de trabalho”. Nessa uberização, os trabalhadores se sujeitam à escassez de direitos, a jornadas indefinidas e a não existência de vínculos empregatícios (Fontes, 2017). Entretanto, juristas em vários países afirmam haver relação de trabalho nessa dinâmica, uma vez que é “a *startup* quem define o modo da produção do serviço, o preço, o padrão de atendimento, a forma de pagamento e a modalidade de seu recebimento” (Fontes, 2017, p. 59).

Contudo, assim como outras formas de trabalho, a uberização traz consigo a precarização do trabalho. O maior exemplo são os motoristas de aplicativos, que acreditam ter controle sobre seu trabalho e não deliberam nem mesmo sobre o valor a ser cobrado pelo serviço prestado. Com isso, o trabalhador se coloca numa situação de que, quanto mais tempo trabalhar, mais vai ganhar, e essa lógica é desgastante para o ser humano (Antunes, 2019).

Nesse sentido, Fonseca *et al.* (2021) constatam que o trabalho em aplicativos é tipificado por incentivos e sanções. Caso o prestador de serviço se adapte ao padrão desejado pela empresa, obtém elogios do algoritmo do aplicativo. De modo a explicitar, o algoritmo do aplicativo utiliza-se do acelerômetro do dispositivo móvel do motorista com o intuito de mensurar se o nível de aceleração condiz com os limites admitidos pela empresa.

A análise de incentivos e sanções que recaem sobre os motoristas de aplicativos, remete a uma nova modalidade de controle do trabalhador, que geram “insegurança no trabalhador, forçando-os a se adaptarem aos padrões organizativos estabelecidos unilateralmente pelas empresas, de forma que os trabalhadores se encontrem dirigidos, pois, caso não sigam os padrões, sofrem sanções” (Oitaven; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33).

O cenário de insegurança e desprovido de segurança trabalhista está correlacionado ao funcionamento ontológico do capitalismo e à sua dinâmica de classes, sendo peculiar da organização do trabalho sob este modo de produção, em virtude da “alienação dos meios de produção dos trabalhadores os colocam sob dependência de quem detém os meios produtivos, de modo que o trabalhador, por estar nesta posição, sujeita-se ao poder diretivo do gestor da organização” (Fonseca, 2021, p. 78419). Este preceito mencionado está vigente em todos os seus aspectos nos serviços prestados nas plataformas digitais, sem, no entanto, expor a característica corriqueira fordista de ordens diretas e fiscalização presencial, mas doravante a meios como (i) controle de preços; (ii) controle técnico absoluto da plataforma, que auxilia a força produtiva alheia ao controle do trabalhador; (iii) domínio com base na técnica *stick and carrots*, que tem a prerrogativa de mobilizar trabalhadores sob um padrão estrutural, em função da dependência do trabalhador em relação à plataforma digital e, (iv) a padronização dos serviços prestados a partir do controle e fiscalização dos consumidores, bem como a punição pela empresa, em caso de descumprimento do padrão imposto pela empresa.

A partir das elucidações, considerar a questão dos contratos psicológicos de trabalho da mesma forma que se considerava há alguns anos não se adequa às novas formas das relações de trabalho. O Quadro 1 apresenta as três dimensões sobre os contratos psicológicos de trabalho cunhados por Maia e Bastos (2014).

Quadro 1 – Dimensões dos contratos psicológicos

<p>Tangibilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Termos do contrato definidos e específicos; ● Sem ambiguidade; ● Poucas influências externas.
<p>Foco</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Investimento no trabalho; ● Retoma à organização o esperado em uma relação econômica; ● Compara o que está investindo com o que a organização solicita e com o investimento dos colegas.
<p>Escopo</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Investe na organização; ● Persegue metas; ● Excede o seu papel em consideração às necessidades organizacionais.

Fonte: Baseado em Maia e Bastos (2014).

Conforme visualizado no Quadro 1, a primeira dimensão é a tangibilidade, a qual se refere à percepção do indivíduo quanto ao grau de objetividade na definição dos termos do contrato. As relações tangíveis se externalizam por meio de ferramentas, como: legislação e acordos trabalhistas, critérios de performance explícitos, e critérios de avaliação objetiva. O foco refere-se ao grau que os aspectos socioemocionais (amizade, respeito, oportunidades de crescimento, versus aspectos econômicos como salários, bônus, benefícios) são imbuídos no ambiente organizacional. Já a dimensão escopo, alude ao grau de separação entre os aspectos da vida profissional e pessoal do indivíduo. Caso a vida profissional esteja diretamente vinculada à vida particular, excedendo o grau de relação com o trabalho, este caracteriza-se pelo escopo amplo. Caso haja, uma diferenciação entre as duas esferas de vida do indivíduo, de maneira que a ocupação laboral seja avistada como um meio para atingir fins pessoais, a relação seja econômica e exista pouco envolvimento, tipifica-se como um escopo estreito (Maia; Bastos, 2014).

Recentemente, Braganza *et al.* (2021) propuseram um novo olhar sobre os contratos psicológicos de trabalho ao aprofundar suas análises em trabalhos que foram transformados tecnologicamente, que sofreram alteração nas relações de trabalho e no contato entre empregado e empregador e demais colegas. O terceiro tipo de contrato psicológico é o contrato alienacional, caracterizado por trabalhos específicos, esporádicos, de trocas econômicas, relações virtuais e tecnológicos, em que o salário acaba por determinar o desempenho do funcionário (Braganza *et al.*, 2021). Essa categoria de contrato se aproxima da realidade dos motoristas de aplicativos do Brasil, caracterizando a realidade atual das novas relações de trabalho.

