



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E  
POLÍTICAS PÚBLICAS**

**ANA LAÍS CARVALHO DE SOUSA**

**VIVÊNCIAS DO TRABALHO UBERIZADO  
E SAÚDE MENTAL DE ENTREGADORES DE COMIDA POR APLICATIVOS**

**SOBRAL-CE**

**2024**

ANA LAÍS CARVALHO DE SOUSA

**VIVÊNCIAS DO TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL DE  
ENTREGADORES DE COMIDA POR APLICATIVOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia e Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará - Campus Sobral, como requisito final para a obtenção do título de Mestra em Psicologia e Políticas Públicas, na área de concentração: Clínica, Saúde e Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Guimarães de Carvalho.

**SOBRAL-CE**

**2024**

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

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

S696v    Sousa, Ana Laís Carvalho de.  
VIVÊNCIAS DO TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL DE ENTREGADORES DE  
COMIDA POR APLICATIVOS / Ana Laís Carvalho de Sousa. – 2024.  
123 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Campus de Sobral, Programa de Pós-Graduação  
em Biotecnologia, Sobral, 2024.

Orientação: Profa. Dra. Renata Guimarães de Carvalho.

1. Saúde mental e trabalho. 2. Uberização do trabalho. 3. Psicodinâmica do Trabalho. I. Título.  
CDD 660.6

---

ANA LAÍS CARVALHO DE SOUSA

VIVÊNCIAS DO TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL DE  
ENTREGADORES DE COMIDA POR APLICATIVOS

Dissertação de Mestrado apresentada  
ao Programa de Pós-Graduação  
Profissional em Psicologia e Políticas  
Públicas da Universidade Federal do  
Ceará - Campus Sobral, como  
requisito final para a obtenção do  
título de Mestra em Psicologia e  
Políticas Públicas.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Profª Drª Renata Guimarães de Carvalho (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profª Drª Juliana Vieira Sampaio (Examinadora Interna à Instituição)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profª Drª Raquel Nascimento Coelho (Examinadora Externa à Instituição)  
Universidade Federal do Ceará (UFC) – Campus Fortaleza

Na pressa urbana, ninguém os repara,  
Mas existem muitos Ayrton Senna velozes.  
Sem nenhuma segurança que os ampara,  
Seguem regidos por sistemas algozes.

Dia após dia, desenham sua rota.  
Tal qual Niemeyer, vislumbram cada espaço.  
Sabem que cada entrega importa.  
Enfrentam qualquer mormaço,  
A fim de arquitetar seus projetos de vida,  
Sob uma condição de trabalho indevida.

São criativos em suas trajetórias,  
Cada um descreve suas histórias...  
Quem dera Machado de Assis  
Se inspirasse na força motriz  
De cada um que se entrega,  
Em cada alimento que carrega.

Sempre atentos aos sons,  
Seja da vibração do celular ou das buzinas,  
Possuem a persistência de Santos Dumont,  
Caem e se levantam em situações repentinas.

Todos os dias driblam as dificuldades.  
Jogam no mesmo time, unidos em lealdade.  
Invisibilizados, opostos às celebridades,  
Com suor e esforço, lutam com dignidade.  
Ninguém dá bola, pois nenhum deles é Pelé,  
Menos ainda Edson Arantes.  
Mas superam desafios constantes.  
Diante das vulnerabilidades, recorrem à fé.

*Ana Laís Carvalho.*

Dedico esta pesquisa a cada Santos, Oscar, Edson, Ayrton e Machado espalhados pelo Brasil, que diariamente buscam sobreviver, entregando suas vidas em cada entrega.

## AGRADECIMENTOS

Um caminho só é percorrido com sucesso quando a força da determinação se alia a um impulso maior, capaz de ajudar a desviar as pedras encontradas pelo caminho e iluminar os trechos sombrios. Foi esse impulso que me motivou a prosseguir, me segurou pela mão e me fez perceber que, apesar de existirem dias cinzas, mais adiante existiria um arco-íris a colorir a minha jornada. Olhar para trás e reconhecer tudo isso, traz significado para vida e faz meu interior resplandecer de gratidão.

A Deus, autor da vida, luz que ilumina meus caminhos e me concede sabedoria durante os desafios enfrentados. Sua presença em meus dias dá sentido à minha existência, me revigora quando entristeço, me acalma quando surgem preocupações e me faz resiliente em busca de meus sonhos.

Minha profunda gratidão aos meus pais por serem verdadeiros exemplos de fé, perseverança e por juntos terem construído uma trajetória de trabalho pautada pela humildade, honestidade e resiliência. À minha mãe, Ana Maria, pelo amor incondicional e a sua capacidade diária de me fazer enxergar os valores que residem na simplicidade da vida. Ao meu pai José Florêncio, por seu amor constante, pelo zelo diário e apoio incansável, especialmente para a produção do documentário da pesquisa.

Aos meus sobrinhos Alice e Heitor, que me ensinam sobre a sabedoria contida em viver cada momento da vida como se fosse o último, e por me proporcionarem momentos de boas risadas e muitas diversões. Agradeço pelas visitas repentinas que ajudaram a espairecer durante a construção dessa pesquisa.

Ao meu irmão Gustavo, que desde a infância me inspira a seguir pelo caminho do conhecimento. Agradeço pelos conselhos e incentivos em buscar novos horizontes.

Ao meu tutorado, o cachorrinho Picasso, meu fiel companheiro nesta jornada acadêmica, que, inclusive marcou presença em aulas e reuniões online, através de suas barulhentas participações especiais. Agradeço pelo carinho manifestado diariamente, pela alegria constante e pela compreensão de que sua mãe estava dedicada à realização de uma pesquisa, o que exigiu a abdicação de alguns passeios na praça.

Aos demais membros da minha família, com especial gratidão à minha tia Francisca Carvalho (*in memoriam*), cuja partida precoce, em meio à minha jornada acadêmica do mestrado, me surpreendeu profundamente. Até seu último suspiro ela me presenteou com afeto e deixou como legado o inestimável valor da humildade e do trabalho honesto.

Às minhas amigas e companheiras da causa animal no Projeto Bazar dos Patinhas, especialmente à minha querida amiga Rayssa Ramos, cuja presença assídua e apoio me trouxeram uma fonte de encorajamento e incentivo ao longo da pesquisa. Agradeço por ter me concedido uma valiosa contribuição para a realização do documentário.

Aos meus amigos Fábio Almeida e Manoelise Gomes, pelo apoio incessante, pelos momentos de lazer que me ajudaram a desanuviar as preocupações. Agradeço pelas contribuições de Manoelise, que me auxiliou nos trâmites burocráticos junto ao Comitê de Ética, e ao Fábio que ofereceu suporte para a realização do documentário.

Gratidão à minha professora orientadora Renata Guimarães, por acreditar em minha capacidade desde a seleção de mestrado, pela contribuição em minha vida acadêmica, por toda dedicação desde o início dessa minha caminhada acadêmica e pela empatia em compreender os percalços da vida que acontecem para além da pós-graduação.

Ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia e Políticas Públicas pela valiosa oportunidade, assim como aos professores e aos colegas que compartilharam comigo conhecimentos, experiências e *insights*.

Agradeço às professoras Juliana Vieira, avaliadora interna, e Raquel Nascimento, avaliadora externa, que prontamente aceitaram o convite para compor a banca de qualificação e, mais uma vez, estarão ao meu lado na defesa da dissertação. Ambas trouxeram contribuições valiosas para o meu projeto de pesquisa, enriquecendo meu trabalho com seus conhecimentos e experiências.

Ao Laboratório de Estudos sobre Subjetividade e Saúde no Trabalho (LESSAT), dirigido pela minha orientadora, por ter me proporcionado conhecer pesquisadores que me acolheram e colaboraram ativamente na produção de nossas pesquisas. As trocas e experiências compartilhadas enriqueceram meu conhecimento acadêmico, trazendo crescimento profissional e pessoal.

A Lei Paulo Gustavo, por possibilitar minha seleção, da qual obtive êxito, e por proporcionar o suporte financeiro necessário para a produção do documentário *Preço Invisível*. Agradeço ao querido Uirás Cardoso, que, por intermédio de meu irmão Gustavo Carvalho, gentilmente aceitou participar do documentário. Embora não tenha participado das entrevistas por não trabalhar em Tianguá-CE, Uirás é entregador em Teresina-PI e protagonizará o filme com sua experiência de vida real, enriquecendo o projeto com sua vivência de trabalho.



Agradeço a todos os amigos e professores que, embora não os tenha citado, contribuíram de maneira direta ou indireta para a minha formação pessoal, estudantil e para o desenvolvimento de minha jornada acadêmica. Cada interação, cada palavra de motivação e cada ensinamento deixaram vestígios indeléveis para moldar não apenas meu conhecimento, mas minha visão crítica de mundo assim como meu compromisso com a pesquisa e com a prática profissional. Sou grata por cada pessoa que, de alguma forma, fez parte deste processo, ajudando-me a superar desafios e a buscar sempre o melhor de mim.

A todos esses impulsionadores que me cercam e me apoiam, expresso minha eterna gratidão. Cada um de vocês teve um papel único e fundamental nesta jornada, e suas contribuições foram essenciais para que eu pudesse finalizar essa jornada acadêmica. Desejo que Deus abençoe a cada um de vocês e que possamos continuar juntos, compartilhando experiências, aprendizados e conquistas, sempre em busca de novos horizontes e desafios. Obrigada por fazerem parte da minha história e por iluminarem meu caminho.

## RESUMO

Diante da necessidade de compreender o ambiente psicossocial do trabalho, delimitado ao fenômeno da uberização, este estudo abrange a categoria dos entregadores de comida por aplicativo. Com o avanço da globalização e das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), a fragilidade das relações trabalhistas contemporâneas contribui para a corrosão dos direitos dos trabalhadores, além de favorecer um desgaste na saúde física e mental. O objetivo geral da pesquisa é compreender como as vivências do trabalho uberizado se associam à saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos na cidade de Tianguá-CE. O estudo foi fundamentado na Psicodinâmica do Trabalho (PdT), uma abordagem clínica que centraliza a subjetividade do trabalhador, buscando entender a manutenção de um equilíbrio psíquico, mesmo em condições laborais degradantes. As categorias teóricas da PdT utilizadas foram: vivências de prazer e sofrimento, estratégias defensivas, cooperação, inteligência prática, mobilização coletiva e reconhecimento, além dos processos de saúde e adoecimentos. A pesquisa utilizou uma natureza qualitativa e exploratória. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, realizadas com base em um roteiro elaborado de acordo com os objetivos da pesquisa. Os participantes foram escolhidos por conveniência, utilizando-se a técnica de amostragem em bola de neve e critério de saturação. A coleta de dados foi realizada após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, e os dados foram analisados por meio da Análise de Núcleo de Sentido (ANS). Os resultados indicaram que as vivências de prazer ou sofrimento eram condicionadas pelo contexto de trabalho, envolvendo a jornada diária laboral, as condições climáticas e as relações interpessoais. Identificou-se como estratégias defensivas o uso de cafeína, a prática de exercício físico e o tempo de convivência familiar. Observou-se que a cooperação entre os entregadores se faz presente pela comunicação através de grupos de *WhatsApp*, onde se ajudam, facilitando a dinâmica laboral. A inteligência prática foi percebida através da cooperação entre pares, identificada inclusive, pela intencionalidade em criar um próprio aplicativo conjuntamente. Constatou-se, ainda, a ausência de mobilização coletiva. Além disso, o reconhecimento foi apontado como existente por parte de alguns clientes e estabelecimentos. Em relação aos processos de saúde e adoecimento, observou-se que a carga horária excessiva compromete a promoção da saúde, impedindo os entregadores de manter uma rotina regular de alimentação e sono. Além do mais, essa situação os torna dependentes de cafeína para sustentar o estado de alerta necessário à rotina exaustiva. Na perspectiva dos entrevistados, a saúde mental é entendida, de modo geral, como o bem-estar do indivíduo. Contudo, as vivências laborais e seus processos psicodinâmicos são influenciados pelo contexto de trabalho, o que compromete constantemente esse bem-estar. A pesquisa evidenciou as demandas específicas para a construção de políticas públicas de saúde mental direcionada aos entregadores por aplicativo. Como desdobramento da pesquisa, está sendo construído como produto técnico potencial, o documentário “Preço Invisível”, objetivando trazer visibilidade a esses trabalhadores. Ademais, constata-se a necessidade de novos estudos abrangendo outros contextos de trabalho uberizado, como também outras regiões, ampliando perspectivas acerca da temática.

**Palavras-chave:** saúde mental e trabalho; uberização do trabalho; psicodinâmica do trabalho.

## ABSTRACT

Given the need to understand the psychosocial work environment, particularly within the context of the phenomenon of uberization, this study focuses on app-based food delivery workers. With the rise of globalization and Information and Communication Technologies (ICTs), the precariousness of labor relations today has contributed to the erosion of labor rights and the deterioration of workers' physical and mental health. Thus, this study aims to understand how the experiences of uberized work are associated with the mental health of food delivery Workers in the city of Tianguá-CE. The study is grounded in the Psychodynamics of Work (PdW), a Work Clinic that seeks to focus on the worker's subjectivity and understand the maintenance of a given psychological balance, even in contexts where working conditions are degrading. The theoretical categories of PdW used include: experiences of pleasure and suffering, defensive strategies, cooperation, practical intelligence, collective mobilization and recognition, in addition to health and illness processes. The research employed a qualitative and exploratory approach. Data were collected through individual, semi-structured interviews based on a guide developed from the research objectives. Participants were selected through convenience sampling using the snowball technique and saturation criterion. Data collection occurred after approval by the Research Ethics Committee. Data analysis was performed using core meaning analysis (CMA). The results indicated that the experiences of pleasure and suffering were conditioned by work context, including working day, weather conditions and interpersonal relationships. The defensive strategies identified included the use of caffeine, physical exercise, and time spent with family. It was observed that cooperation among delivery people occurs through communication via WhatsApp groups, where they help each other, facilitating work dynamics. Practical intelligence was perceived through cooperation among peers, which was even identified by their intention to jointly create their own application. It was also noted that there was a lack of collective mobilization. Furthermore, recognition was indicated to exist by some customers and establishments. In relation to health and illness processes, it was observed that excessive working hours compromise health promotion, preventing delivery Workers from maintaining a regular routine for eating and sleeping. In addition, this situation makes them dependent on caffeine to sustain the alertness necessary for their exhausting routine. From the interviewees' perspective, mental health is generally understood as the well-being of the individual. However, work experiences and their psychodynamic processes, influenced by the work context, consistently compromise this well-being. The research highlighted specific demands for the development of public mental health policies targeting app-based delivery Workers. As a result of the research, the documentary "Invisible Price" is being developed as a potential technical product, aimed at bringing visibility to these workers. Furthermore, there is a need for new studies that cover other contexts of uberized work, as well as different regions, to broaden perspectives on the topic.