Após breve exposição sobre os tipos de contratos psicológicos de trabalho, na seção seguinte, apresenta-se o percurso metodológico empregado para operacionalizar o presente estudo.

MÉTODO

Com o intuito de analisar o conteúdo dos contratos psicológicos de motoristas de aplicativo, considerando o caráter subjetivo de tal relação, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, visando entender o problema mais profundamente e em uma realidade específica descrevendo características de algumas pessoas, grupos ou comunidades, demonstrando a relevância do fenômeno estudado (SAMPLIERI, COLLADO, 2013; YIN, 2016).

Para Silverman (2009) a abordagem qualitativa possibilita vivenciar a linguagem natural dos participantes, bem como compreender os aspectos psicológicos e o significado da situação real, viabilizando os antecedentes e/ou determinando as características dos fenômenos sociais.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas com base em um roteiro semiestruturado, alicerçado a partir do referencial teórico, tendo por base dois blocos de

perguntas: perfil do entrevistado – que contempla características gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de serviço, e o bloco seguinte inquiriu-se sobre a percepção acerca dos contratos psicológicos, conforme proposição de Maia e Bastos (2014), decorrendo 11 perguntas abertas. As entrevistas foram gravadas mediante autorização dos participantes da pesquisa e, posteriormente, foram transcritas e analisadas.

É importante frisar que em virtude da pandemia da covid-19 e em conformidade com as normas sanitárias de distanciamento social que prevaleciam no período da coleta de dados, as entrevistas semiestruturadas ocorreram por áudio e vídeo, de modo online. As referidas entrevistas ocorreram entre os meses de fevereiro e junho de 2021, tendo duração média de 45 minutos.

A população do presente estudo é constituída de cinco motoristas de aplicativos residentes e domiciliados no município de Santa Maria, região central do estado do Rio Grande do Sul. Rego *et al.* (2018) afirmam, com propriedade, sobre o “n” dos participantes em pesquisas qualitativas e propõem linhas práticas de orientação. Os autores concluem que o aumento da amostra não é por si uma vantagem. Nesse sentido, justifica-se o $n=5$ em função da ampla aceitação acadêmica da teoria em estudo, visto que o modelo adotado é maduro, conforme preconizam Locke *et al.* (1981).

Sabendo-se que o pesquisador, sem a apreensão da determinação estatística, possui autonomia para aumentar ou diminuir o número de participantes da pesquisa e, quando necessário, aprofundar a entrevistas com os pesquisados (GODOI, MATTOS, 2006), pressupõe que o número de entrevistas não torna o trabalho mais ou menos aprofundado. Considerando o conteúdo das entrevistas, entendeu-se que mais entrevistas não aprofundariam o entendimento sobre o tema pesquisado, já que se trata de uma população bastante homogênea. Segundo dados do Ipea (2022), a maioria dos motoristas de aplicativo são homens, com idade inferior a 50 anos e com escolaridade variada. Exatamente o perfil identificado e entrevistado por esta pesquisa, o que traz respaldo para o número reduzido de entrevistas, contudo ela refletiu a realidade do perfil dessa categoria.

A escolha dos referidos participantes da pesquisa ocorreu por meio do parâmetro de conveniência e acessibilidade. No primeiro momento, foi realizado contato com um motorista de aplicativo e, ao final da entrevista, lhe foi solicitada a indicação de colegas de profissão para participarem da pesquisa. Desse modo, adotou-se como critério de seleção a técnica *Snowball* (bola de neve), que é “uma técnica de amostragem que se utiliza de redes de referência, por isso, torna-se apropriada para pesquisas com grupos de difícil acesso ou até mesmo quando se trata de temas mais privados” (Bockorni; Gomes, 2021).

Como requisitos para participar da pesquisa, definiram-se os seguintes critérios: ser brasileiro (a), motorista de aplicativo e residir em Santa Maria–RS. Obedecendo aos preceitos éticos, os participantes da pesquisa foram identificados por codinomes

(Motorista de Aplicativo 1 — MA1; Motorista de Aplicativo 2 — MA2; e assim sucessivamente), assim, garantindo o anonimato deles.

Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, de acordo com os preceitos de Bardin (2016). A análise de conteúdo compreende um conjunto de técnicas de comunicação que se utilizam de procedimentos objetivos e sistemáticos para descrever o conteúdo das mensagens (Bardin, 2016, p. 25). Em um primeiro momento, foi realizada a transcrição das entrevistas e uma leitura fluente com o intuito de estruturar as categorias analíticas. Posteriormente, foi realizada a escolha das categorias e dos elementos de análise, na qual houve a identificação das ideias divergentes e convergentes oriundas das entrevistas.

A categorização dos dados se deu a partir da construção de um quadro de referências, onde foram descritos os dados para a posterior análise. Para cada categoria analítica definida *a priori* no estudo, foram construídas três colunas para alocação dos dados: primeira coluna, contendo os elementos de análise definidos; segunda coluna, composta pelos excertos das falas dos participantes da pesquisa e, terceira coluna, contendo a denominação do entrevistado cujo trecho foi selecionado para explicar determinado fato ou fenômeno. Assim, atendendo ao proposto pela referida técnica e com base na temática de contratos psicológicos, definiram-se, *a priori*, três principais categorias de análise, as quais são apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Categorias analíticas do estudo.

CATEGORIAS	ELEMENTOS DE ANÁLISE	AUTORES REFERÊNCIAS	ROTEIRO DE ENTREVISTA
TANGIBILIDADE	Importância e perspectivas do trabalho	Maia e Bastos (2014)	1 - Quais seriam os seus desejos e planos de carreira dentro do seu atual trabalho? 2 - O que se torna importante para você no seu trabalho, o que você mais valoriza? 3 - Você tem vontade de permanecer neste trabalho por um longo período? Como você avalia permanecer neste trabalho por mais 5 a 10 anos? 4 - Seu trabalho se dá de maneira mais autônoma? E o desempenho no trabalho tem sido melhor, de que maneira?
FOCO	Adaptação no trabalho	Maia e Bastos (2014)	5 - Fale um pouco de como é a sua jornada diária ou semanal de trabalho? Quantas horas trabalha? 6 - Como você avalia o seu esforço para o cumprimento da sua jornada de trabalho?

			7 -Você estabelece objetivos diários antes de sair de casa para o trabalho? Fale sobre essas metas e como as define.
ESCOPO	Cooperação no trabalho	Maia e Bastos (2014)	8 - Qual seu nível de preocupação com o andamento da organização para a qual você trabalha? Você tem alguma preocupação, qual(is)? 9 - Você acaba trabalhando mais horas do que o planejado? 10 - Como você lida com imprevistos no seu trabalho? 11 – Carro próprio ou alugado?

Fonte: Elaborado pelas autoras com base na escala de obrigações do empregado – EEO (MAIA; BASTOS, 2014).

Discorrido o percurso metodológico adotado e o modo como foram analisados os dados, passa-se, na seção seguinte, para a apresentação e análise dos resultados.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O perfil dos respondentes foi composto por cinco variáveis, nos quais buscou-se identificar gênero, faixa etária, estado civil, grau de escolaridade e tempo de trabalho como motorista de aplicativo, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Perfil dos entrevistados

Variáveis	MA1	MA2	MA3	MA4	MA5
Gênero	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino
Idade	59	44	29	26	26
Estado Civil	Casado	Divorciado	Solteiro	Solteiro	Solteiro
Escolaridade	Pós-graduação	Ensino Médio	Ensino Médio	Ensino Superior Incompleto	Ensino superior completo
Tempo como motorista	4 meses	6 meses	1 ano e 6 meses	1 ano	2 anos

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados.

A presente pesquisa contou com cinco motoristas de aplicativos, escolhidos por conveniência e acessibilidade, conforme já descrito nos procedimentos de coleta de dados. Em relação ao gênero, todos os participantes são masculinos, com faixa etária

que varia de 26 a 59 anos. Considerando o estado civil, três se declaram solteiros, um casado e um divorciado. Os dados de escolaridades revelam que dois motoristas possuem ensino médio completo, um possui ensino superior completo, um tem ensino superior incompleto e um tem pós-graduação. Sobre o tempo como motorista de aplicativo observa-se que varia de 4 meses a 2 anos.

Diante desses resultados, pode-se dizer que a amostra pesquisada é totalmente composta por indivíduos do sexo masculino, com idade média de 36 anos, solteiros, com ensino médio completo, contribui para a manutenção financeira familiar e exerce atividade laboral como motorista de aplicativo, em média, por pelo menos um ano. Perfil condizente com o restante dos motoristas de aplicativos do Brasil, que são maioria homens com idade inferior a 50 anos e escolaridade variada (IPEA, 2022). A próxima seção versa sobre os resultados referentes a cada categoria analítica, identificando como ocorrem as relações de trabalho dos motoristas de aplicativo.

Tangibilidade

Nesta seção, explora-se a categoria tangibilidade sob a percepção dos participantes da pesquisa, a fim de apresentar, de maneira livre e objetiva, seus pontos de vista. A tangibilidade se refere ao grau de percepção do empregado sobre o nível de objetividade na definição dos termos do contrato (ROUSSEAU, MCLEAN PARKS, 1993), bem como à especificidade dos contratos sem ambiguidades, sendo menos suscetível a influências externas (MAIA, BASTOS; 2014). Ressalta-se que os dados são apresentados e fundamentados nas interpretações dos próprios sujeitos da pesquisa.

Um dos questionamentos feitos aos participantes da pesquisa diz respeito aos motivos que os levaram a exercer a profissão. Nesse sentido, alguns desses motivos são verificados nos trechos das falas apresentadas a seguir:

Em vista de uma certa necessidade é de trabalhar porque assim ó eu estou aposentado já, mas eu de tanto tempo de ficar em casa uns cinco anos já aposentado é resolvi fazer outra atividade e também porque é uma necessidade financeira né na verdade assim ó, o aumento das finanças em casa (MA1).

Eu trabalhei como motorista de interurbano e motorista da UFSM. Em função da pandemia perdi meu emprego e agora sobrevivo apenas como motorista de aplicativo. Estou deixando currículos por tudo, mas não consigo (MA2).

Trabalho numa corretora de imóveis e como motorista de aplicativo (MA3).

Já trabalhei com diversas coisas, tive várias profissões na verdade. Eu já fui militar, já trabalhei em mercado, como auxiliar de cozinha, já fui segurança, já fui vigilante (risos), e agora eu tô como motorista de aplicativo (MA4).

Foi logo depois que eu saí da faculdade né os postos de trabalho hoje no ramo do direito tá muito saturado daí então eu procurei outras áreas e me encaixei nos motoristas de aplicativo né que era muito rentável hoje já não é mais tanto (MA5).