**Keywords:** mental health and work; uberization of work; psychodynamics of work.

## LISTA DE QUADROS

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Quadro 1</b> - Dados sociodemográficos dos entrevistados..... | 50 |
| <b>Quadro 2</b> - Categorias e subcategorias temáticas.....      | 51 |

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Fluxograma 1 - Condições de Trabalho .....</b>                                                   | <b>36</b> |
| <b>Fluxograma 2 - Associação entre vivências de trabalho e processos de saúde-adoecimento. ....</b> | <b>93</b> |

## SUMÁRIO

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>                                                     | <b>20</b> |
| <b>1. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>                                      | <b>24</b> |
| <b>1.1 Categoria dos entregadores de comida por aplicativos .....</b>      | <b>27</b> |
| 1.1.1 (Des)regulamentação do trabalho uberizado .....                      | 28        |
| <b>1.2 Neoliberalismo e as implicações para o Trabalho Uberizado .....</b> | <b>33</b> |
| <b>1.3 Contexto de trabalho.....</b>                                       | <b>35</b> |
| 1.3.1 Condições de Trabalho.....                                           | 35        |
| 1.3.2 Modos de organização do trabalho .....                               | 37        |
| <b>1.4 Saúde Mental no Trabalho.....</b>                                   | <b>38</b> |
| <b>1.5 Psicodinâmica do Trabalho.....</b>                                  | <b>40</b> |
| <b>2. PERCURSO METODOLÓGICO .....</b>                                      | <b>45</b> |
| <b>2.1 Cenário da pesquisa .....</b>                                       | <b>45</b> |
| <b>2.2 Participantes.....</b>                                              | <b>46</b> |
| <b>2.3 Procedimento de coleta de dados .....</b>                           | <b>46</b> |
| <b>2.4 Aspectos éticos.....</b>                                            | <b>47</b> |
| <b>4. RESULTADOS .....</b>                                                 | <b>50</b> |
| <b>4.1 Caracterização dos dados sociodemográficos.....</b>                 | <b>50</b> |
| <b>4.2 Contexto de trabalho uberizado.....</b>                             | <b>51</b> |
| 4.2.1 Trajetória Laboral .....                                             | 51        |
| 4.2.2 Condições de trabalho .....                                          | 55        |
| 4.2.3 Modo de organização do trabalho por aplicativo .....                 | 62        |
| <b>4.3 Vivências psicodinâmicas relacionadas ao trabalho.....</b>          | <b>67</b> |
| 4.3.1 Vivências de prazer.....                                             | 67        |
| 4.3.2 Vivências de sofrimento.....                                         | 68        |

|                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.3.3 Estratégias defensivas .....                                        | 70         |
| 4.3.4 Inteligência prática e Cooperação.....                              | 73         |
| 4.3.5 Mobilização coletiva.....                                           | 79         |
| 4.3.6 Reconhecimento.....                                                 | 80         |
| <b>4.4 Processo Saúde-Adoecimento.....</b>                                | <b>81</b>  |
| 4.4.1 Processos de Adoecimento e Saúde mental .....                       | 81         |
| 4.4.2 Cuidados à Saúde.....                                               | 86         |
| <b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                       | <b>92</b>  |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                   | <b>98</b>  |
| <b>APÊNDICES .....</b>                                                    | <b>113</b> |
| Apêndice A - Roteiro de entrevista.....                                   | 113        |
| Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....              | 116        |
| Apêndice C - Termo de Consentimento de Uso de Imagem e Voz.....           | 120        |
| Apêndice D - Argumento de 1º tratamento do documentário “Preço invisível” | 122        |
| Apêndice E- Proposta de direção com abordagem de tema.....                | 124        |
| <b>ANEXOS .....</b>                                                       | <b>125</b> |
| <b>ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....</b>                      | <b>125</b> |
| <b>ANEXO 2 – FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO – LEI PAULO GUSTAVO.....</b>         | <b>128</b> |

## INTRODUÇÃO

No âmbito da escrita pessoal, a indiferença não deve encontrar lugar (Beauvoir, 2009). A prática da escrita demanda uma imersão profunda nas complexidades das experiências humanas, onde cada palavra e sentimento se entrelaçam em uma emaranhada rede de significados, realçando a profundidade e a complexidade da problemática investigada. A partir de minha formação inicial em Administração, especialmente durante minha inserção no contexto profissional no departamento de Recursos Humanos de um grupo corporativo, pude constatar a magnitude do impacto da ausência de empatia gerencial sobre a coesão organizacional.

Em meio a essa inquietação pessoal diante das problemáticas visíveis em contextos organizacionais, emergiu uma sensibilidade em torno de questões ainda mais complexas e invisibilizadas. Durante o ano de 2020, em meio ao contexto pandêmico, observei com um olhar mais atento que havia uma classe de trabalhadores exposta a sérios riscos à saúde, sem o suporte das estruturas organizacionais usuais para gerenciar e mediar suas relações com as empresas. Os entregadores que frequentemente enxergava da minha janela, percorrendo de forma incansável as ruas da cidade, enfrentaram uma vulnerabilidade laboral e sequer recebiam algum tipo de reconhecimento social ou político, durante o período pandêmico, em que a rotina de trabalho ocorria de forma intensa. Consciente do meu privilégio de cumprir o isolamento social, sem a obrigação de trabalhar fora de casa, dediquei-me a compreender que esses trabalhadores vivenciam a arbitrariedade de um enquadramento profissional enquanto autônomos, denominado assim por corporações tecnológicas, ao passo que estavam expostos ao risco de contágio pelo novo coronavírus.

Ao ingressar no Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia e Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará (UFC) – Campus Sobral, optei por me inserir na linha de pesquisa Clínica, Saúde e Políticas Públicas, uma vez que possuo aderência ao contexto do trabalho uberizado, com foco nas repercussões das vivências desse trabalho na saúde mental, considerando a estruturação precária inerente a esse contexto (Abílio, 2019). Logo, iniciei um aprofundamento dos estudos nessa temática.

Nesse cenário da uberização do trabalho, denota-se que o progresso tecnológico não proporcionou melhorias nas condições de trabalho (Dejours, 2007). Nessa perspectiva, será desmembrado o complexo assunto inerente ao trabalho uberizado e à saúde mental, considerando outras pautas emergentes. Compreende-se que o termo uberização possui amplas definições e sempre insuficientes, especialmente na perspectiva de um país latino-



americano, em que a estrutura precária e pouco regulada do mercado de trabalho, antecede a atuação das empresas-aplicativos (Abílio, 2019).

Dessa forma, será argumentado acerca da uberização do trabalho, bem como as condições de trabalho e de saúde mental do trabalhador. Observa-se as influências políticas, econômicas e sociais, configuradas a partir do dinamismo das políticas neoliberais, das condições laborais e do processo de regulamentação do trabalho através das políticas públicas. Considera-se a extenuação do trabalhador, frente a precarização da organização do trabalho, ao desemprego estrutural e a necessidade de sobrevivência (Mendes, 2007).

A presente pesquisa se justifica diante da necessidade de agregar dados de pesquisa no campo da saúde do trabalhador, que objetivam identificar impactos psicossociais e possibilidades de construção de políticas públicas direcionadas aos trabalhadores uberizados (Oliveira, 2020). Constata-se que são amplas as pesquisas e intervenções, com vistas tanto à melhoria da produtividade quanto às condições laborais, em contrapartida denota-se a necessidade de avanço acerca de pesquisas que objetivem compreender as relações subjetivas do trabalhador com sua atividade laboral, o sofrimento e os efeitos do trabalho sobre sua saúde mental e física (Heloani; Lancman, 2004).

Desse modo, a saúde enquanto um aspecto dinâmico, é compreendida através das vivências subjetivas (Dejours, 1986). Considerando, ainda, o trabalho como um elemento mediador de saúde (Dejours; Abdoucheli, 1994), torna-se relevante compreender as vivências laborais para identificar quais são as repercussões do trabalho na saúde mental. Vale acrescentar que, nesse âmbito, um elemento importante para a pesquisa é a subjetividade do trabalhador, de onde deve emergir um esforço para compreender como os modos de produção subjetivos são elaborados. Nesse processo, é necessário um olhar minucioso acerca da dimensão política, das transformações sociais e culturais, a fim de compreender as reverberações das vivências laborais para a saúde mental do trabalhador.

Ao presente estudo interessa a categoria dos entregadores de comida por aplicativo. Uma vez que se considera a vulnerabilidade laboral vivenciada por esta categoria, reafirmada durante a #BrequedosApps, onde a maioria dos profissionais participantes eram entregadores de comida (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Nesse contexto, a relevância pessoal do estudo consiste no interesse em conhecer a subjetividade de trabalhadores de entrega que, apesar de invisibilizados, se fizeram fundamentais durante a pandemia de Covid-19. No entanto, a percepção da importância desses trabalhadores extrapola o meu olhar de reconhecimento, enquanto cliente, frente ao fazer laboral dos entregadores. Isso porque, me faz despertar para uma necessidade contínua de buscar subsídios para desenvolver uma visão

ampla das transformações experienciadas pelo mundo do trabalho atual, trazendo criticidade para as problemáticas que se entrelaçam e por consequência, resultam em vulnerabilidades laborais capazes de, possivelmente, repercutir na saúde mental do trabalhador.

A relevância científica se dá por meio da agregação de dados científicos a pesquisas já realizadas, em torno da interligação entre saúde mental e trabalho, no intuito de expandir este debate acadêmico, tendo em vista a necessidade de ampliação desse debate. Já a relevância social, consiste em viabilizar um maior conhecimento das demandas existentes desta categoria e possibilitar uma visão estratégica para implementações de políticas públicas nesse âmbito.

Diante disso, a fim de uma compreensão acerca da saúde mental e trabalho, a pesquisa será embasada à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Ressalta-se a pertinência em entender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico, mesmo quando submetidos a degradantes condições laborais (Dejours, 2008). Nesse sentido, é fundamental que, antes de tudo, sejam compreendidos aspectos inerentes à organização e aos modos de trabalho no âmbito da uberização do trabalho. Logo, facilitará o entendimento das demais texturas que abrangem este contexto, e consequentemente, a maneira como será refletido na vida e na saúde mental de cada trabalhador estudado. Ao considerar o panorama teórico, este estudo traz como questão norteadora: Como as vivências de trabalho se associam à saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos?

Mediante ao referencial teórico levantado na pesquisa, têm-se como pressupostos que as vivências do trabalho uberizado repercutem na saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos, podendo refletir em repercussões negativas. Um outro pressuposto considera que fatores como a exposição aos riscos laborais frequentes e a desvalorização profissional dos entregadores de comida por aplicativos afetam negativamente o contexto laboral, sendo capaz de influenciar a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O objetivo geral desta pesquisa é compreender como as vivências do trabalho uberizado se associam à saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos. Para tanto, o presente estudo possui os seguintes objetivos específicos: identificar as condições e os modos de organização do trabalho por meio das quais os trabalhadores desenvolvem suas atividades; descrever as vivências laborais da categoria profissional estudada, incluindo vivências de prazer e sofrimento, cooperação, reconhecimento, inteligência prática, mobilização coletiva e estratégias defensivas; e, por fim, identificar os processos de saúde e adoecimento de cada trabalhador estudado.

Na sequência será apresentada a fundamentação teórica desta pesquisa. Primeiramente

será enfatizado o eixo temático da uberização do trabalho, abrangendo a categoria dos entregadores de comida por aplicativos, a desregulamentação do trabalho uberizado no Brasil e as influências do neoliberalismo sobre essa modalidade de trabalho. Em seguida, será discutido o eixo temático da saúde mental no trabalho, e posteriormente, será abordado o contexto de trabalho, envolvendo as condições e modos de organização do trabalho, pelo qual a saúde mental do trabalhador é influenciada. Por fim, será explorada a abordagem teórica e metodológica da PdT, com o intuito de compreender a correlação entre as vivências de trabalho e a saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos na cidade de Tianguá-CE.

## 1. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O termo uberização foi designado em referência à empresa Uber, pioneira de um modelo de negócios operado por algoritmos, onde o trabalhador detém um dos fatores do capital constante e comercializa sua força de trabalho (Abílio et al., 2020a). A empresa-aplicativo tornou-se responsável por intermediar o processo entre o trabalhador e o mercado consumidor, por meio de aparatos tecnológicos (Abílio, 2020a; Cabral; Silva; Souza, 2021). O denominado “fenômeno da uberização do trabalho” se fortaleceu mediante o desenvolvimento da era tecnológica, através da inserção das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) que foram se inserindo no mundo do trabalho (Abílio, 2017; Abílio, 2020b; Luna; Oliveira, 2022). Nesse âmbito, a plataforma é compreendida como uma fusão de empresa, software e infraestrutura digital, com função de algoritmos, além de dados atrelados a formas de governanças e elos de propriedade. A plataforma digital, dentre outros aspectos, inclui uma infraestrutura e um modelo econômico, ao passo que o aplicativo se centraliza apenas como uma superfície exposta do software em celular (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Assim, mediante o processo da chamada plataformização do trabalho, compreendida como a progressiva dependência das plataformas digitais para execução laboral, as TICs operam como organizadoras do processo de execução do trabalho, incluindo lógicas de interatividade e de produção desde sua construção (Grohmann, 2021).

A uberização do trabalho é caracterizada por ser uma tendência global, se configurando como uma forma de gestão, organização e controle, resultante de amplos processos globais que vêm sendo estabelecidos há décadas (Abílio, 2020b). De maneira geral, predomina a ideia de que esse fenômeno está produzindo alterações estruturais nos mercados de trabalho. Além da existência de um processo contínuo de grandes mudanças na natureza da organização do trabalho, sobretudo do ponto de vista tecnológico (Filgueiras; Antunes, 2020).

Nesse contexto, existe uma interligação entre duas vertentes: a utilização tecnológica e a precarização (Dejours; Sznclwar; Mascia, 2008). Isso porque os aparatos tecnológicos inerentes ao modelo de trabalho uberizado fortalecem a precarização das condições laborais dos trabalhadores (Souza, 2021). A precarização é o aumento sistemático da precariedade do trabalho e da perda de direitos por parte do trabalhador (Araújo; Morais, 2017). Desse modo, entende-se a precarização a partir de um delineamento onde existe uma gama de modos de dominação que se entrelaçam, emergindo questões problemáticas para o contexto laboral, envolvendo submissão, competitividade, individualismo, desconfiança, controle do tempo e

da subjetividade. Assim, a precarização possui um caráter multidimensional, ultrapassando a dimensão econômica, uma vez que aflige toda uma conjuntura social e propicia um processo de desvinculação e desfiliação social (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010).

A partir desse entendimento, a submissão no âmbito do trabalho uberizado está relacionado à posição do trabalhador frente ao controle dos algoritmos, onde existe uma descaracterização do estabelecimento legal dos vínculos trabalhistas. Assim sendo, trabalhadores vinculados à plataforma digital cumprem seu ofício desprovidos de direitos, garantias e proteção social (Abílio, 2019), no intuito de obter um meio de sobrevivência (Greggo et al., 2022). Nesse contexto, é comum haver desligamentos, sem quaisquer justificativas por parte da empresa-aplicativo, ausência de transparência sobre as regras, controle da produtividade através dos algoritmos, e a impossibilidade de negociação sobre o trabalho (Abílio, 2019; Oliveira, 2020).

Dentro desse cenário, existe uma dinâmica de competitividade, tendo em vista que a uberização propõe aos trabalhadores uma concorrência contínua para que seja possível conseguir um novo serviço. Por consequência, trabalhadores disputam entre pares e favorecem um desgaste do poder de barganha<sup>1</sup> da força de trabalho, ocasionando uma oportunidade concreta de diminuição de ganhos (Filgueiras; Antunes, 2020). Inicialmente a uberização pode ser vista simplesmente como um recurso reparador para o desemprego, visto a capacidade de integração ao trabalho aliada a viabilidade de contentamento ao mercado consumidor.

Contudo, ao compreender acerca das tendências e competições capitalistas impulsionadas pelas inovações tecnológicas, denota-se que as empresas uberizadas evidenciam benefícios competitivos se comparadas às demais. Assim, de certa forma, impulsiona o declínio de organizações convencionais em seus ramos de atuação e/ou a transição operacional destas para métodos similares aos das empresas-aplicativo. Por consequência, há uma propensão ao aumento gradual do trabalho mediado por plataformas, no qual favorece o acúmulo capitalista ao passo que expande as condições de trabalho precarizado (Franco; Ferraz, 2019).

As relações de trabalho estão gradativamente condicionadas ao individualismo, fomentando a remuneração por produtividade, enquanto observa-se a busca por tentativas de ofuscamento deste problema (Antunes, 2018). Nesse sentido, é disseminada uma lógica de

---

<sup>1</sup> A expressão poder de barganha se refere à capacidade de aquisição ou supremacia que se têm acerca de dado tipo de negociação (Porter, 1986).

flexibilização de trabalho através do autogerenciamento subordinado, consistindo na incorporação do controle do trabalho cedido para que o trabalhador exerça meios de controle e gestão, como uma forma de exercitar sua própria subordinação e conceder uma aparente liberdade, devidamente articulada pelas empresas-aplicativos (Abílio, 2019).

Vale ressaltar que as regras acerca do modo de trabalho inerente à uberização geram desconfiças no fazer laboral. Isso porque, trata-se de regras unilaterais e sem clareza ao trabalhador, que arbitrariamente é denominado de “empreendedor”, ainda que a empresa-aplicativo detenha toda a lucratividade obtida (Abílio, 2020b; Machado; Zandoni, 2022). Com a pretensão de descaracterizar o estabelecimento legal dos vínculos trabalhistas, surge a ideia ilusória de ‘empreendedorismo’ (Antunes, 2011). Logo, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa-aplicativo, sem ter noção ou controle acerca das condições em que o trabalho será ofertado e qual será a remuneração recebida (Abílio, 2019). Existe ainda, uma transferência de custos e riscos da atividade laboral ao trabalhador que, obtém autorresponsabilidade, enquanto é desprovido de direitos legais trabalhistas e confrontado pela completa ausência de garantia sobre a carga de trabalho e/ou remuneração.

O trabalhador uberizado pode ser caracterizado como trabalhador *just-in-time*<sup>2</sup>, já que é remunerado unicamente pelo que produz e quando produz (Abílio, 2020b). Entende-se que a forma como a remuneração é posta pelas empresas-aplicativos, acarreta no controle do tempo do trabalhador e traz efeitos adversos sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, pois requer uma exaustiva jornada diária, onde o tempo e o ritmo de realização atuam como fatores determinantes para o alcance de rendimentos mínimos (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Logo, diante da necessidade de aquisição de uma renda mínima de subsistência, destaca-se que grande parte dos trabalhadores uberizados retiram não apenas uma renda extra, mas sim sua principal fonte de renda (Filgueiras; Antunes, 2020).

Paralelamente ao controle do tempo, existe ainda, no contexto da uberização, um controle da subjetividade. Isso porque os trabalhadores possuem maior dificuldade em desmembrar o tempo de vida dentro e fora do trabalho, sendo uma característica comum no trabalho on-line, integrando o ambiente digital com a total submissão a ideologia e a prática corporativa, de onde emerge uma nova era de escravidão digital (Antunes, 2018).

---

<sup>2</sup> O termo *Just-in-time* pode ser definido como um sistema de produção ou gerenciamento de processos, pioneiramente adotado pelo Toyotismo, onde a produção deve ser realizada no tempo e no local necessário, para evitar desperdícios e aumentar a lucratividade (Slack; Chambers; Johnston, 2009).

Logo, em meio a esta série de fatores, obtêm-se como resultado não apenas a corrosão dos direitos trabalhistas, como também a corrosão da constituição psíquica e subjetiva do trabalhador (Araújo, 2020). Além disso, a partir de uma visão crítica, cabe elucidar o entendimento de que os trabalhadores encontram em uma posição de modo espera, significando uma atribuição ao tempo de trabalho não pago, bem como ao tempo em que se espera pela legalização de seus direitos trabalhistas (Maior; Vidigal, 2022).

### **1.1 Categoria dos entregadores de comida por aplicativos**

Existe uma ampla gama de trabalhadores conhecidos como uberizados, distribuídos em diferentes espaços, sendo conectados a aplicativos ou a plataformas de grandes empresas, exercendo funções como: entregadores, cuidadores, trabalhadores domésticos, entre outros. (Souza; Abagaro, 2021). Para fins dessa pesquisa, será utilizado como objeto de estudo os entregadores de comida por aplicativos, tendo em vista a crescente precarização do trabalho, sobretudo em meio ao período da pandemia de Covid-19, onde as condições laborais foram postas em evidências, expondo a insegurança sanitária dos trabalhadores (Castro, 2021; Daufenback et al., 2023), em meio a alta demanda de solicitação de *delivery* por aplicativo, principalmente no segmento alimentício (Massa, 2022).

No contexto vivenciado pela pandemia de Covid-19, as medidas de proteção quando existiam ficavam a cargo dos trabalhadores (Abílio et al., 2020). Favorecendo, assim, a intensificação da vulnerabilidade destes profissionais, onde a deterioração dos direitos laborais, favorece a superexploração do trabalhador na era tecnológica (Antunes, 2018). Cabe ressaltar que as experiências mais intensas e negativas são provenientes das condições laborais de entregadores de comida por aplicativo, resultando em efeitos negativos na saúde, ocasionando desgaste físico e mental como também prejuízos na qualidade de vida dos trabalhadores desta categoria (Daufenback et al., 2023).

Um outro fator crítico existente nessa realidade laboral é a insegurança no trabalho, abrangendo a ausência de treinamento e informações sobre riscos e medidas preventivas, resultando, por exemplo, em maior número de acidentes (Druck; Franco, 2009) ocasionado principalmente quando as leis de trânsito são desrespeitadas. Tais infrações, comumente são realizadas a fim de assegurar a finalização do pedido no tempo estipulado pela controladora do aplicativo, como também para economizar combustível, já que o custo é exclusivo do entregador, que sofre redução em sua receita final (Maciel et al., 2022).

Para além disso, entregadores de comida por aplicativo encontram-se em uma situação

de vulnerabilidade a diversos tipos de discriminações, humilhações, assédios, assaltos, criminalidade (Areosa, 2021) e/ou ofensas oriunda pelos clientes ou mesmo pelos estabelecimentos, reforçando uma acentuada violação de dignidade e direitos, seja pelos clientes e/ou seja pelos estabelecimentos, evidenciando uma excessiva violação de dignidade da pessoa humana, assegurada constitucionalmente (Maciel et al., 2022).

Acrescenta-se que as vivências de pobreza e menor instrução favorecem, simultaneamente, a intensificação da dominação em que há uso de violência e o aumento da vulnerabilidade ao adoecimento (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010). Isso se deve, dentre outros fatores, pela falta de acesso ao conhecimento e/ou instâncias que forneçam um suporte social, pela tolerância em relação aos diversos tipos de precariedades laborais (Proni, 2015). A superexploração do trabalhador, principalmente dos mais fragilizados, com jornadas mais longas, maiores inseguranças e vulnerabilidades, se associam aos trabalhadores que possuem características sociodemográficas que indicam maior vulnerabilidade socioeconômica (Antunes; Praun, 2015; Franklin, 2019), de modo a agravar as desigualdades sociais existentes, sobretudo nos países dependentes e periféricos (Raposo, 2020).

Reitera-se que, após as vivências dos efeitos da precarização a partir da reforma trabalhista de 2017 (Lima; Bridi, 2019), trabalhadores mais vulneráveis se perceberam necessitados de submeter-se às precárias condições de trabalho, evidenciadas em tempos pandêmicos (Abílio et al., 2020b; Salvagni; Colomby; Cheron, 2021). Período esse em que, mesmo diante do isolamento social rígido, entregadores por aplicativos, principalmente entregadores de comida, organizaram sua primeira paralisação nacional, por eles intitulada #Brequedosapps, a fim de reivindicar melhores condições de trabalho (Abílio, 2021).

#### 1.1.1 (Des)regulamentação do trabalho uberizado

Apesar da uberização do trabalho se caracterizar enquanto um fenômeno global, compreende-se a responsabilidade exclusiva do Estado em regulamentar as relações que ocorrem dentro de seu território. Consequentemente, cabe unicamente a ele decidir aceitar ou recusar os novos modelos de trabalho que emergem do capitalismo de plataforma (Squeff, Okusiro, 2022). No cenário brasileiro, observa-se um resultado legislativo de supressão aos direitos fundamentais trabalhistas, mediante o confronto de narrativas contraditórias de autonomia e subordinação, constituindo um real conflito de projetos de classe. Assim sendo, no âmbito judicial existem lacunas no que tange a jurisprudência, e em contrapartida o legislativo



não aprova nenhuma lei eficaz acerca dessa problemática. Por consequência, ao passo que os trabalhadores uberizados estão à espera de solicitações de trabalho, seguem também à espera de direitos trabalhistas e sociais fundamentais (Maior; Vidgal, 2022).

Em 2017, surgiu um Projeto de Lei do Senado, de número 414, visando instituir uma relação de emprego entre empresas de transporte remunerado privado de passageiros e seus motoristas. Dessa forma, o objetivo do projeto seria de caracterizar, na norma legal interna, compreendendo que os motoristas de empresas como a do Uber são empregados desta empresa e, como tal, têm de ser protegidos, nos termos do Artigo 7º da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No entanto, o projeto teve sua tramitação encerrada, sendo retirada pelo autor e arquivada (Senado Federal, 2017).

Já em 2019, surgiu o Projeto de Lei de nº 5795/2019 que visava obrigar as empresas de aplicativos a realizarem admissão de seguro por morte, invalidez temporária e permanente, bem como as despesas de assistência médica e suplementares, em benefício dos trabalhadores que operacionalizam a prestação de serviços e de terceiros, quando o sinistro ocorresse durante a prestação dos serviços. No entanto, foi apensado ao Projeto de Lei nº 3498/2019, que possuía como objetivo a obrigatoriedade de contratação de seguro de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados no transporte remunerado privado individual de passageiros. Logo, o Projeto de Lei nº 5795/2019 encontra-se atualmente anexado ao Projeto de Lei nº 3498/2019, encontrando-se em tramitação conjunta na Câmara (Câmara dos Deputados, 2019).

No ano de 2021, foi apresentado no Senado o Projeto de Lei nº 3055/2021, com vistas a realizar uma alteração na CLT. O objetivo seria dispor sobre as relações de emprego, entre as empresas operadoras de aplicativos, ou demais plataformas eletrônicas de comunicação em rede, e os condutores de veículos de transporte de passageiros, ou de entrega de bens de consumo. Porém, desde a data de 26 de abril de 04 de 2022, o projeto de lei supracitado aguarda designação do relator (Senado Federal, 2021).

Em 2022 foi sancionada a Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022, dispondo sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19). Esta foi a primeira lei brasileira destinada a categoria profissional dos entregadores por aplicativos, e só veio a ser efetivada após quase dois anos de pandemia. Contudo, a lei já havia sido apresentada em abril de 2020, através do Projeto de Lei nº 1665, de 2020 (Câmara Legislativa, 2020). Além disso, a Lei nº 14.297 de 5 de janeiro de 2022 (Brasil, 2022) sancionada, sofreu o veto parcial em seu inciso 3º do artigo Projeto de Lei, e concedeu a desobrigação da empresa-aplicativo em fornecer

alimentação ao entregador por meio dos programas de alimentação do trabalhador que, a propósito, são previstos na Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 (Brasil, 1976). Houve ainda, um outro veto parcial no que tange a obrigação da empresa fornecedora do produto ou serviço de utilizar dispositivo eletrônico ou outro meio de pagamento presencial, a fim de adotar todos os cuidados para assegurar o mínimo contato do entregador com o consumidor final. Tais vetos parciais foram sugeridos pelo Ministério da Economia e do Trabalho em vigência no período da sanção (Senado Notícias, 2022).

Em 13 de junho de 2022 foi apresentado ao Senado o Projeto de Lei nº 1615/2022 (Senado Federal, 2022), que objetivava estabelecer diretrizes e providências inerentes voltadas ao trabalho dos trabalhadores de transporte individual ou partilhado, de forma privativa, realizados através do uso de aplicativos e prestadores de serviço de entrega de mercadorias, que também se utilizam de aplicativos. Através da possível implementação deste Projeto de Lei, espera-se que o trabalho uberizado seja profissionalizado, de modo a requerer uma gestão com maior clareza a fim de, conseqüentemente, proporcionar estabilidade socioeconômica aos trabalhadores. Contudo, o projeto de Lei segue aguardando designação do relator desde o dia 8 de maio de 2022 (Senado Federal, 2022).

Com vistas a analisar proposições em tramitação, em 3 de maio de 2023 foi apresentado, na câmara dos deputados, o requerimento de número 10/2023 no intuito de realizar uma audiência pública para discutir acerca dos efeitos da plataformização do trabalho urbano na vida dos trabalhadores por aplicativos. Tal requerimento envolveria a participação de procurador do ministério do trabalho, representantes de sindicatos e movimentos trabalhistas, influenciadores e pesquisadores, na qual é possível citar Ludmila Abílio, pesquisadora do fenômeno da uberização, sendo uma referência para a construção deste projeto. A audiência aconteceu em 22 de junho de 2023 (Comissão de Desenvolvimento Urbano, 2023b), elucidando a pretensão de construir um relatório para ser encaminhado ao governo federal após a realização da audiência. Dentre as principais pautas debatidas, identificou-se as estratégias de articulações destinadas à implementação de políticas públicas no contexto do trabalho uberizado, as quais são cruciais para a mobilidade urbana na atualidade (Comissão de Desenvolvimento Urbano, 2023a).

Ao considerar a morosidade e o comum desinteresse do Estado em regulamentar o trabalho uberizado, torna-se perceptível a conveniência do poder público em conservar as relações de trabalho de forma precarizada, conforme se observa na dinâmica da uberização. Para tanto, isso se faz factível através dos princípios neoliberais que corroboram para a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Logo, conclui-se a ocorrência de significativas

transformações ocasionadas no ambiente laboral contemporâneo através do arcabouço neoliberal presente no Brasil (Novaes et al., 2022).

Em 4 de Março de 2024, surgiu o Projeto de Lei Complementar (PLC) de número 12/2024, propondo diversas medidas para regulamentar o trabalho de motoristas por aplicativos. De acordo com o projeto, a remuneração mínima dos trabalhadores seria proporcional ao salário-mínimo vigente, fixado em R\$1.412. O valor estabelecido seria de R\$32,10 por hora trabalhada, considerando apenas o período efetivo das corridas, excluindo-se o tempo de espera. Desse montante, R\$8,03 correspondem à remuneração pelos serviços prestados, enquanto os restantes R\$24,07 destinam-se à cobertura de custos operacionais, tais como despesas com celular, combustível, manutenção do veículo e seguro (Senado Federal, 2024). Ademais, prevê a inscrição obrigatória dos trabalhadores no Regime Geral da Previdência Social, com contribuições de 7,5% por parte dos trabalhadores e 20% por parte dos empregadores sobre a remuneração. As mulheres teriam, então, acesso aos direitos previdenciários, incluindo auxílio maternidade. O projeto também institui a representação sindical específica e estabelece um grupo tripartite, envolvendo centrais sindicais, empresas do setor e órgãos do governo federal para discutir e implementar as medidas propostas (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Posteriormente, em 13 de março de 2024, foi apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Complementar 22/2024, onde é sugerido a possibilidade de determinar o valor mínimo por quilômetro rodado, por meio de acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Sendo assim, a intenção seria conceder maior flexibilidade e ajuste às condições específicas do setor, e a remuneração seria estabelecida a partir de horas trabalhadas. Tal proposta resultou em críticas, em virtude da necessidade potencial de jornadas de trabalho extensas para alcançar o pagamento mínimo, mesmo em casos de amplas distâncias percorridas no decorrer do dia (Câmara dos Deputados, 2024).

Em entrevista à Universidade Federal Fluminense (UFF, 2024), Flávia Manuella Uchôa-de-Oliveira analisa que ambos os Projetos de Lei, conhecidos como "PL dos Aplicativos", possuem como objetivo principal a regulamentação do trabalho dos motoristas por aplicativos, excluindo inicialmente os entregadores. Ao longo da entrevista, é enfatizado que tais propostas têm sido alvo de críticas por parte de estudiosos das relações de trabalho no Brasil, situando-se em um cenário de desestruturação das normativas laborais, potencializado pela Reforma Trabalhista de 2017. A regulamentação proposta é interpretada como uma maneira de institucionalizar o subemprego, ao possibilitar somente benefícios mínimos, tais como seguro de saúde e aposentadoria, sem alterar devidamente as condições de trabalho e a

proteção social dos motoristas.

Além disso, ao introduzir novas categorias jurídicas que desconsideram o vínculo empregatício, contribui-se para uma maior flexibilização e precarização das condições laborais, configurando uma propensão para a desconstitucionalização dos direitos trabalhistas.

## 1.2 Neoliberalismo e as implicações para o Trabalho Uberizado

O neoliberalismo, de maneira geral, pode ser designado como uma ofensiva impensada do Estado contra restrição dos dispositivos de mercado, se configurando enquanto uma ameaça existencial à liberdade de cada cidadão (Anderson, 1995). De acordo com Oliveira (2022), o neoliberalismo traz amplos critérios, pois não se restringe a uma política econômica e nem a um modelo de produção de riquezas, mas a uma produção de indivíduos que reconfigura as modalidades de sofrimento.