Os depoimentos denotam inúmeras causas pela escolha da atividade, seja pelo complemento de renda (MA1, MA3), pela necessidade de sobrevivência (MA2) ou por opções imediatas de trabalhos (MA4, MA5). O cenário de busca por trabalho se acentuou ainda mais em função da pandemia, e ser motorista de aplicativo se tornou uma atividade de solução imediata para o acesso à remuneração. Souza (2020, p. 2) frisa que “ocupações informais tradicionais nos últimos anos vêm aumentando significativamente, e passaram a dar espaço às empresas de aplicativos de transporte de passageiros”.

A abordagem da importância e da valorização do atual trabalho foi um questionamento direcionado aos motoristas de aplicativos. O MA1 considera que “a valorização maior é transportar as pessoas de uma forma que elas se sintam bem satisfeitas”; já para o MA2, é a subsistência “o que eu mais valorizo agora nesse trabalho é a forma de subsistência”. Observa-se que, para o MA2, o fator financeiro prevalece, sendo determinante para a sua permanência na atividade laboral, bem como prevê uma das características dessa dimensão (Maia; Bastos, 2014). Na concepção de Anderson e Schalk (1998), os empregados também têm suas percepções sobre o que a organização deveria proporcionar, como satisfação, segurança no trabalho, treinamento e desenvolvimento, recompensas, benefícios e carreira.

O MA3 frisa que “a questão no transporte de passageiros de um lado para o outro com muita segurança” como um aspecto da valorização do trabalho. Nesse excerto, é possível inferir que aspectos relacionados ao bem-estar e à segurança do passageiro são elementos importantes. A flexibilidade de horários é fator determinante para o MA4: “então, com o aplicativo, eu consigo trabalhar, estudar e encaixar minhas outras atividades do dia”. Do mesmo modo, o que o MA5 valoriza “é a rotina a questão de rotina né e não ter subordinação”. De acordo com Franco e Ferraz (2019), em um ambiente de relações de trabalho flexíveis, esse cenário demonstra que, pela correlação de forças assimétricas, a flexibilidade e o risco são dos trabalhadores. No entanto, a empresa segue blindada de responsabilidades trabalhistas e de riscos com a maior parte do que seria capital constante, mesmo que possa ganhar até 25% dos rendimentos do trabalhador que lhe presta serviços.

Os fatores da “flexibilidade” e “não subordinação” chamam atenção, uma vez que são características incompatíveis com o reconhecimento da relação de trabalho, e os trabalhadores estão desassistidos pelas proteções trabalhistas. Característica marcante na relação entre os motoristas de aplicativos e as plataformas para as quais trabalham, sendo que “ao transformarem uma relação de trabalho [...] em uma falsa operação comercial, aquelas empresas de aplicativos estão em realidade transferindo o risco capitalista [...] para o agente não-capitalista” (Manzano; Krein, 2020, p. 2). Ou seja, todas as responsabilidades trabalhistas recaem sobre quem quase sempre não possui

condições para arcá-las, precarizando ainda mais o trabalho desses indivíduos. Rousseau (1995) afirma que a aceitação voluntária de certas promessas significa que o indivíduo concorda e acredita em determinados aspectos que não são, necessariamente, o que a outra parte pretende.

Quando os participantes da pesquisa foram indagados sobre perspectivas futuras de permanecerem atuando na profissão, as respostas afirmativas foram proferidas pelo MA1 e pelo MA3: *“acredito que sim se tudo correr bem como está correndo agora e se a pandemia terminar se Deus quiser aí as coisas vão ser melhores”* (MA1) e *“tenho vontade de permanecer porque é um ramo que eu gosto, então eu tenho vontade de permanecer, mas não posso te dizer por quanto tempo”* (MA3).

Entretanto, o MA5 discorre que *“não, tá ficando quase que praticamente insustentável”*, e para o MA4 a atividade *“é algo temporário”*. Os trechos das falas remetem a percepções divergentes, conotações e importâncias relacionadas às perspectivas futuras na atividade. Enquanto alguns motoristas demonstram o desejo de dar continuidade ao trabalho como motorista de aplicativo e sua satisfação em fazê-lo, outros afirmam que as condições atuais de trabalho são insustentáveis para pensar a longo prazo (MA4, MA5).

Essas opiniões podem ser reflexo dos diferentes momentos que cada entrevistado vivencia pessoalmente. As expectativas são subjetivas e dependem de vários aspectos, como o histórico entre as partes e a personalidade do indivíduo (Millward; Brewerton, 2000), assim como o contexto e os aspectos culturais que podem influenciar em tais decisões (Rao, 2021). O desejo de desligamento da empresa por parte dos trabalhadores denota o contrato transacional mencionado por Rousseau (1990) e Braganza *et al.* (2021), uma vez que o empregado percebe a atual organização como possíveis oportunidades para outros empregos.

Quando questionados sobre o desempenho no trabalho autônomo, o MA2 diz que *“o meu desempenho é menor, porque tu não tens segurança nenhuma. Se o carro estragar, amanhã tu não ganha nada”*. Em consonância com a fala anterior, o MA3 frisa que *“eu creio que tem sido menor o meu desempenho na forma autônoma [...] eu priorizo o emprego fixo”*. Já para o MA4, o desempenho no trabalho sem supervisão também é menor: *“eu creio que tem sido menor o meu desempenho na forma autônoma”*. No entanto, o MA1 frisa que o seu desempenho no trabalho é melhor se comparado a um trabalho que possua subordinação: *“o desempenho é melhor porque é a gente faz a cada tarefa a cada corrida”*.