Desse modo, ao longo do tempo, sob influências do gerencialismo da ideologia neoliberal, as relações de trabalho se constituíram a partir de uma racionalidade perversa, trazendo técnicas de controle e divisão de trabalho e tarefas, propiciando a transformação das relações humanas em relações de objeto (Araújo, 2020). No contexto das políticas neoliberais, ressalta-se a existência de outros aspectos associados como: a reestruturação produtiva, surgido em meados da década de 1980; as modificações do mecanismo de produção; e a organização do trabalho, que propiciam efeitos na classe trabalhista global. Nesse sentido, tais efeitos expõem as particularidades inerentes a cada país, cada região, além das particularidades alusivas aos diferentes setores econômicos, bem como às diferentes empresas de um mesmo setor (Filgueiras, 2006; Navarro; Maciel; Matos, 2017).

O neoliberalismo surgiu após a Segunda Guerra Mundial, no continente europeu e na América do Norte, onde prevalecia o modelo capitalista, se constituindo enquanto uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar (Fiori, 1997). O estabelecimento do neoliberalismo baseado na precariedade, a reconfiguração das questões sociais baseadas no trabalho e uma orientação política a favor do capital, foram capazes de enfraquecer ou mesmo tornar irrealizáveis as expectativas de cidadania laboral experienciados em países que coabitaram com o padrão proposto pelo Estado de bem-estar social<sup>3</sup>. Além de fatores que regem as relações sociais, o modelo neoliberal estabelece maiores índices de desemprego, informalidade nas relações trabalhistas e precarização laboral (Leite, 2020; Melo, 2007).

---

<sup>3</sup> Modelo estabelecido a partir da década de 1930, onde o Estado regulamenta a política e a economia do país, ao passo que gera promoção e defesa social (Fiori, 1997). Assim, o Estado age juntamente aos sindicatos e às empresas privadas, conforme os interesses inerentes a cada país. Ressalta-se que, o Estado utiliza como receita primária, os tributos advindos da sociedade, recaindo com maior veemência ao trabalhador.

Nesse cenário, vale ressaltar a transnacionalização do fenômeno da uberização, difundida em desarticulação com a legalidade dos vínculos empregatícios, em que resulta na fomentação da precariedade laboral de trabalhadores uberizados de países subdesenvolvidos, bem como de trabalhadores imigrantes residentes em países desenvolvidos. Como é o caso do entregador brasileiro Guilherme Messias de Sousa, de 23 anos, residente de Londres, que faleceu em virtude de um atropelamento enquanto trabalhava e, conseqüentemente, sua família teve de reunir esforços emocionais e financeiros para a realização do traslado do corpo da vítima (Barrucho, 2022).

Diante desse contexto, onde a seguridade social encontra-se em desmonte, os ideais neoliberais consideram os direitos como sendo verdadeiros gargalos à realização plena do trabalhador (Ferreira; Falcão, 2020; Lima; Sales, 2022). Nesse sentido, a política neoliberal estabelece um modo produtivo, onde a organização do trabalho assume uma postura de diminuição de custos, com redução dos salários, propiciando uma oscilação entre oferta e demanda de mão-de-obra (Trivellato, 2020; Viana, 2008), convertendo-se no desvalor da força de trabalho, no desemprego estrutural, no trabalho terceirizado e na submissão às condições precárias de trabalho (Antunes; Praun, 2015; Leite, 2020).

As novas formas de controle e de gerenciamento da força de trabalho, instauradas pelo neoliberalismo, fazem os indivíduos aceitarem tais imposições capitalistas, e ainda cooperarem com elas para fins de proteção, frente às constantes ameaças inerentes ao contexto social (Oliveira, 2022). Em meio à globalização produtiva, a lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade em um processo de destruição, ocasionando uma intensa sociedade dos excluídos e dos precarizados (Antunes, 2001). Compreende-se que o neoliberalismo, enquanto forma de organização econômica do capitalismo, fracassou em melhorar os padrões de vida e prover segurança adicional a toda a população, vinculando-se à grande volatilidade financeira, diminuição do crescimento e aumento significativo da desigualdade econômica (Bresser-Pereira, 2021).

Acrescenta-se que o neoliberalismo fez surgir novas ideologias para o contexto de trabalho, intensificando o crescimento patrimonial empresarial e paralelamente a miséria do trabalhador, corroborando para uma amplificação do sofrimento do ambiente laboral. Ainda assim, mediante essa adversidade não houve reação política relevante contra o neoliberalismo, e em favor daqueles que sofrem consequências desumanas desse sistema. De outro modo, percebe-se com frequência consentimento e cooperação, capacitando indivíduos a enfrentarem as novas condições que lhes são impostas. Denota-se, assim, uma colaboração zelosa e expressiva (Oliveira, 2017), refletida no consentimento alicerçado por motivações econômicas,

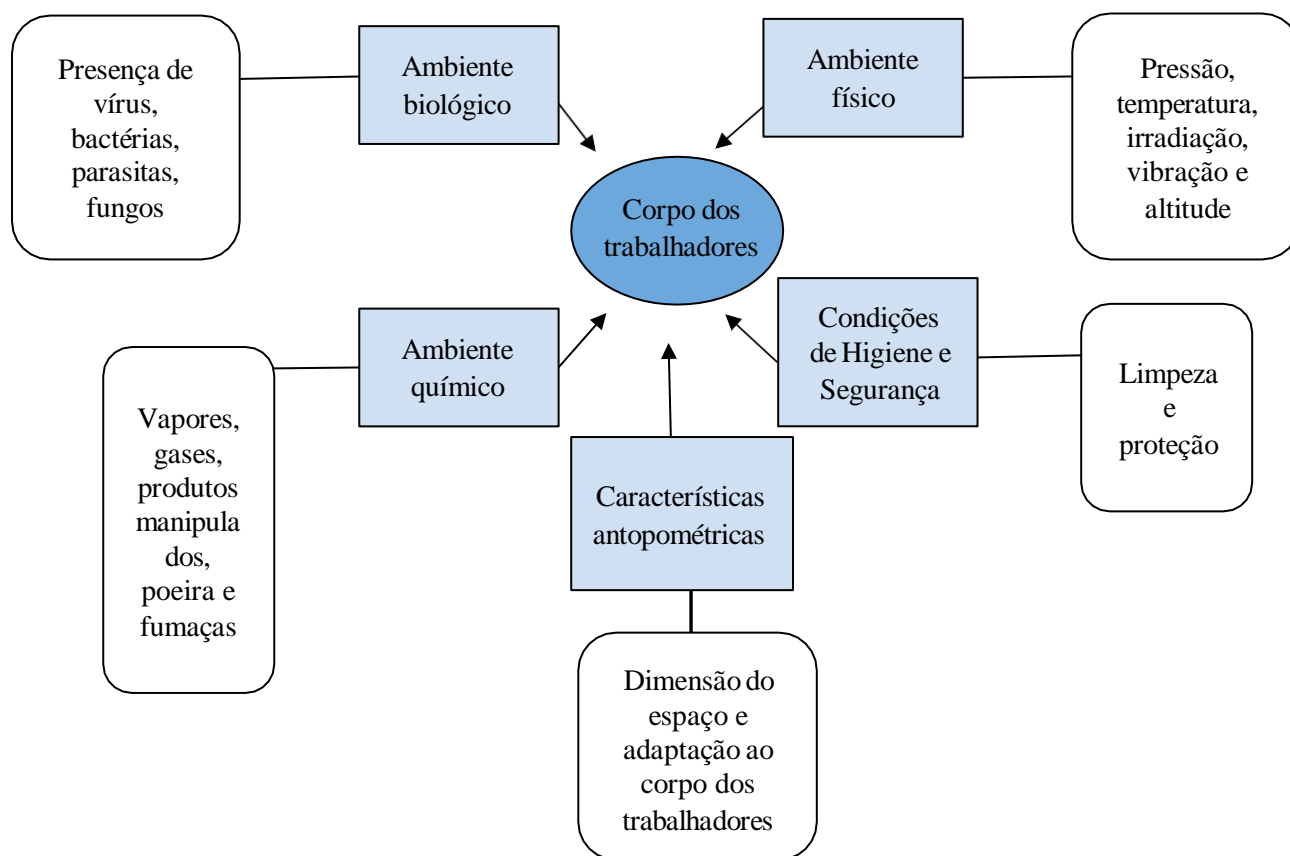
embora a subjetividade do trabalhador esteja sendo comprometida e/ou seja desencadeado adoecimentos (Bernardo, 2022; Dejours, 2007).

### **1.3 Contexto de trabalho**

O trabalho abrange uma dimensão que envolve processos psicológicos significativos assim como experiências subjetivas, não se limitando à uma atividade técnica e econômica (Dejours, 1992). Assim, a expressão da subjetividade é refletida através do contexto de trabalho, ao permitir que o sofrimento, embora atravessado nas vivências de trabalho, seja neutralizado através de estratégias defensivas, permitindo que as vivências de prazer se sobressaíam (Freitas, 2007). Nesse cenário, o contexto de trabalho é constituído pelas relações socioprofissionais, pelas condições de trabalho e pelos modos de organização de trabalho, sendo os dois últimos detalhados a seguir (Mendes, 2007).

#### **1.3.1 Condições de Trabalho**

As condições de trabalho embasaram a maioria dos estudos sobre os quais pesquisadores médicos e ergonômicos focalizavam seus estudos, expressando um contraste à organização do trabalho. (Dejours; Abdouchelli; Jayet, 1994) A partir das características que abrangem o ambiente físico, físico, biológico assim como as condições de higiene e seguranças identificadas no ambiente de trabalho, compreendemos qual a condição de trabalho no qual determinado trabalhador está inserido (Dejours, 2004). No fluxograma a seguir, foram representados os diferentes ambientes que influenciam as condições de trabalho, conforme descrito por Bueno e Macêdo (2012), Lavanchicha (2015) e Dejours (2018). Assim sendo, através de um fluxograma foi possível organizar esses aspectos para facilitar a compreensão das condições de trabalho. Observe a seguir:

**Fluxograma 1 - Condições de Trabalho**

**Fonte:** Adaptado de Bueno e Macêdo (2012); Lavanchicha (2015) e Dejours (2018).

Diante disso, compreende-se que a relação entre essas características define as condições de trabalho que passam a repercutir diretamente no corpo do trabalhador, podendo resultar em desgastes físicos, envelhecimentos precoces e doenças somáticas. (Dejours, 1992; Dejours; Abdoucheli, 1994; Lavanchicha, 2015). De acordo com Mendes (2007), as condições de trabalho também prejudicam a saúde mental dos trabalhadores, ocasionando distúrbios psíquicos, tais como estresse, ansiedade e depressão, em consequência das pressões e exigências excessivas do ambiente laboral (Mendes, 2007).

Em consonância, Mendes (2003) afirma que as condições de trabalho representam uma série de aspectos que abrangem o ambiente físico; instrumentos e ferramentas; máquinas e documentação; equipamentos e mobiliário; além da matéria-prima e recursos informacionais. Ademais, compreende o suporte organizacional (informações, tecnologias, suplementos) assim como políticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios. Assim sendo, as condições de trabalho compõem o ambiente onde o trabalhador desempenha suas atividades, interferindo no corpo dos trabalhadores, mas também em sua saúde física e mental (Dejours,



1992; Mendes, 2003; Júnior; Mendes; Araújo, 2009)

### 1.3.2 Modos de organização do trabalho

A organização do trabalho pode ser entendida como uma forma de dividir o trabalho, incluindo a distribuição de tarefas entre os trabalhadores, atribuição de atividades, ritmo de execução e o método de trabalho prescrito. Ademais, também engloba a divisão entre as pessoas: atribuição de responsabilidades, estabelecimento de hierarquias, funções de liderança e controle, entre outros aspectos (Dejours; Abdoucheli, 1994). Para entender os modos de organização do trabalho, é necessário distinguir o trabalho prescrito do trabalho real. As normas, regras, os procedimentos constituem o trabalho prescrito e devem ser seguidos pelo trabalhador, conforme estabelecidos. Em contrapartida, o trabalho real é aquele onde o trabalhador depara-se com a ausência de prescrição, utilizando o zelo e o compromisso para a realização das atividades (Dejours, 2018)

O sentido e o interesse laboral para cada trabalhador são influenciados pela divisão de tarefas. Em contrapartida, as relações interpessoais, as emoções e comportamentos entrelaçados, tais como o amor, o ódio, a amizade, a rivalidade, a solidariedade e o individualismo são influenciados pela divisão de homens. (Dejours, 1992) Assim sendo o funcionamento psíquico é entendido mediante um modelo que compreende cada indivíduo como um sujeito único, com desejos pautados por sua história pessoal, reagindo à realidade subjetiva. (Dejours, 2018). É através da relação do trabalhador com a organização de trabalho que surge a carga psíquica. Assim, caso o trabalhador atue em uma organização de trabalho inflexível, é possível que haja uma progressão da carga psíquica, resultando em sofrimento (Dejours, 1992). Vale considerar que a interação entre a organização do trabalho e o indivíduo é dinâmica. (Lancman; Uchida; Sznclwar, 2015).

Além disso, os acometimentos psíquicos comumente se apresentam de forma sutil, ainda que em fase pré-patológica, são influenciados pela divisão do trabalho, comprometendo a eficiência produtiva e a saúde mental do trabalhador (Merlo; Mendes, 2009). À medida que a organização do trabalho sofre impactos advindos da globalização, das TICs, da competitividade e da precarização do trabalho, entre outros aspectos que deterioram o trabalho, observa-se uma série de efeitos sobre a saúde mental e física dos trabalhadores (Ferreira, 2018). Nesse contexto, o aumento do sofrimento psíquico é impulsionado pela intensificação das exigências e pela crescente insegurança laboral.

As novas formas de organização do trabalho, caracterizadas pela precarização laboral,

instabilidade financeira, informalidade nas relações de trabalho, perda de autonomia e competitividade (Antunes, 2009), resultam na produção de ambiente de trabalho hostil, que contribui para o aumento de casos de burnout e outras patologias ligadas ao estresse crônico (Franco; Druck, Seligman-Silva, 2010). Embora não se configure necessariamente enquanto patologias, a vivência de sofrimento deve ser entendida como a experiência subjetiva que acontece entre a descompensação da doença mental e o bem-estar psicológico. No entanto, ainda que a definição de doença mental seja objetiva, entender a saúde mental do trabalhador abrange uma complexidade, que transcende diretamente as condições e modos de organização do trabalho (Dejours, 2007).

#### **1.4 Saúde Mental no Trabalho**

A saúde mental pode ser compreendida enquanto uma parte integrante da saúde, e de acordo com a conceitualização de saúde na constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), pode ser caracterizada como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Entende-se que embora o conceito definido pela OMS esteja relativamente em congruência com um modelo holístico (Filho, 2011; Organização Pan-Americana da Saúde, 2018), abre-se margem para críticas de natureza técnica e/ ou de natureza política. Isso porque, o conceito de saúde seria visto como algo inalcançável e/ou favorece abusos oriundos do Estado, podendo este interferir na vida dos cidadãos sob o pretexto de promover saúde (Scliar, 2007; Segre; Ferraz, 1997).

Nessa perspectiva, a presente pesquisa considera a saúde como a obtenção de meios para traçar um caminho singular, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social (Dejours, 1986). O bem-estar físico está atrelado à liberdade de controlar as alterações surgidas no estado do organismo (incluindo o cansaço, sono, fome, vontade de dormir), ou seja, refere-se a liberdade de adaptação, de fornecer ao corpo a possibilidade de descanso, saciação, entre outros aspectos. Já o bem-estar psíquico, seria a liberdade concedida ao desejo de cada um, em torno da organização da sua vida; e o bem-estar social vincula-se à liberdade de uma ação individual e/ou coletiva mediante a organização do trabalho (Dejours, 1986; Facas, 2021).

Dessa forma, a saúde mental é mais do que a ausência de angústia, é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados (Dejours; Dessors; Desriaux, 1993). A saúde mental não é também, certamente, o completo bem-estar psíquico.

A busca da saúde é algo dinâmico, um objetivo a ser alcançado, sendo difícil chegar a um completo bem-estar (Amorim; Carvalho; Leão, 2021; Dejours; Dessors; Desriaux, 1993).

Além do que, a definição de bem-estar psíquico é difícil de formular, pois abrange implicações sociais e requer medidas legais para além daquelas estabelecidas pelo Estado, aplicadas a partir de sua compreensão de saúde (Dejours, 1986).