Rousseau (1995) considera a organização como um sistema vivo e dinâmico, cuja interação depende das múltiplas relações estabelecidas nesse contexto. Contudo, no ambiente de trabalho dos motoristas de aplicativo não há uma interação direta e física com a organização, o que prejudica um bom relacionamento entre as partes. Isso demarca, mais uma vez, que o tipo de contrato transacional se sobressai ao contrato relacional, pois não há trocas afetivas com a organização (Braganza *et al.*, 2021). Com isso, observa-se que uma das premissas da dimensão tangibilidade não se concretiza, já

que a participação ativa na organização não ocorre (Maia; Bastos, 2014). Assim, compreende-se que os contratos psicológicos são mais factuais no ambiente organizacional tradicional, não no trabalho informal. Novas formas de analisar esse fenômeno devem ser instigadas para melhor compreensão das relações de trabalho em ambientes virtuais e não formais.

Foco

A dimensão do foco se refere ao “grau em que o empregado percebe a definição dos termos do contrato em função de trocas mensuráveis de elementos econômicos e extrínsecos ao sujeito” (Maia; Bastos, 2014, p. 413). Em meio a uma crise sanitária e às adaptações que foram necessárias para prosseguir com as relações de trabalho, foi perguntado aos motoristas sobre como eles se adaptaram às novas mudanças no campo do trabalho diário. Os relatos a seguir apontam as ações adotadas neste contexto pandêmico, demonstrando um esforço pessoal para que o trabalho fosse realizado da melhor forma:

Principalmente a pandemia na questão do transporte de pessoas a gente tem que ter um certo cuidado né com relação a evitar o contato né assim várias coisas no próprio veículo como higienização o contato com as cédulas né de dinheiro né a gente tem que ter um certo cuidado (MA1).

Olha a gente teve que se adaptar né, porque a gente tá passando por uma situação que a gente não passava antes, uma situação bem diferente né, [...] higienizando o carro entre uma corrida e outra, colocando álcool gel dentro do carro né, fez o pagamento vai ali e oferece o álcool gel (MA3).

Só questão de usar máscara álcool em gel toda essa pandemia né mas isso né o que aumentou pra mim mais foi a carga horária né teve um maior aumento de carga horária pra conseguir bater meta o que antes tu fazia em quatro horas hoje tem que trabalhar seis pra ti bater meta (MA5).

As falas dos participantes da pesquisa apontam para mudanças de hábitos relacionados à higiene, como uso do álcool em gel, máscaras, limpeza constante no veículo e cuidados frequentes no manuseio de cédulas de dinheiro. Ademais, com a pandemia, muitos motoristas elevaram sua carga horária de trabalho, uma vez que a demanda de trabalho reduziu em consequência do isolamento social, movimento que acompanhou o comportamento da categoria a nível nacional (IPEA, 2021). Os protocolos sanitários contra a covid-19 foram organizados pelos próprios motoristas, como utilização de máscaras ao transportar passageiros, intensificação da higienização do automóvel, disponibilização de álcool em gel 70 para os passageiros e aumento da frequência de limpeza dos veículos.

Quanto ao esforço para realizar o cumprimento do trabalho, o MA4 relatou que “se eu não cansar eu não paro. Se eu cansar, ou tiver algum compromisso, daí eu paro e vou fazer outras coisas”. Já o MA3 frisa que é “exaustivo, mas no final das contas vale a pena

porque né, tem muita gente que gostaria de ter um trabalho no momento que a gente tá vivendo e não tá conseguindo, então eu vejo duas palavras como corretas: exaustivo e vale a pena". Rousseau (1995, p. 56) aponta que, nos contratos psicológicos de trabalho, há "empregos dinâmicos e abertos, condicionados ao sucesso econômico da organização e às oportunidades de o funcionário desenvolver sua carreira". No caso específico dos motoristas de aplicativos, eles não têm vínculos empregatícios com a organização, mas necessitam de estímulos para auferirem suas receitas. Observou-se que, entre os motoristas, o maior estímulo era o financeiro.

A dimensão do foco nos contratos psicológicos abrange aspectos socioemocionais dos trabalhadores, como amizade, respeito, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal *versus* aspectos econômicos, como bônus, benefícios e salários (Braga, 2016, p. 20). De outro modo, é importante a melhoria de fatores como comunicação e ajuda mútua entre os colegas de trabalho, a fim de amenizar possíveis problemas de desempenho organizacional.

Os motoristas foram abordados sobre fatores financeiros, no sentido de verificar a organização relativa às metas diárias. O MA1 afirma: *"a partir do começo do mês de março eu comecei a colocar uma meta financeira por dia porque eu percebi que é possível ser feito né, não é tão fácil de ser feito e a rentabilidade é melhor assim, enfim juntar o dinheiro para pagar uma conta"*. O MA2 relata: *"eu estabeleço conforme as contas que preciso pagar. Mas normalmente é R\$ 1.000,00 por semana"*. A meta financeira semanal e para o fim de semana torna-se relevante para o MA3: *"sim, eu tenho metas né, tanto no dia de semana, quanto no final de semana [...] E olha eu faço mais metas para adquirir algum bem"*. Objetivos diários financeiros, para o MA4, são importantes; porém, se não conseguir alcançar, considera como algo pacífico, e o fará no decorrer do trabalho: *"ah, eu boto tipo, ah quero fazer tanto quero fazer R\$ 200,00, mas se eu não faço, não tem problema"* (MA4).