A saúde mental no trabalho pode ser compreendida como o bem-estar psicológico dos trabalhadores referente às condições e à organização do trabalho. Isso envolve o estudo e a análise das interações entre diferentes disciplinas e abordagens que favorecem o entendimento de como as condições e a estrutura do trabalho afetam a saúde mental dos indivíduos (Lancman; Uchida; Sznclwa, 2015; Vasconcelos; Farias, 2008). O investimento e cuidado à saúde mental e física do capital humano exerce influência direta na capacidade de desempenho competitivo e inovação de um país. Assim, a geração da riqueza de um país perpassa pela qualidade do capital mental humano (Razzouk; Lima; Cordeiro, 2015).

O debate acerca da saúde mental no trabalho é complexo em virtude da diversidade de padrões interpretativos e da interferência dos valores sociais, sobretudo das classes dominantes. Além do que, a ausência de sintomas de adoecimento mental não remete necessariamente à presença de saúde mental, pois o sofrimento psíquico pode se apresentar de maneira mais sutil. (Mendes, 2019; Dejours, 2015; Castro, 2019). Entretanto, o crescente aumento do adoecimento mental se associa ao atual cenário de declínio dos direitos humanos e dos direitos trabalhistas, envolvendo um contexto de insegurança, desamparo, assédio e outros constrangimentos (Araújo; Morais, 2017). Apesar disso, existe uma submissão consciente às condições inaceitáveis inerentes ao contexto laboral, especialmente no que tange o tempo de trabalho e as pressões diárias. O que se configura como um fator adicional ao sofrimento psíquico e que, portanto, requer um cuidado especial na área de Saúde Mental e Trabalho (Sato; Bernardo, 2005).

As novas formas de organização de trabalho atreladas à expansão tecnológica, intensificaram as desigualdades e as injustiças sociais, trazendo formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis, principalmente do ponto de vista psíquico, considerando a maneira implícita que comumente transparece no trabalhador (Dejours, 2008; Freitas; Augusto; Mendes, 2014). Destaca-se que a atividade laboral envolve um processo intrinsecamente contraditório, capaz de emancipar e alienar, humanizar e subjugar, libertar ou escravizar. Esse processo (re)configura o estudo do trabalho humano, como uma questão crucial tanto na vida pessoal cotidiana, quanto no âmbito coletivo (Antunes, 2018). Logo, mediante tal dinamismo existente na atividade laboral, é possível observar um constante reforço acerca da relevância do trabalho, produzindo tanto benefícios quanto malefícios no âmbito da saúde e das ações humanas (Lancman; Uchida; Sznclwar, 2015). Reitera-se que para fins deste projeto, será

utilizada a concepção de saúde a partir de uma perspectiva dejouriana, recorrendo-se a abordagem da PDT para fundamentar a pesquisa.

### **1.5 Psicodinâmica do Trabalho**

A psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, sendo uma maneira de realizar análise crítica e de reconstruir a organização do trabalho, que é inevitavelmente um impulsor de sofrimento, considerando as particularidades da pós-modernidade, da acumulação flexível do capital e de todos os seus efeitos para o mundo laboral (Mendes, 2007). A grande inovação desta abordagem reside na descoberta da interferência que o trabalho pode ter sobre a saúde mental. Isso porque, a PdT visa revelar aspectos ocultos da subjetividade, intrínseca a maneira como cada trabalhador se relaciona com o próprio ambiente laboral, revelando o quão passível se torna a elaboração do sofrimento e do prazer. Logo, entende-se a motivação pela qual não se pode considerar o trabalho enquanto um elemento neutro frente a saúde mental (Dejours, 2005).

Com base nessa perspectiva, a fim de adentrar nos aspectos psíquicos e singulares do trabalhador, mediante o cenário do contexto de trabalho em paralelo ao contexto sócio-político-cultural, a presente pesquisa interessa-se por um método de investigação pautado pela Clínica Psicodinâmica do Trabalho. Enfatiza-se que, embasada pelos preceitos da pesquisa-ação, a PdT assume ainda especificidades que a constituem enquanto Clínica do Trabalho. Isso devido sua intervenção em contextos de trabalho, envolvendo os processos psíquicos dos trabalhadores, de modo a facilitar avanços teóricos e metodológicos adaptáveis a diferentes realidades (Heloani; Lancman, 2004).

Logo, ao considerar as vulnerabilidades laborais inerentes ao contexto de trabalho do entregador de comida por aplicativo, a fim de compreender a relação entre saúde mental e trabalho repercutindo em suas vivências, através da abordagem da PdT, emergem categorias teóricas relevantes para o presente estudo, sendo elas: vivências de prazer e sofrimento, reconhecimento, cooperação e estratégias defensivas. Ressalta-se que as vivências de sofrimento, podem constituir um indicador de saúde, pois se configuraram como meios para mudanças das situações adversas, quando ressignificadas pela utilização eficaz de estratégias mediadoras, oportunizadas por determinado contexto laboral (Dejours, 2008; Freitas; Augusto; Mendes, 2014).

Importante acrescentar que a PdT se caracteriza, ainda, enquanto análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelo contexto de trabalho (Dejours,

1992; Sznclwar; Uchida; Lancman, 2011). Nessa circunstância, tal contexto é configurado enquanto mobilizador ao passo que é também mobilizado pelo trabalhador, que conseqüentemente expõe a subjetividade e estabelece a intersubjetividade no trabalho (Mendes; Facas, 2011). Logo, é possível afirmar que a intersubjetividade consiste na mobilização da subjetividade do trabalhador em contato com a subjetividade dos pares, em um movimento que se torna mais fácil ou mais difícil, a depender da estruturação da personalidade em consonância com as vivências anteriores, sobretudo as vivências laborais (Molinier, 2003). Além disto, a compreensão dos processos decorrentes do processo saúde/doença no trabalho é construída por meio da análise psicodinâmica das vivências do trabalhador (Martins; Mendes, 2012).

Na PdT, existe uma centralidade do trabalho para aspectos da saúde e do prazer, em detrimento do foco restrito à doença que, por sua vez, se constitui como relevante para a Psicopatologia do Trabalho<sup>4</sup> (Dejours, 1992). Para Merlo e Mendes (2009), o principal mérito da PdT consiste na exposição das possibilidades de agressão mental, advindas da organização do trabalho, identificadas ainda em uma fase pré-patológica. Considera-se que a PdT defende a fala do trabalhador, acerca dos contextos de trabalho, como forma de identificar as conseqüências laborais para a saúde mental dos trabalhadores, e posteriormente pensar acerca de uma intervenção preventiva (Merlo; Mendes, 2009). Nesse contexto, o sofrimento poderá se manifestar enquanto patogênico ou criativo, configurando um destino de adoecimento ou de saúde mental (Facas, 2021). O sofrimento criativo se manifesta quando o indivíduo transforma o seu sofrer em algo que possa trazer benefícios para si. Para tanto, deve-se encontrar uma certa liberdade capaz de fornecer chance de negociação entre as exigências da organização do trabalho e o desejo do trabalhador.

Ao passo que o sofrimento patogênico está vinculado à ausência de flexibilidade da organização do trabalho, quando o trabalhador é impossibilitado de construir estratégias defensivas como forma de resistir às dificuldades impostas pela organização do trabalho (Dejours, 2009). Dessa maneira, é fundamental explicar que a organização do trabalho é constituída, por um lado, pela divisão de tarefas que envolve todo o seu conteúdo, o modo operatório prescrito bem como os processos técnicos, e por outro lado pela divisão dos

---

<sup>4</sup> Trata-se de uma abordagem anterior ao desenvolvimento da PdT, cujo foco central era considerar as patologias dos trabalhadores decorrentes das experiências laborais. Predominava, então, um modelo causalista que foi cedendo lugar ao modelo dinâmico proposto pela PdT. Contudo, ressalta-se que as pesquisas em Psicopatologia do Trabalho configuram o fazer laboral enquanto um importante analisador e revelador da organização real do trabalho. Isso porque, é possível ir além da reelaboração do conhecimento científico, abrangendo a construção dos próprios sujeitos (Dejours, 1994).

homens, que abrange as relações intersubjetivas e hierárquicas, de onde demanda a regularização e organização do contexto laboral (Dejours, 1994). Já as condições de trabalho compreendem as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas impostas pelo trabalho.

As patologias são interpretadas por meio da investigação das condições de saúde, caracterizadas pela interposição adequada frente às problemáticas identificadas na organização do trabalho, ocasionadoras de sofrimento, sendo capaz de impedir a mobilização subjetiva e levar a patologização das defesas (Mendes, 2007). Evidencia-se que as defesas colaboram para que haja modificação e suavização das interpretações dos trabalhadores, acerca dos modos de organização do trabalho expressados mediante a realidade laboral que os fazem experienciar o sofrimento (Martins; Mendes, 2012; Medeiros; Martins; Mendes, 2017). Ainda que o sofrimento possua sua singularidade, identifica-se que a estratégia coletiva de defesa pressupõe uma cooperação entre pares, apesar de destacar o caráter individual intrínseco ao sofrimento, no âmbito clínico (Dejours, 1999).

As estratégias defensivas consistem em defesas capazes de levar os trabalhadores a transformarem, e geralmente, minimizar a percepção da realidade causadora do sofrimento. Assim, os trabalhadores assumem uma postura de agentes ativos, ainda que a atividade seja estritamente mental, pois a realidade da pressão patogênica oriunda da organização do trabalho, geralmente não é modificada (Dejours; Abdoucheli, 1994). As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas (Facas, 2021), sendo que a principal diferença entre elas é que o mecanismo de defesa individual está interiorizado, ou seja, permanece mesmo sem a presença física de terceiros, enquanto a estratégia de defesa coletiva depende de condições externas, mediante um consenso (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Tais estratégias, possuem em comum a forma de funcionamento como atenuadores da consciência do sofrimento, encontrado na organização do trabalho, servindo como uma amenização paliativa do sofrimento (Dejours, 2005).

Contudo, a utilização demasiada de defesas resultante da naturalização do processo de precarização laboral, do desemprego e das diversas maneiras de sofrimento laboral podem oportunizar adoecimentos (Mendes, 2007). Assim, os riscos psicossociais costumam ser reproduzidos pelos trabalhadores mediante duas condições: a primeira enquanto uma condição patológica, dada uma impossibilidade de reinvenção do trabalho ou a utilização de estratégias defensivas; e a segunda condição é referente à utilização de mobilização subjetiva individual ou coletiva (Facas, 2021).

Nesse sentido, o conceito de mobilização subjetiva se atribui ao processo que se caracteriza pelo uso da inteligência do trabalhador e pelo espaço público de discussão sobre

o trabalho (Dejours, 1992). Enquanto as estratégias defensivas negam ou minimizam o sofrimento, a mobilização subjetiva se constitui como um meio de lidar com o sofrimento, ressignificando-o. A mobilização subjetiva é resultante do processo de busca pela saúde, onde o trabalhador busca transformar experiências de sofrimento em experiências originadoras de prazer (Mendes, 2007). Enquanto o sofrimento ou as defesas se instalam quando os trabalhadores não têm a possibilidade de uso do processo de mobilização subjetiva ou de sentir prazer (Mendes, 1995).

Desse modo, a vivência do prazer no trabalho associa-se à ação, de maneira que o trabalhador consiga atender seus valores e ideais, em um movimento onde se perceba autonomia, mas também responsabilidade (Lhuillier, 2013). Além disso, vivenciar o prazer no trabalho está submetido ao contexto laboral. No entanto, é possível haver uma manifestação do prazer, desde que a organização do trabalho conceda condições favoráveis para que o trabalhador possa produzir cooperação, espaço público de discussão e mobilização da inteligência prática (Mendes, 2007).

A cooperação possui como cerne a coletividade do trabalho e nesse contexto surgem as inteligências capazes de ocasionar discordâncias de maneira desarticulada ou articulada a partir de uma dinâmica coletiva comum (Dejours, 2012). Interessante destacar que a cooperação pode ser utilizada tanto a fim de atingir os objetivos prescritos pela organização do trabalho (Dejours, 1994), quanto no intuito de produzir ações potentes de transformações no contexto laboral, se comparadas com as ações individuais (Mendes, 2007). Portanto, a cooperação se constitui através de vínculos estabelecidos entre os trabalhadores, a fim de atingir um objetivo em comum (Dejours, 2012). Mediante a cooperação, existe o estabelecimento coletivo da confiabilidade e da solidariedade, viável através dos espaços públicos de discussão, propiciando subsídios necessários para o enfrentamento da perversidade advinda das condições e dos modos de organização de trabalho (Martins; Mendes, 2012).

Ressalta-se que o acesso e a apreensão das relações dinâmicas se dão pela análise da fala e da escuta do sofrimento dos trabalhadores (Mendes, 2007; Martins, 2010). Conforme o trabalhador fala, são evocadas aquelas situações refletidas em seu mal-estar, alcança o que foi vivenciado e tem a possibilidade de recompor um novo significado (Mendes; Araújo, 2011). O sofrimento quando ressignificado contempla a saúde, e isso ocorre quando há espaço para a adaptação da organização do trabalho (Facas, 2021). Assim sendo, o trabalhador produz sua inteligência prática, caracterizada pela utilização da esfera teórica e/ou da esfera prática que surge de forma criativa no fazer laboral (Dejours, 2008).

Ademais, o reconhecimento, que pode advir do uso da inteligência prática, proporciona ao trabalhador uma construção identitária, pois o ato de trabalhar vai além de uma produção de bens e/ou serviço, a medida que possibilita uma autotransformação (Gernet; Dejours, 2011). O desenvolvimento do reconhecimento acontece quando o empenho e o sofrimento aplicado nas atividades laborais conquistam apreço no contexto de trabalho, que se reflete emocionalmente a partir da autorrealização e da vivência do prazer (Mendes, 2007). Assim sendo, a psicodinâmica do reconhecimento permite transformar o sofrimento em prazer, atribuindo sentido e valor a situações de mal-estar no trabalho (Dejours, 2004).



## **2. PERCURSO METODOLÓGICO**

Com base na fundamentação teórica delineada e, particularmente, em consonância com os objetivos deste estudo, foi definida a utilização de uma abordagem qualitativa. Ao adotar um referencial qualitativo de pesquisa, o enfoque foi direcionado à ideia de que estudos dessa natureza registram a subjetividade através de análises interpretativas dos dados, os quais não são suscetíveis de generalização (Vergara, 2005). A pesquisa será conduzida sob um viés exploratório, buscando adentrar no entendimento da problemática em estudo (Gil, 2008). Entretanto, acrescenta-se que a pesquisa qualitativa pode ser construída de maneira colaborativa e narrativa, envolvendo uma interação íntima entre pesquisador e participantes para reconstruir e compreender experiências significativas (Clandinin; Connelly, 2011). Nesse contexto, os diálogos e excertos discursivos expostos nesta pesquisa, pretendem enrobustecer e contrapor os conhecimentos já produzidos e questionados neste campo de estudo, ao invés de disseminar uma verdade inquestionável.

### **2.1 Cenário da pesquisa**

A pesquisa foi realizada na cidade de Tianguá, situada na região noroeste do Estado do Ceará. Considerando que, segundo atualizações mais recentes do município, o salário médio mensal dos trabalhadores formais é de 1,7 salários-mínimos e que apenas 14,77% da população economicamente ativa está formalmente empregada (IBGE, 2022), há indicativos de que o mercado de trabalho local pode estar vulnerável à informalidade e às condições precárias de trabalho. Investigar o trabalho uberizado favorece um entendimento de como essa modalidade de emprego influencia a dinâmica econômica e social de Tianguá, possibilitando o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes para proteger os direitos trabalhistas, melhorar as condições de trabalho e promover um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo na cidade. Além disso, é importante notar que estudos sobre o trabalho uberizado frequentemente focalizam áreas metropolitanas devido à maior presença de plataformas digitais e usuários. No entanto, à medida que o fenômeno da uberização se estende para outras regiões, incluindo cidades do interior, torna-se relevante a compreensão do desenvolvimento dessas modalidades de trabalho e suas influências nas economias locais, nas condições laborais dos indivíduos e nas interações sociais.

## **2.2 Participantes**

Para participar da pesquisa, foram definidos como critérios de inclusão: ser entregador de comida operando através de plataformas digitais e atuar na cidade de Tianguá. Como critério de exclusão, estabeleceu-se que os participantes deveriam ter experiência laboral por um período mínimo de três meses, uma vez que um tempo inferior a esse intervalo seria insuficiente para garantir a consistência das informações fornecidas nas entrevistas.

O acesso aos participantes se deu, inicialmente, através de um contato já existente entre a pesquisadora e um trabalhador atuante na categoria a ser investigada. Foi utilizada a técnica de amostragem em bola de neve, caracterizada por consistir em indicações de entrevistados, chamados de “sementes”, visto que a partir de um participante se encontra os demais entrevistados (Vinuto, 2014). A definição dos participantes foi realizada por conveniência, consistindo em um método não-probabilístico. Por conseguinte, o tamanho da amostra seguiu o princípio de saturação, utilizado com frequência por pesquisadores qualitativos. Esse critério se configurou na pesquisa para a ocorrência de um fechamento amostral, trazendo praticidade na organização do trabalho, se findando quando os conteúdos dos dados obtidos passaram a se repetir (Fontanella et al., 2011).

## **2.3 Procedimento de coleta de dados**

Na pesquisa qualitativa, entende-se que a construção de dados enfatiza o fato de os dados não serem simplesmente coletados de forma neutra, mas sim atuantes, interpretados e modelados pelo pesquisador. Segundo Gubrium e Holstein (2012), esse processo envolve uma interação dinâmica entre o pesquisador e os participantes, onde as narrativas e experiências são coletadas, organizadas e interpretadas dentro de um panorama teórico e metodológico específico. Essa abordagem possibilita ao pesquisador não apenas reter os dados em sua forma primária, mas também compreender suas complexidades e significados latentes, destacando a natureza reflexiva da pesquisa qualitativa e o papel ativo do pesquisador na análise dos dados.

A presente pesquisa qualitativa utilizou entrevistas semiestruturadas como estratégia metodológica para a coleta e construção dos dados. As entrevistas ocorreram individualmente, através de roteiro elaborado a partir dos objetivos da pesquisa (Apêndice A). Com base nos critérios previamente estabelecidos para a coleta de dados, o presente estudo iniciou-se com a seleção de um entregador, já conhecido pela pesquisadora. A primeira

entrevista foi conduzida em 27 de maio de 2024, uma segunda-feira, na residência do entrevistado, às 8 horas da manhã, com duração de cerca de 25 minutos. Esse horário foi escolhido pelo próprio entregador, devido à sua rotina de trabalho intensa aos domingos e descanso nas manhãs de segunda-feira.

O participante inicial recomendou um segundo entregador para a entrevista, que foi iniciada em 28 de maio de 2024 e concluída em 31 de maio de 2024, em um período de quatro dias consecutivos, para não interferir na rotina de trabalho do entregador. As entrevistas foram conduzidas diariamente às 10 horas da manhã. Essa segunda entrevista teve uma duração total de 40 minutos e foi realizada durante os intervalos de entrega, nos pontos de espera dos entregadores localizados no Terminal Rodoviário de Tianguá, na Vila Sales, situado no Bairro da Rodoviária, e na Praça São Francisco, localizada no Bairro Centro da cidade de Tianguá.

O terceiro entrevistado foi selecionado pela pesquisadora na Vila Sales, próxima à rodoviária, um local onde diversos entregadores aguardam entre uma entrega e outra. Esta entrevista foi iniciada em 3 de junho e concluída em 7 de junho, com uma duração total de 47 minutos e 13 segundos. Assim, nesse mesmo local foi realizado um novo contato com outro entregador que passou a ser entrevistado entre os dias 10 e 14 de junho, porém por motivos de ocupações laborais desse entregador a entrevista não foi finalizada. Diante disso, através de um proposital pedido de comida, via aplicativo *Ifood*, foi possível estabelecer um contato prévio com outro entregador para a realização de uma próxima entrevista. Logo, o entregador aceitou participar da pesquisa e informou estar disponível na Praça São Francisco, durante os intervalos de entrega, no turno da manhã.

A entrevista com o quarto entrevistado ocorreu entre os dias 26 e 28 de junho, tendo uma duração final de 44 minutos e 50 segundos. Após a sua finalização, o quarto entregador entrevistado indicou um colega para que participasse da pesquisa. Mediante o convite e a disponibilidade em participar da pesquisa, obteve-se o quinto entrevistado que entre os dias 29 de julho e 2 de agosto, durante o turno da manhã, também entre os intervalos de entrega, na Vila Sales. Todas as cinco entrevistas realizadas foram gravadas pelo celular da pesquisadora, e posteriormente transcritas com o auxílio de um software de transcrição de áudio, o Sonix.

## **2.4 Aspectos éticos**

A fim de assegurar as questões éticas, a pesquisa foi realizada em conformidade com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (Conselho Nacional de Saúde, 2012), que

regulamenta pesquisas envolvendo seres humanos. Por conseguinte, ressalta-se que os procedimentos consentem o projeto destinado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Vale Do Acaraú – CE (CEP UEVA – Universidade Estadual Vale do Acaraú), sob o parecer de número: 6.846.256 e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética- CAAE 77201824.2.0000.5053 (Anexo 1). Ao iniciar a pesquisa, cada participante assinou um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B), onde constava todos os referenciais da bioética, assim como os direitos e deveres dos participantes. Logo, todos os participantes foram comunicados acerca dos objetivos da pesquisa, procedimentos de estudo e podendo, portanto, optar por participar de forma voluntária e anônima, sob a atribuição de nomes fictícios aos participantes. Ressalta-se que foi solicitado a autorização aos profissionais entrevistados para que as entrevistas fossem gravadas, a fim de, posteriormente, serem transcritas de forma literal, incluindo os elementos da linguagem coloquial proferidos pelos entrevistados.

### 3. ANÁLISE DE DADOS

Os dados coletados foram analisados por meio da análise do núcleo dos sentidos (ANS), que consiste no desmembramento do texto em unidades, ou seja, em núcleo de sentido formado a partir da investigação dos temas psicológicos sobresselentes do discurso. Assim, evidencia-se os aspectos concretos e simbólicos oriundos da correlação entre o entrevistado e sua realidade, mediante a subjetividade. A ANS é uma técnica adaptada a partir da técnica de análise de conteúdo categorial, proposta por Bardin (1977).

O processo de aplicação da técnica de ANS acontece quando através das verbalizações proferidas e transcritas, emergem núcleos de sentidos, que são fidedignos ao conteúdo literal coletado, de modo a resumir todo um contexto maior e a partir disso, construir uma definição do conteúdo. Os núcleos de sentido foram criados a partir da finalização das entrevistas, ajudando a categorizar e interpretar dados complexos, de modo a simplificar o entendimento das experiências e percepções de cada entrevistado. Ressalta-se que o status de núcleo de sentidos é atribuído pela força dos temas, que ao surgirem com recorrência se tornam consistentes acerca daquele núcleo (Mendes, 2007). Durante a análise dos dados qualitativos, foram identificados trechos relevantes de cada entrevista, formando categorias temáticas. A organização dos temas recorrentes estará condicionada a critérios de semelhança de significado lógico, semântico e psicológico (Santos; Mendes; Araújo, 2009). Dessa forma, foi propiciado uma análise minuciosa, favorecendo o reconhecimento de interligações entre os temas e a responder à questão norteadora da pesquisa.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Caracterização dos dados sociodemográficos

Antes de adentrar nas categorias teóricas analisadas, foi traçado o perfil sociodemográfico dos cinco entregadores entrevistados. Posto isto, foram aplicados nomes fictícios escolhidos a partir de personalidades brasileiras do gênero masculino, que tiveram reconhecimento público nacional e internacional devido a realização de seus trabalhos, todos em diferentes áreas de atuação. Logo, obteve-se o seguinte resultado:

**Quadro 1** - Dados sociodemográficos dos entrevistados

| NOME    | IDADE   | NATURALIDADE        | ESTADO CIVIL  | QUANTIDADE DE FILHOS | ESCOLARIDADE | TEMPO DE SERVIÇO | RENDIMENTO MÉDIO |
|---------|---------|---------------------|---------------|----------------------|--------------|------------------|------------------|
| Santos  | 23 anos | Fortaleza- CE       | Casado        | 1                    | Ensino Médio | 4 meses          | R\$ 1.400,00     |
| Oscar   | 22 anos | Tianguá-CE          | Casado        | 1                    | Ensino Médio | Entre 3 e 4 anos | R\$ 1.500,00     |
| Edson   | 24 anos | Tianguá- CE         | Solteiro      | 2                    | Ensino Médio | 4 anos           | R\$ 1.250,00     |
| Ayrton  | 22 anos | Viçosa do Ceará- CE | União Estável | 0                    | Ensino Médio | 7 meses          | R\$ 1.800,00     |
| Machado | 32 anos | Rondonópolis -MT    | Solteiro      | 2                    | Ensino Médio | 9 anos           | R\$ 2.000,00     |

**Fonte:** Elaborado pela autora.

De acordo com os dados do Quadro 1, os cinco entregadores de comida possuem em comum o nível de escolaridade, Ensino Médio, e apesar de todos atuarem na cidade de Tianguá-CE, apenas Oscar e Edson são naturais da cidade em que atuam. Em relação à faixa etária, todos os entrevistados são considerados jovens, com Machado sendo o mais velho, com 32 anos. Expressando a participação de trabalhadores jovens na área de atuação estudada. Dentre os cinco entrevistados, apenas Ayrton não possui filhos. Machado, por sua vez, não possui a naturalidade cearense. Salienta-se que Santos, reside na cidade de Viçosa do Ceará, distante 32 km da cidade de Tianguá-CE, onde trabalha.

O tempo de serviço varia de 4 meses a 9 anos, com Machado possuindo o maior tempo de serviço e o maior rendimento, ao passo que Edson possui um tempo intermediário e o menor rendimento. Conforme demonstrado no Quadro 1, o tempo de serviço parece ter certa influência nos rendimentos.

Após o levantamento dos dados sociodemográficos, a partir das entrevistas semiestruturadas, foram coletados dados referentes a três categorias: 1) Contexto de trabalho

uberizado; 2) Vivências psicodinâmicas relacionadas ao trabalho; e 3) Processo saúde-adoecimento. Dessa forma, a fim de organizar a coleta de dados, foram construídas subcategorias, conforme explicitado no Quadro 2 abaixo:

**Quadro 2** - Categorias e subcategorias temáticas

| CATEGORIAS DE ANÁLISE                             | SUBCATEGORIAS                                   |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Contexto de trabalho uberizado                    | Trajetória laboral                              |
|                                                   | Condições de trabalho                           |
|                                                   | Modo de organização do trabalho por aplicativo. |
| Vivências psicodinâmicas relacionadas ao trabalho | Vivências de Prazer                             |
|                                                   | Vivências de Sofrimento                         |
|                                                   | Cooperação                                      |
|                                                   | Inteligência Prática                            |
|                                                   | Mobilização coletiva                            |
|                                                   | Estratégia defensiva                            |
|                                                   | Reconhecimento                                  |
| Processo saúde-adoecimento                        | Processo de adoecimento físico e mental         |
|                                                   | Cuidados à Saúde                                |

**Fonte:** Elaborada pela autora.

Mediante a construção das categorias e subcategorias, expressa no Quadro 2, tornou-se possível seguir para a construção dos núcleos de sentido. Logo, para cada subcategoria foram construídos núcleos extraídos de trechos dos entrevistados, nos quais foram considerados relevantes e recorrentes.

## 4.2 Contexto de trabalho uberizado

### 4.2.1 Trajetória Laboral

#### Núcleo 1: “*Eu comecei a trabalhar criança....*”

“Tenho dez anos de idade  
Não sei o que é brincar (...)”

(Garoto do Amendoim, Ary Lobo, 1979).

Em todos os relatos, exceto de Machado, evidenciaram que os inícios de suas trajetórias de trabalho se deram ainda na infância junto a familiares, recebendo valores irrisórios para ajudar nas despesas da casa. Segundo um estudo realizado pelo Fundo das Nações Unidas - para a Infância – UNICEF e pela Organização Internacional do Trabalho - ILO (UNICEF; ILO, 2021), apontou-se que o trabalho infantil é maior entre os meninos do que entre as meninas, em todas as idades. Diante disso, observa-se os relatos de Edson e Ayrton:

*(...) Eu comecei a ajudar meu tio desde os dez anos de idade, né? E com Lava Jato. Aí eu passei cinco anos trabalhando para ele (Ayrton, 22 anos).*

*Eu comecei a trabalhar com nove anos de idade, né? Lá em frente à casa da minha mãe. (...) sempre teve um posto de gasolina, né. Aí como é via BR, vai e vem turista (...) Vi a oportunidade de eu lavar para brisa, né? Lá eu ganhava 10 centavos, 25 centavos, né, por para brisa (...) (Edson, 24 anos).*

Além disso, Santos e Oscar também relataram ter iniciado a trajetória laboral aos 13 e 12 anos, respectivamente. Ambos ajudavam familiares em seus trabalhos. Logo, houve uma expressiva indicação de que os entregadores entrevistados vivenciaram trabalho infantil, devido as escassas condições financeiras de suas famílias. Sendo que para eles, tornou-se algo natural e comum de ser vivenciado. Embora Ayrton, por exemplo, tenha relatado seu afastamento da escola em virtude da execução de seu trabalho no Lavo Jato de seu tio.

Há ainda uma tendência de que a prática do trabalho infantil aconteça em fazendas ou em microempresas familiares. O que traz uma falsa ideia de proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro. Porém, apesar dessa percepção comum, o trabalho infantil é constantemente perigoso (UNICEF; ILO, 2021). Ademais, enfatiza-se que o trabalho infantil, a longo prazo, prejudica o desenvolvimento das habilidades das crianças, afeta sua saúde física e mental, além de limitar as possibilidades futuras de condições dignas de trabalho (Muniz, 2008).

Ressalta-se, ainda, que ao serem questionados sobre a nível de escolaridade, quatro dos cinco entrevistados afirmaram que haviam “*terminado os estudos*”, por terem concluído o ensino médio. Isso subteende-se que a conclusão do ensino médio, significa para os entrevistados uma conquista considerável, frente aos desafios encontrados. É perceptível que a conclusão do



ensino médio atua como facilitadora na execução cotidiana laboral, porém possibilita uma limitação para oportunidades no âmbito laboral.

**Núcleo 2: “(...) trabalhar em ambientes fechados assim me incomodava muito...”**

“Quero trabalhar em paz  
Não é muito o que lhe peço  
Eu quero trabalho honesto  
Em vez de escravidão”  
(Fábrica, Renato Russo, 1994).

Ao serem questionados, sobre como se deu a inserção de cada um no trabalho atual de entregador, todos eles relataram que já haviam trabalhado em empregos formais. Sendo que três dos cinco entrevistados expressaram incômodos durante o período em que trabalharam para empresas. Isso porque, segundo relatado, havia excesso de cobrança e baixa remuneração. Posto isto, vale ressaltar que as reformas trabalhistas adotadas nos anos 1990, abrangendo flexibilização de leis e redução de mecanismos de proteção social, ampliaram as incertezas e inseguranças no mercado de trabalho. Logo, os empregadores passaram a preferir práticas informais e precárias para obter menores custos e garantias, de modo que comprometeu a estabilidade do emprego formal, aumentando o desemprego e a informalidade.

Além disso, um fato interessante mencionado nas entrevistas é que o trabalho em empresas contribui para intensificar problemas de saúde mental, já o trabalho como entregador proporciona liberdade, conforme relatado por Edson e Machado:

*“Aquele ambiente fechado, aquela rotina (...) às vezes você está sendo observado 24 horas por dia. Foi 2 anos, 2 anos no caixa e na CLT eu passei só 7 meses, mas foi o auge da minha ansiedade. Eu não conseguia nem sair na rua (...) Era muita cobrança, entendeu?”* (Edson, 24 anos).

*Como eu disse, eu tenho TDAH e trabalhar em ambientes fechados assim me incomodava muito. Eu não me concentrava direito e o delivery foi um escape. Assim que eu diga, foi um alívio, entendeu? (...) eu consegui trabalhar.... ver o movimento da Rua (...) a distração.... me aliviou bastante”*. (Machado, 32 anos).