Em relação ao quesito financeiro, Rodrigues, Moreira e Lucca (2021) frisam que os ganhos dos motoristas de aplicativos dependerão exclusivamente do quantitativo que conseguirem trabalhar. Porém, a remuneração mediante produtividade, na justa medida do trabalho executado, é o ponto crucial de exploração capitalista pelas empresas de aplicativos. Além do mais, Franco e Ferraz (2019) analisam que o cenário de redução de postos de trabalho ou até de atividades produtivas que não garantem remuneração satisfatória, como a venda de força de trabalho via aplicativos, deve ser considerada não apenas mera opção do trabalhador, mas também resultado do contexto socioeconômico que os condiciona a aderir a essas opções.

Escopo

O grau de separação entre os aspectos da vida profissional e da vida privada do indivíduo corresponde ao escopo. Caso a vida profissional esteja diretamente atrelada à

vida particular, de modo que o indivíduo tenha elevado grau de envolvimento com o trabalho e preocupação genuína com a organização, temos um escopo amplo (Braga, 2016).

Quando questionados sobre cooperação e ajuda mútua com colegas de trabalho, vários responderam que fazem parte de grupos que têm o intuito de repassar informações e ajudar, quando necessário, nos diversos aspectos, conforme os relatos a seguir:

Tem sim grupos pelo WhatsApp tem grupos de motoristas com adesivos nos carros assim. É tem grupos diversos que se comunicam na questão de principalmente de segurança ou do trânsito enfim (MA1).

Eu não tenho por que eu não sou de grupo nenhum (MA2).

A gente tem o grupo, o nome do nosso grupo é Grupo Império, a gente tenta se juntar uma ou duas vezes no mês pra tratar alguma ideia, alguma coisa nova né pra passar pro pessoal. A gente também tem tanto pra se ajudar o grupo, como a gente também usa um rádio comunicador (MA3).

Tem os grupos de motoristas né? [...] mas eu não participo de nenhum. Eu vivo sozinho né? [...]. O grupo se ajuda. Ah, deu um acidente, tu tá com algum passageiro no carro, vai alguém lá e pega os passageiros pra levar, enquanto a pessoa resolve o acidente. Ah, tu furou um pneu, e não tem estepe sabe? Aí vão lá e te ajudam, sabe? Tem várias coisas (MA4).

Sim, nós temos até grupos ah por exemplo, de motoristas que tem afinidades por exemplo, nós temos um grupo de motoristas hoje que rodam mais na noite né. [...] tu pega uma corrida que é meio suspeita que aí tu avisa ó me monitora nessa corrida o pessoal dá um suporte ali né, então a gente tem uma união (MA5).

Com exceção de dois participantes da pesquisa, todos os demais participam de grupos organizados entre os trabalhadores, com o intuito de colaborar no trabalho e de auxiliar em ocasiões suspeitas de condução de passageiro, em contratemplos mecânicos ou, ainda, em caso de acidentes.

Chambel (2013) frisa que, embora a essência do contrato psicológico de trabalho consista na percepção sobre as obrigações mútuas, está igualmente relacionada à percepção do quanto estão ou não sendo cumpridas. A partir do momento em que uma das partes percebe que a outra não está cumprindo suas promessas, haverá um desequilíbrio na relação.

Sobre o andamento da empresa, os participantes da pesquisa demonstram algumas preocupações específicas, como destaca o MA1: *“assim na verdade a empresa os motoristas de aplicativo não tem legalização né por lei, então eu acredito que possa ocorrer várias coisas assim pode ocorrer uma legislação alguma lei que possa proteger esse tipo de tarefa”*. A fala do MA1 demonstra a preocupação quanto à legalização da profissão pelo aplicativo, o que lhes possam oferecer direitos trabalhistas adquiridos por lei.

O MA3 afirma: *“tenho preocupação sim, porque querendo ou não essa é uma segunda renda minha já faz um bom tempo, e ela vem me ajudando bastante”*. Nesse sentido, o MA4 complementa: *“ah, eu não ia gostar da organização fechando ou algo do tipo, mas eu iria trabalhar com outra coisa, sem problemas assim”*. Já o MA5 faz uma analogia pertinente com o futuro da profissão, conforme segue:

Eu acredito é a médio e longo prazo, eu acredito que não porque o que acontece hoje nos Estados Unidos têm fabricantes hoje que já disponibilizam carros sem motoristas né que é a Tesla a e essa atividade acho que daqui 10 anos pra chegar essa tecnologia no Brasil, então acredito que não vá se perdurar muito essa questão dos motoristas de aplicativo (MA5).

Com base nos excertos das falas, é possível observar a preocupação dos motoristas em relação à seguridade trabalhista, às questões financeiras e às mutações na atividade laboral em virtude do avanço da tecnologia. A dimensão escopo está relacionada para além do necessário dos trabalhadores (Maia; Bittencourt, 2014). Portanto, sugere-se, nesta dimensão, propostas de ação que efetivem segurança financeira aos motoristas, assim como reconhecimento ao trabalho dos motoristas de aplicativos, de modo que se estabeleçam trocas mais benéficas entre empregado e empregador.

Em relação ao excesso de horas trabalhadas, os participantes da pesquisa frisaram: *“depende da demanda de serviço né, se tiver chamando a gente faz mais né. Como tá agora a gente não consegue quase nada por causa da COVID e da bandeira preta”* (MA2). O excesso de trabalho é constatado também na fala do MA3: *“já aconteceu sim [...] eu tive que passar pra 15 h de trabalho, era descansar um pouco e seguir de novo a jornada. Então, já teve várias vezes, mas é tudo por causa pra eu concluir meu objetivo”*. Para o MA5, o excesso de trabalho ocorre pela *“demanda e por questões de valores porque finais de semana a tarifa ela é mais atrativa pro motorista trabalhar né, então se tu gera motivação né tá ali tá entrando e tu vai trabalhando até onde é que teu corpo aguentar”*.