No relato de Edson, observa-se a imposição pela chefia da empresa e o monitoramento constante das atividades laborais de um emprego formal ocasionam níveis altos de ansiedade, evidenciando que a ausência da autonomia interfere diretamente no bem-estar. De acordo com

Ribeiro et al. (2019), existem pesquisas revelando que as condições de trabalho desempenham um papel significativo no desenvolvimento de transtornos de ansiedade, e estão entre os principais motivos de afastamentos laborais, gerando custos elevados para as empresas e sobretudo, impactando negativamente na vida dos trabalhadores.

No segundo relato, Machado atribui o atual trabalho de entregas como um mecanismo de escape em relação ao Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Visto que o trabalho enquanto entregador, na visão de Machado, favorece a liberdade, mitigando o incômodo oriundo de ambientes restritivos e rotinas encontradas em empregos formais. Ambos relatos, apontam a importância da autonomia e das condições de trabalho adequadas para a saúde mental dos trabalhadores. Em contraste, a relação entre o trabalho uberizado e a propensão ao adoecimento mental está intrinsecamente ligada, uma vez que a dinâmica laboral estabelece uma precarização e vulnerabilidade laboral (Uchôa-de-Oliveira, 2020; Nascimento; Borges, 2022; Angelim; Pastore; Macedo, 2023).

Para além desses discursos acerca da liberdade e melhora do quadro de saúde mental proporcionada pelo trabalho enquanto entregador, Santos, Oscar e Ayrton mencionaram que o atual trabalho se deu início pela possibilidade de uma renda extra. O que, posteriormente, se tornou a renda principal, uma vez que o trabalho formal fornece um ganho inferior ao serviço de entregas. Conforme expresso nos discursos a seguir:

*(...) Fiquei no fixo e fiquei como motoboy. Aí, como eu tava muito cansado, eu vi que na renda de motoboy e eu ganhava mais do que no fixo. Então eu saí do fixo e fiquei só como motoboy”*  
(Santos, 23 anos).

*“Aí depois eu saí de lá, né? Não tava compensando... e fiquei nas entregas de delivery mesmo, que ganho mais”* (Oscar, 22 anos).

*“(...) depois desse emprego de carteira assinada...foi o último. Aí eu comecei trabalho como motoboy”*  
(Ayrton, 22 anos).

Dessa forma, tais discursos evidenciaram que o trabalho como entregador reflete uma tendência gradativa entre jovens trabalhadores que escolhem abandonar empregos formais à procura de maior flexibilidade e melhor remuneração. No entanto, esse tipo de ocupação resulta na precarização das condições de trabalho, pois, embora os trabalhadores obtenham maior faturamento a curto prazo, acabam perdendo direitos trabalhistas, segurança e estabilidade a longo prazo.

De acordo com Standing (2011), há uma crescente preferência de trabalhadores pela informalidade, tendo em vista a ausência de oportunidades estáveis no mercado de trabalho formal.

Aspecto esse que fomenta a crescente flexibilidade laboral e a diminuição das proteções sociais. Nesse sentido, em suas percepções, há a oportunidade de aumentar os ganhos a depender do esforço e da disponibilidade, ainda que desprovidos de direitos inerentes ao emprego formal. Isso explica o porquê da maioria dos entregadores possuírem um longo período de atuação como entregador.

#### 4.2.2 Condições de trabalho

##### **Núcleo 1 : “ ... o resto, meu amigo, é com nós...”**

“Quando o jeito é se virar  
Cada um trata de si”  
(Pecado Capital, Paulinho da Viola,  
1973).

Referente a possibilidade de fornecimento de materiais de serviços pelas empresas-aplicativo, todos os entrevistados asseguraram que são custeados de forma independente. Assim sendo, destaca-se o discurso de Oscar, de modo a justificar que o não fornecimento de materiais se dá mediante a condição de autônomos assumida pelos entregadores:

*“(....) quando o motoboy trabalha para a empresa, para o estabelecimento e todo esse fornecimento vem do estabelecimento, né?. Como os motoboy que trabalha em aplicativo, eles trabalham de uma forma diferente. Eles trabalham como se fosse avulso, para eles mesmo. Se o valor é X ou Y, eles que opta aí tudo é por nossa conta”*  
(Oscar, 22 anos).

Desse modo, o discurso sugere uma condição de vulnerabilidade e insegurança laboral, camuflada através do pretexto de autonomia no trabalho, onde qualquer responsabilidade e risco é transferida para o trabalhador, resultando em uma precarização laboral intensa (Antunes, 2018). Além disso, revela-se uma concordância com a identidade de trabalhador autônomo, que transparece ser um aspecto aceitável, embora exista ausência de uma estrutura de proteção social capaz de gerar aos trabalhadores maiores exposições a riscos financeiros e pessoais. Um outro relato expõe que a empresa-aplicativo se limita a fornecer apenas uma oportunidade de trabalho:

*“A bolsa eu tive que comprar é tudo, né? A única coisa que eles dão é a oportunidade que eles dão é só trabalhar mesmo, é estar no grupo. É só uma vaga. O resto, meu amigo, é como nós”* (Edson, 24 anos).

Já a partir da fala de Edson, indica a existência de uma oportunidade limitada, que demanda um esforço individual para que haja a continuidade da execução das atividades laborais. Compreende-se que existe uma condição de autossuficiência forçada, onde se ausenta um apoio institucional e uma obrigação por parte das empresas-aplicativo. Em vista disso, todos os entrevistados retiram recurso próprio para custear seus equipamentos e materiais de trabalho. Além disso, os seguintes discursos revelam a condição de aceitação desse modo de organização do trabalho por aplicativo. Observe os relatos abaixo:

*“... a gente vai fazendo nossa renda e tirando nossos gastos, entendeu? E vai tentando, tipo fazer com que nossa renda, fazendo com que nossa renda seja maior que o nosso gasto, né? É como se a gente fosse uma empresa, um comércio, né? É como se a gente fosse uma empresa”* (Santos, 23 anos).

*“É como se fosse um investimento. A gente compra uma bolsa no valor de 150 R\$. Tem uns que são até mais caro, mas é nessa faixa e depois o retorno vem daquilo. É uma coisa que a gente compra e depois de muito tempo é que se fica danificando”* (Oscar, 22 anos).

Ambos os discursos demonstram a forma como dois dos cinco entregadores entrevistados lidam e percebem o trabalho uberizado a partir de uma natureza autônoma e empreendedora de sua ocupação mesmo enfrentando subordinações e desafios relacionados à precarização e à insegurança financeira. Assim sendo, o trabalho enquanto entregador é percebido como uma forma de empreendedorismo, onde a gestão financeira se faz fundamental. Existe então, uma busca de equilíbrio financeiro tal qual uma empresa formal, à medida que tentam maximizar lucros e minimizar gastos. Entretanto, o trabalho uberizado é uma forma de subordinação oculta, disfarçada de empreendedorismo, onde a ilusória liberdade oculta a ausência de direitos e a instabilidade financeira. Além de enfrentarem pressões advindas da pressão dos algoritmos e exigências de plataformas, sem quaisquer direitos trabalhistas básicos assegurados (Abílio, 2020b).

Ao observar a percepção de Santos sobre *“ser uma empresa”*, remete-se a ideia prevalente no contexto neoliberal, onde os trabalhadores são impulsionados a se comportarem como “empresas de si mesmos”, substituindo o contrato de trabalho convencional por um modelo de autogestão empresarial (Laval; Dardot, 2016).

**Núcleo 2: “A gente também às vezes faz errado, eu sei. Mas, tipo assim, isso vai valer a pena para gente...”**

(...) Sempre pondo a resposta em primeiro lugar  
Era eu contra o mundo, e nada mais vai me parar...  
(Maria, Matuê, 2021).

No que se refere ao trânsito da cidade, Santos afirmou que o trânsito da cidade flui bem uma vez que é um trânsito interiorano, se comparado com o trânsito da capital Fortaleza, sua cidade de origem. Converging com esse relato, Ayrton e Machado também afirmaram essa ideia ao mencionar que o trânsito é calmo por ser uma cidade do interior do estado. No entanto, houve três relatos acerca de infrações no trânsito, sobretudo o excesso de velocidade. Observa-se abaixo:

*“É tipo assim a gente que é motoboy, a gente tem que ter nosso tempo. Vale muito para gente, entendeu? Quanto mais tempo a gente tem, mais dinheiro a gente faz. Então, às vezes a gente sobe um canteiro ali de calçada, entendeu? A gente também às vezes faz errado, eu sei. Mas, tipo assim, isso vai valer a pena para gente, entendeu?”* (Santos, 23 anos).

*“.... É, a gente tem que andar ligeiro, porque infelizmente se não andar não faz nada né?”* (Oscar, 22 anos).

*“E geralmente quando a gente pega um de duas entregas, né, para poder estar finalizando, aí geralmente a gente exagera um pouquinho mais na velocidade”* (Ayrton, 22 anos).

Diante disso, denota-se a necessidade de adotar decisões práticas a fim de lidar com a pressão financeira e o controle do tempo. Logo, embora reconhecendo os perigos frequentes advindos das más condutas no trânsito, os entregadores permanecem adotando tais condutas, uma vez que as estruturas de trabalho dos entregadores os conduzem a lidar de forma contrária às leis de trânsito vigentes. Assim, observa-se que os riscos e demais precariedades inerentes ao contexto de trabalho são constantemente desconsiderados, refletindo uma idealização (Sousa, 2022) presente nos relatos dos entrevistados. O discurso de Santos, quando afirma que *“isso vai valer a pena para gente”*, exemplifica uma visão idealista acerca do trabalho informal. Os relatos supracitados proporcionam um entendimento nítido acerca do contexto de trabalho mediante ao trânsito urbano e aos perigos frequentes vivenciados que, de forma recorrente, resultam em ocorrências de acidentes na cidade. Como descrito nos relatos abaixo:

*“Eu já presenciei acidentes, inclusive também eu mesmo sofri um mês*

*passado, né? (...)* (Ayrton, 22 anos).

*“(...) Já presenciei vários acidentes, né...”* (Machado, 32 anos).

Isto posto, é possível notar que as experiências laborais de dois entregadores os permitiram presenciar acidentes de trânsito, ressaltando que o entregador Ayrton foi uma vítima recente. No ano de 2022, foram registrados 33 mil acidentes de trabalho em vias públicas, dos quais aproximadamente 10,5%, exatamente 3.494, incluíram entregadores por aplicativos, revelando a vulnerabilidade dessa categoria profissional (BRASIL, 2023). Dessa forma, reflete-se que além da periculosidade inerente à profissão, os entregadores estão inseridos em um ambiente arriscado. Fato que corrobora com o discurso contido no núcleo 3, onde apenas Edson considerou receber uma remuneração baixa, tendo em vista à exposição cotidiana aos riscos de acidentes de trânsito.

Um outro aspecto evidenciado nos discursos dos entrevistados apontam a ausência da responsabilidade da sociedade civil mediante ao trânsito da cidade, de modo a criar um ambiente mais favorável a acidentes e conflitos, acometendo a segurança de todos. Observa-se nos relatos de quatro entrevistados:

*“Mas se for analisar de 100% de acidente que acontece, tem alguns que é culpa de motoboy. Tem, mas em outros casos aí é muita pessoa que avança preferencial a pessoa que entra sem dar uma seta(...)É por conta do pessoal mesmo na cidade. Eu costumo dizer isso aí porque como eu tô na rua... Eu rodo muito, né?”* (Oscar, 22 anos).

*“...mas sempre tem a questão de responsabilidade dos outros. Pessoas que não respeitam a sinalização, né?”* (Ayrton, 22 anos).

*“É complicado porque a gente tem que dirigir por pelo mais pelos outros do que pela gente aqui. Tem muita gente aqui é irresponsável, não é?”* (Edson, 24 anos).

*“Ninguém tá aí. Ninguém respeita sinal e limite de velocidade (...)”* (Machado, 32 anos).

Dentro desse cenário urbano, ainda que os entregadores admitam infringir as leis de trânsito em meio a dinâmica do contexto laboral, é evidenciado suas percepções críticas envolvendo a ausência de respeito às regras de trânsito por parte da sociedade. Rosenblat e

Stark (2016), afirmam que a dinâmica das plataformas digitais de trabalho ocasiona uma espécie de controle algorítmico que, indiretamente, estimula a adotar comportamentos de risco, tais como a violação de regras de trânsito. Nesse sentido, a busca por eficiência e rapidez, associada a baixos ganhos por entrega e à falta de proteção social, leva muitos entregadores a infringirem as leis de trânsito para garantir maior rendimento e competitividade dentro das plataformas. Considerando o argumento de Oscar é possível inferir que os entregadores, por possuírem uma experiência explícita e prolongada das dinâmicas dos tráfegos urbanos, oferecem uma percepção mais embasada sobre o assunto, concedendo um lugar de fala com maior propriedade sobre o assunto.

Desse modo, observa-se a compreensão da necessidade de uma responsabilidade compartilhada, de modo que a sociedade civil consiga coletivamente cessar a presente cultura de negligência e descaso difundido no trânsito urbano. Para além disso, um outro aspecto relevante que motivam as ocorrências de acidentes de trânsito, é a ausência de políticas públicas comprometidas na promoção de uma cultura de segurança nos tráfegos urbanos. Conforme, está contido no relato de Santos:

*“ tem muitos acidentes. Porque? Porque é muita falta de sinalização, entendeu ali?( ). Esse viaduto, né? Que fizeram cortando Tianguá, né? Esse viaduto aí bem no meio. E também tem estrada aí que é muito carroçável, entendeu? É lama quando chove. Entendeu? Importa os buracos, a gente não vê, entendeu? Acaba até sofrendo acidente”* (Santos, 23 anos).

Diante desse relato, é possível promover um debate acerca da necessidade urgente de uma infraestrutura e tecnologias no trânsito capazes de promover a segurança nos tráfegos urbanos para a sociedade civil. Santos, enfatiza a falta de sinalização adequada, a má qualidade das estruturas rodoviárias ocasionadas pelas condições climáticas do inverno. Aspectos esses que revelam a ausência de segurança viária e planejamento urbano. É importante destacar que a perspectiva de Santos pode estar relacionada à sua experiência anterior como motoboy em outro contexto urbano, em sua cidade natal, Fortaleza, onde ele afirmou que o ambiente urbano é mais 'organizado', se comparado à cidade de Tianguá. Denota-se que, em seu discurso, Santos destacou a construção de um viaduto na cidade, que conforme noticiado pelo Portal de Notícias G1 Ceará (2023), resultou em uma segregação urbana, obrigando os moradores a improvisarem escadas para cruzar a via, promovendo diversas críticas, evidenciando a carência de um planejamento urbano adequado, além de apreensões relacionadas à segurança e à mobilidade.

**Núcleo 3:** *“(...) agora, um ponto assim ... pra gente ficar nosso mesmo, não tem não.. entendeu?”*

“(...) Qualquer outro lugar  
comum Outro lugar qualquer”  
(Vamos fugir, Skank,  
1997).

Durante o processo de questionamento no que concerne sobre a existência de algum local de apoio específico a ser utilizado por entregadores entre os intervalos de entrega, a fim de suprir necessidades, como: fazer uma refeição, carregar o celular, descansar e utilizar instalações sanitárias, os entrevistados relataram:

*“De vez em quando, quando o meu celular tá carregado, eu fico lá na praça ali mais os outros motoboys... A gente se reúne, às vezes a gente pega uma merenda, entendeu? Um lanche, a gente come, entendeu? E às vezes, quando o celular tá descarregando, eu fico lá na rodoviária (...) eu levo meu carregador e coloco lá”* (Santos, 23 anos).

*“No caso, a gente tem as bases de apoio, né, que fica em algumas empresas onde tem uma demanda boa, né? Uma das bases que a gente tem ali na Vila Sales, na rodoviária, e a gente tem uma, numa empresa também. São essas duas no momento”* (Oscar, 22 anos).

Verifica-se que, enquanto Santos revela que o local de apoio seria a Praça da Cidade ou a rodoviária, Oscar afirma que seria em duas empresas, para além da rodoviária. Contudo, ambos os relatos acima denota haver um grau de imprecisão acerca de um local específico. Contudo, em seguida, Oscar concluiu:

*“Agora, um ponto assim pra gente ficar nosso mesmo, não tem não.. entendeu? A gente fica assim nesses locais, né”* (Oscar, 22 anos).