Entende-se que as dimensões familiar e profissional estão atreladas e, dependendo da demanda do trabalho, o indivíduo se propõe a modificar suas atividades para dedicar maior tempo ao trabalho. Sendo consoante, a dimensão escopo, em que o empregado investe na organização, persegue metas e excede o seu papel em consideração às necessidades organizacionais (Maia; Bastos, 2014). A lógica do ‘quanto mais trabalhar, mais irei receber’, pensamento favorável à organização, mostra-se recorrente no comportamento dos motoristas estudados, o que pode trazer impasses para sua vida pessoal (Antunes, 2021).

Sobre os imprevistos, que ocorrem no trabalho, os participantes mencionaram que ocorrem alguns, como *“pessoas querendo levar algo que não deveria levar no carro”* (MA3); *“ah mês passado eu fiquei quatro semanas sem carro”* (MA5). Conforme Neumann e Carlotto (2020), os imprevistos no trabalho de motoristas de aplicativos decorrem

também de condições climáticas, tais como calor, alagamentos das vias, chuvas torrenciais. Nesse sentido, pode-se inferir que os motoristas, ao não terem controle sobre seu trabalho em termos de horários, condições físicas e climáticas, passam a desenvolver um sentimento de não estar atingindo suas metas profissionais.

Acredita-se que a proposta trazida por Braganza *et al.* (2021) sobre os contratos alienacionais é que a melhor se adequa ao trabalho dos motoristas de aplicativos, posto que trabalhos de interação com plataformas digitais e com pouca ou nenhuma interação humana caracterizam esses contratos. Discorridos os resultados, a seção seguinte apresenta as considerações finais do estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os aplicativos de celular configuram a realidade da sociedade atual, e não somente como entretenimento, mas também como ferramenta que gera trabalho e renda aos indivíduos. Sendo assim, a adesão dos trabalhadores a atividades vinculadas a aplicativos tem crescido em todo o mundo, especificamente quando se fala em motoristas de aplicativos. À vista disso, o presente estudo teve como objetivo analisar os contratos psicológicos de trabalho de motoristas de aplicativo, considerando o caráter subjetivo de tal relação.

Com base na categoria analítica de tangibilidade, observou-se que a necessidade financeira, a ausência de emprego e a saturação do mercado de trabalho foram argumentos apresentados pelos motoristas como justificativas para exercerem a profissão. A valorização no trabalho foi destacada em relação ao transporte de passageiros, à segurança, à liberdade e flexibilidade de horários e à forma de subsistência. Referente ao desempenho no trabalho, denota-se que a maioria dos motoristas possuem menor desempenho por não possuírem gestão direta. Houve divergências nas ideias quanto às perspectivas futuras: alguns motoristas tendem a permanecer no trabalho futuramente, e outros ressaltam ser uma atividade laboral transitória.

A segunda categoria analítica se refere ao foco, e os resultados apontam que as adaptações necessárias para o contexto de distanciamento social impostas pela pandemia causada pelo SARS-CoV-2 foram geridas pelos próprios motoristas. A partir disso, ações como utilização de máscara, álcool em gel e higienização frequente do automóvel eram realizadas por conta própria, sem nenhuma instrução do aplicativo. Alusivo à meta financeira, constatou-se a divergência de entendimento, o que alguns motoristas consideram importante e possuem metas monetárias; no entanto, outros desconsideram sua importância.

Os achados quanto ao escopo, terceira categoria analítica, alude a questões de dicotomia entre vida particular e privada. Desse modo, observou-se que os motoristas fazem parte de grupos de *WhatsApp* que têm a finalidade de compartilhar informações de

trânsito, segurança, entre outras contribuições. O andamento da empresa incita aos motoristas algumas preocupações quanto à falta de legalização da profissão, à seguridade social, a aspectos financeiros e às transformações do mercado automobilístico com o surgimento de carros que não demandam motoristas. Evidenciaram-se relatos dos participantes condizentes ao excesso do horário laboral, chegando a trabalhar 15 horas ininterruptas, visando maior rentabilidade.

O estudo apresenta limitações que devem ser consideradas na apreensão de seus resultados. À vista disso, elencam-se as condições pandêmicas, que impossibilitaram o acesso, a amplitude e contribuição de mais motoristas de aplicativo para este estudo.

Este estudo trouxe à tona uma nova perspectiva sobre os tipos de contratos psicológicos de trabalho, agregando a amplitude das relações de trabalho virtual. Ademais, a identificação do tipo de contrato psicológico alienacional no contexto brasileiro é pouco visto, pleiteando novas pesquisas para investigar se há identificação desse tipo em outras atividades virtuais de trabalho. Sugere-se, ainda, aprofundar estudos sobre a categoria dos motoristas de aplicativo e traçar novas relações, como gênero, motivações, desempenho organizacional que se relacionam com as perspectivas dos profissionais e suas relações de trabalho.

Agradecimento a CAPES e FAPERGS pelo apoio financeiro e concessão de bolsas.

REFERÊNCIAS

ACHNAK, S.; SCHIPPERS, A.; VANTILBORGH, T. To deny, to justify, or to apologize: Do social accounts influence stress levels in the aftermath of psychological contract breach? **BMC psychology**, v. 9, n. 1, p. 1-18, 2021.

ANDERSON, N.; SCHALK, R. The psychological contract in retrospect and prospect. **Journal of organizational behavior**, v. 19, p. 637-647, 1998.

ANTUNES, R. Empreendedorismo é mito em país que não cria trabalho digno. [Entrevista cedida a UOL]. **Empregos e Carreiras**. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/09/14/entrevista-sociologo-ricardo-antunes-trabalho-empr-ego-empreendedorismo.htm>. Acesso em: 25 jun. 2021.

ANTUNES, R. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 6-14, 2020.

ANTUNES, R. (Ed.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (Volume IV):** trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. Boitempo Editorial, 2019.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo editorial, 2018.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. Reimpressão da 1. São Paulo: *Edições, 70*, 2016.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105-117, jan./jun. 2021.

BRAGA, F. G. **O contrato psicológico no Ministério das Relações Exteriores**. 2016.

BRAGANZA, A.; CHEN, W.; CANHOTO, A.; SAP, S. Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. **Journal of business research**, v. 131, p. 485-494, 2021.

CHAMBEL, M. J. Contrato psicológico e comportamentos de cidadania organizacional. **Psicologia organizacional: conceitos e práticas**, v. 3, p. 119-140, 2013.

CHIUZI, R. M.; MALVEZZI, S. Mais de 50 anos de pesquisa sobre contratos psicológicos de trabalho: sistematização teórica e sugestão de agenda futura de pesquisa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 4, n. 3, 2014.

DU, J.; VANTILBORGH, T. Cultural differences in the content of employees' psychological contract: A qualitative study comparing Belgium and China. **Psychologica Belgica**, v. 60, n. 1, p. 132, 2020.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

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

FONSECA, M. H.; DE REZENDE GOULART, J. P. S.; DA SILVA, P. R. A. Formação de contrato de trabalho de prestadores de serviços a plataformas digitais Formation of the employment contract between services providers and digital platforms. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 8, p. 78415-78429, 2021.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019.

GODOI, C. K., Mattos, P. L. C. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, p. 301-323, 2006.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham**. 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise**. 2021. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf.%20https://doi.org/10.38116/bmt71/analisedomercado. Acesso em: 10 ago. 2021.

LEVINSON, H.; PRICE, C. R.; MUNDEN, K. J.; MANDL, H. J.; SOLLEY, C. M. **Men, management, and mental health**. Harvard University Press, 2013.

LOCKE, E. A.; SHAW, K. N.; SAARI, L. M.; LATHAM, G. P. Goal setting and task performance: 1969-1980. **Psychological bulletin**, v. 90, n. 1, p. 125, 1981.

MAIA, L. G.; BASTOS, A. V. B. Validação de instrumento de contrato psicológico. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 13, n. 3, p. 409-417, 2014.

MAIA, L. G.; BITTENCOURT, A. V. B. Validação de instrumento de contrato psicológico. **Avaliação Psicológica**, v. 13, n. 3, 2014.

MANZANO, M.; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020.

MENEGON, L. F.; CASADO, T. Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 571-580, 2012.

MILLWARD, L. J.; BREWERTON, P. M. Psychological contracts: employee relations for the twenty-first century? **International review of industrial and organizational psychology**, v. 15, p. 1-62, 2000.

NEUMANN, G. C.; CARLOTTO, M. S. Fatores associados à Síndrome de Burnout em motoristas de transporte coletivo de passageiros. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1089-1096, 2020.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PEREIRA, E. JR. **Na corrida pela representação sindical**: o caso dos entregadores e dos motoristas por aplicativos em São Paulo. 2022. Dissertação de mestrado em Ciência Política, Unicamp. 2022.

RAO, I. Psychological contract for human development and organizational sustainability. **Business Perspectives and Research**, v. 9, n. 3, p. 415-426, 2021.

REGO, A.; PINHA, M.; MEYER JR, V. Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, v. 17, n. 2, p. 43-57, 2018.

RODRIGUES, N. L. P. R.; MOREIRA, A. S.; LUCCA, S. R. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, 2021.

ROUSSEAU, D. M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. **Journal of organizational behavior**, v. 11, n. 5, p. 389-400, 1990.

ROUSSEAU, D. M. Psychological and implied contracts in organizations. **Employee responsibilities and rights journal**, v. 2, n. 2, p. 121-139, 1989.

ROUSSEAU, D. M.; MCLEAN PARKS, J. The contracts of individuals and organizations. **Research in organizational behavior**, v. 15, p. 1-1, 1993.

ROUSSEAU, D. **Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements**. Sage publications, 1995.

SAMPIERI, C.; COLLADO, C. F. L. **Metodología de la Investigación**, v. 4, 2013.

SCHEIN, E. H. **Organizational Psychology**. Englewood Cliffs, New Jersey z Prentice-Hall. 1965.

SILVERMAN, D. **Interpretação de dados qualitativos: métodos para análise de entrevistas, textos e interações**. Bookman Editora, 2009.

SOUZA, L. F. Trabalhadores informais de aplicativos e o impacto da doença pelo novo Coronavírus: uma reflexão teórica. **Journal of Nursing and Health**, p. 20104011-20104011, 2020.

SOUZA, M. R. B.; DE OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

SHRESTHA, T. Asylum-seeking Work, Precariousness, and the Making of Claimant-workers. **Anthropology of Work Review**, v. 40, n. 1, p. 47-57, 2019.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Penso Editora, 2016.

ZAMPIER, M.; STÉFANO, S. **Metodologia da pesquisa**. 2013.

Recebido: 22-08-2022

Aprovado: 14-12-2023



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.