A afirmação demonstrou a necessidade de criação de um local específico para essa classe de trabalhadores, a fim de que eles não necessitem oscilar entre locais de apoio e utilizar diferentes estratégias em razão de suprir necessidades básicas ao longo do expediente, de modo que consigam realizar o trabalho sob melhores condições. Um outro relato convergiu com o anterior:

*“...Não tem um lugar fixo não”* (Edson, 24 anos).



Vale ressaltar que o fato de Machado possuir 9 anos de experiência como entregador, apresentando o maior tempo de atuação entre os demais colegas entrevistados, pode estar relacionado a um conhecimento prático acumulado ao longo do período em atividade ou mesmo certa proximidade com algum estabelecimento comercial. Posto isto, Machado, foi mais específico ao afirmar o local de apoio:

*“A gente fica aqui na Vila Sales, tem água, banheiro, tem como botar o celular para carregar”* (Machado, 32 anos).

No que tange especificamente às instalações sanitárias utilizadas pelos entregadores, enquanto Santos apenas se limitou a afirmar que existe um banheiro pago na rodoviária, Edson afirmou que se desloca até a residência. Verifique nos seguintes relatos:

*“É tipo assim na rodoviária tem um banheiro, só que é pago, né? 2 reais...para usar”* (Santos, 23 anos).

*“Banheiro geralmente eu vou em casa, em casa eu tenho que se destaca para casa* (Edson, 24 anos).

Tais discursos divergiram, demonstrando diferentes estratégias para conseguir suprir necessidades básicas ao longo da rotina de trabalho. Aspecto desfavorável no que se refere às condições de trabalho vivenciadas pelos entregadores. Contudo, Oscar e Ayrton, convergiram na resposta ao afirmar que dispõem das instalações sanitárias dos estabelecimentos nos quais coletam os pedidos de comida para realizar os serviços de entrega.

*“Aí a empresa ajuda a gente, a gente ajuda eles, né? (...) Aí a gente pode utilizar o banheiro. Não tem nenhum problema não”* (Oscar, 22 anos).

*“...Tem uma empresa que a gente usa como base, no caso uma empresa de bolo, essas coisas(...)”* (Ayrton, 22 anos).

Através dos discursos proferidos acima, percebe-se que existe uma colaboração das empresas de comida com os entregadores, uma vez que há uma necessidade mútua entre as partes para que o cliente tenha uma experiência agradável ao receber o pedido. Mediante a obtenção desses relatos, foi proporcionado um entendimento sobre as condições desafiantes enfrentadas entre intervalos das entregas e quais as estratégias adotadas pelos entrevistados para lidar com a ausência de uma infraestrutura adequada.

#### 4.2.3 Modo de organização do trabalho por aplicativo

**Núcleo 1: “(...) *Quanto mais leite, melhor para os columinho... é trabalhar mesmo, até dar uma dor.*”**

“Ninguém menos ninguém mais, todo mundo corre atrás  
E volta pra casa com saudade do filho(...)”  
(Supertrabalhador, Gabriel o Pensador, 2001).

Em relação à quantidade de dias trabalhados na semana, todos responderam que possuem um dia de folga. Edson, Ayrton e Machado afirmaram que costumam folgar na segunda-feira, devido a intensa carga horária de trabalho que executam aos finais de semana. Enquanto Santos e Oscar, afirmaram que a folga costuma ser rotativa, onde é trocado periodicamente o dia da semana reservado para o descanso. Acerca do tempo médio de trabalho diário, as respostas variaram entre oito horas e doze horas de trabalho diário. Conforme verbalizado pelos entrevistados:

*“(...) 48 horas trabalhadas por semana, entendeu? Só que, como eu disse, quando tá muito fraco o movimento, a gente procura esticar mais (...) meu filho também, ele tem autismo, entendeu?”* (Santos, 23 anos).

*“...Trabalho diário 8 umas 10 horas por dia (...) Quanto mais leite, melhor para os columinho é trabalhar mesmo, até dar uma dor (Risos)”* (Edson, 24 anos).

Um aspecto interessante entre os entrevistados é que, em alguns momentos da entrevista, todos aqueles que possuíam filhos (Santos, Oscar, Edson e Machado), apontaram a necessidade de sustento de seus filhos como um motivo para trabalhar por mais tempo, e consequentemente conseguir maior rendimento. Convém mencionar que a representação social do homem como provedor financeiro limita sua identidade paterna às questões econômicas, deixando o seu papel emocional e afetivo na família como secundário. Resultando assim, em uma propagação de estereótipos de gênero, impedindo a produção de novas formas da masculinidade no ambiente familiar (Beraldo; Trindade, 2026).

Nesse contexto, um aspecto relevante é que a remuneração diária, mesmo não sendo imposta pela empresa-aplicativo, acaba sendo imposta pelo próprio trabalhador mediante a busca por sua manutenção no mercado de trabalho e pela sobrevivência. Porém, esse encorajamento para intensificar a carga horária de trabalho se dá a partir das práticas estabelecidas pelas empresas-aplicativos, que oferecem uma baixa remuneração e

autogerenciamento das rotinas laborais, trazendo uma concessão limitada de liberdade (Uchôa-de-Oliveira, 2020).

**Núcleo 2: “... se o movimento estiver bom, a gente estica.”**

“Eu acordo pra trabalhar  
Eu durmo pra trabalhar  
Eu corro pra trabalhar(...)  
(Capitão de Indústria, Os Paralamas do Sucesso, 1995).

Em relação a rotina de trabalho, todos indicaram que costumam iniciar o trabalho entre 8 e 9 horas da manhã pois geralmente a demanda inicia nesse horário. Ao passo que finalizam o trabalho entre 1 hora e 3 horas da manhã, principalmente aos finais de semana, quando há maior demanda de entregas.

*“Eu chego 01h00, 11h00. Às vezes eu estico até 01h00”* (Santos, 23 anos).

*“A gente marca o horário para dar início, né? Aí inicia e dependendo do movimento, se o movimento estiver bom, a gente estica”* (Oscar, 22 anos).

*“Aí, tipo a rotina de trabalho da gente, ela é praticamente como se fosse 24 horas por dia, mesmo que a gente quase não solta o celular para nada, entendeu? Não é a rotina de entrega 24 horas, mas tipo ah, com um celular é praticamente 24 horas, porque o nosso delivery ele funciona até 03h00, entendeu?”* (Ayrton, 22 anos).

Diante de tais discursos, demonstra-se um trabalho sob demanda que, embora de natureza flexível, abrange uma irregularidade temporal em suas rotinas e a incerteza diária de rendimentos adquiridos, além da constante necessidade de estar inteiramente à disposição do serviço, resultando em uma exposição demasiada às telas dos aparelhos de celulares. Tais aspectos produzem uma execução laboral contínua e exaustiva. Além disso, vale considerar, que o período em que o trabalhador uberizado aguarda o chamado dos estabelecimentos comerciais para realizar o serviço de entrega é invisibilizado e não remunerado, mesmo o trabalhador estando em completa disposição (Maior; Vidigal, 2021).

**Núcleo 3: “(...) a gente sempre tem um tempo livre, né? ... então, acho uma**

***remuneração justa.”***

“(…) Pois quem trabalha continuou  
Em cada sonho suado  
Que nem percebes o que custou”  
(Olha, Milton Nascimento, 1986).

Todos os entregadores afirmaram que o trabalho como entregador é de onde advém a principal fonte de renda familiar e que exercem apenas essa atividade laboral. Além disso, quatro dos cinco entrevistados afirmaram que a remuneração recebida é justa e/ou que a remuneração depende do esforço próprio. Observe os relatos abaixo:

*“Quanto mais se esforça, mais ganha, né? Então, tipo assim, se eu me esforçar muito e fizer muita entrega, eu ganho mais, entendeu? (...) Aí a gente tem que fazer muita entrega para ter um bom rendimento, entendeu?”* (Santos, 23 anos).

*“Rapaz, na minha opinião acho justo(...) é um valor bom, né? Pessoa trabalha pouco tempo e consegue fazer um valor bom (...) (Oscar, 22 anos).*

*“Rapaz, é justo. Dá para me livrar das minhas contas...”* (Machado, 32 anos).

Segundo afirmaram Santos e Machado, a remuneração é considerada justa e com valor satisfatório. Oscar destacou o fato de que a remuneração depende do esforço próprio, subentendendo a ideia de autonomia no trabalho. Vale acrescentar o relato da percepção de Ayrton, que considerou sua remuneração justa e enfatizou a liberdade existente no trabalho de entregas, ao contrário de um emprego com vínculo empregatício. Conforme expresso abaixo:

*“(…) eu acho justo, porque tipo assim, a nossa carga de horário é essa. Mas a gente sempre tem um tempo livre, né? Se você precisar em casa, você pode ir. É muito diferente de ser de uma carteira assinada (...)As empresas querem pagar um salário, Aí quando não paga, elas querem explorar o máximo, entendeu da gente? Então, acho uma remuneração justa* (Ayrton, 22 anos).

Denota-se que o relato de Ayrton corrobora com a ideia de flexibilidade e autonomia encontrada no trabalho uberizado, no qual possibilita que o trabalhador consiga gerir seu tempo livre e estipular seu horário de trabalho. Nesse sentido, de acordo com a percepção do entrevistado, o trabalho enquanto entregador possui vantagens maiores se comparado ao trabalho formal, uma vez que é visto como restritivo e explorador. Contudo, tal percepção revela

uma racionalização da precariedade laboral, de modo a submeter-se a uma rotina exaustiva sob a ideia ilusória do controle de sua própria rotina. No entanto, os entregadores são controlados de forma excessiva, uma vez que o preço dos serviços, o controle de distribuição das tarefas e o estabelecimento de regras, advém das empresas-aplicativos. Aspectos esses que indicam uma centralização de poder e uma notável subordinação (Abílio, 2019).

Dentre os discursos das entrevistadas analisadas, Edson foi o único que apontou a remuneração como insuficiente. Conforme relatado abaixo:

*“(...) eu acho pouco, porque o risco é muito grande...A gente vai naquela correria arriscada ...Faço a minha oração porque o risco é constante...”* (Edson, 24 anos).

O discurso proferido por Edson diz respeito aos riscos constantes experienciados no trânsito da cidade. Assim, o entrevistado afirma que a remuneração é baixa devido a exposição diária a possíveis ocorrências de acidentes, considerando o contexto rodoviário urbano. De acordo com um estudo de Oliveira e Festi (2023), entregadores por aplicativos mencionaram estar expostos a diversos riscos cotidianos, sendo eles relacionados ao trânsito, assaltos e possibilidades de adoecimento físico e/ou mental no trabalho.

#### **Núcleo 4 : “A nossa profissão, eles vão querer taxar, entendeu?”**

“Mas lá vem eles novamente  
Eu sei o que vão  
fazer (...)”  
(Admirável Chip Novo, Pitty, 2003).

Após questionados sobre a percepção de cada entrevistado acerca da discussão em torno da regulamentação do trabalho uberizado, quatro dos cinco entrevistados afirmaram não serem favoráveis a esse modelo formal de trabalho. Assim, foram extraídos alguns trechos do discurso de suas respostas:

*“A nossa profissão, eles vão querer taxa, entendeu? Eles vão querer, Acho que vão querer. Tipo bem dizer assim em aspas, a metade do nosso salário, Entendeu?”* (Santos, 23 anos)

*“Para mim não interessa muito essa questão aí, por conta que acho que não é bom. A pessoa tá sabendo quanto a gente tá ganhando, entendeu?”* (Oscar, 22 anos).

*“(...) se for para mim, carteira assinada não compensa, porque eu sou mais uma taxa maior que eu possa ganhar, por exemplo, 1 real a mais. (...) como a gente trabalha é bom, porque quanto mais você se esforça, mais você tem dinheiro, né?” (Edson, 24 anos).*

Observa-se que os três discursos convergem acerca da desconfiança à regulamentação do trabalho formal. Os entregadores demonstram uma valorização da liberdade e flexibilidade inerentes ao trabalho informal, apesar da ausência de proteção social. Desse modo, é expresso um temor em perder a flexibilidade assim como em existir taxa e descontos no rendimento mensal. A resistência à formalização, reflete a necessidade desses jovens trabalhadores de se adaptarem e sobreviverem em um mercado de trabalho que, por vezes, não oferece opções benéficas de emprego formal, onde a remuneração seja coerente com o esforço atribuído na execução das atividades laborais. Isso se deve ao fato de que, conforme mencionado por Edson em seu discurso, a remuneração do entregador é resultado de seu esforço individual, o que configura uma pressão adicional sobre o seu desempenho laboral. Machado também respalda essa percepção:

*“(...)na minha opinião não sei se eu estou certo, se eu to falando onde eles estão vendo esse lado de pagar imposto, essas coisas. E assim eu vou falando que eu penso, né? Se tiver alguma coisa errada aí é porque eu tenho TDAH e os pensamento meu não deixa eu pensar direito” (Machado, 32 anos).*

Ao analisar esse trecho, percebe-se que a declaração, embora coincida com a maioria dos discursos, em que houve preocupações com impostos e opinião contrária à regulamentação do trabalho uberizado, Machado mostrou insegurança acerca de sua própria percepção. Isso porque, conforme sua visão, o diagnóstico de TDAH pode comprometer um pensamento assertivo e compreensível. Logo, os estigmas sociais acerca de adoecimentos mentais influenciam as percepções internas, as emoções e as crenças da pessoa estigmatizada ocasionando um comportamento passivo, retraído e de autodesvalorização, abandonando o seu papel social (Rocha; Hara; Paprocki, 2015).

Ayrton foi o único entrevistado que se mostrou favorável à regulamentação do trabalho uberizado, entendendo que sua atividade laboral se constitui como um emprego legítimo, semelhante a qualquer outro. Observa-se abaixo:

*“Eu sou a favor porque os motoboys iam passar a ter mais direitos, né, de igualdade, porque para mim isso é emprego como qualquer outro. Só que tipo*

*na cidade que a gente habita aqui, no caso Tianguá, seria bem um pouco mais difícil, porque a maioria dos motoboys querem trabalhar, sem CNH, sem a moto regularizada ... aí é por isso que veio a intenção de a gente botar um aplicativo. O aplicativo é para quê? Para a gente estar organizando os motoboy e sabendo com quem a gente está trabalhando, entendeu?” (Ayrton, 22 anos).*

Logo, Ayrton reconhece as dificuldades específicas da cidade de Tianguá e aponta condutas ilegais cometidas pelos entregadores, ao negligenciar as regulamentações e leis de trânsito estabelecidas. Desse modo, o entrevistado justifica a motivação de criar um próprio aplicativo para assegurar que todos os entregadores atendam aos requisitos legais necessários perante ao trânsito. Apesar de sua percepção de que o modelo formal seria difícil devido às práticas predominantes, a criação do aplicativo seria uma tentativa de estabelecer uma alternativa entre a formalização desejada e a adaptação às condições locais, proporcionando uma gradativa regularização profissional da categoria.

Contudo, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisas Datafolha para a *Uber* e o *iFood* (Instituto de Pesquisas Datafolha, 2023), evidencia que a maioria dos entregadores prefere manter o modelo de trabalho atual, por supor a existência de flexibilidade e autonomia no trabalho, mesmo sem acesso a benefícios trabalhistas assegurados pela CLT.

### **4.3 Vivências psicodinâmicas relacionadas ao trabalho**

#### **4.3.1 Vivências de prazer**

**Núcleo 1: *"Eu acho que o mais prazeroso é ver a gentileza das pessoas com a gente."***

“Nós que passamos apressados  
Pelas ruas da cidade  
Merecemos ler as letras  
E as palavras de gentileza”  
(Gentileza, Marisa Monte, 1994).

Ao serem questionados sobre suas vivências de prazer no trabalho, embora todos tenham expressado diferentes percepções, um elo comum entre as falas surgiu da importância que todos atribuem às relações interpessoais no trabalho, seja com clientes, proprietários das empresas de onde se originam as entregas ou com os colegas de profissão. Destaca-se os

seguintes discursos:

*“Eu acho que o mais prazeroso é ver a gentileza das pessoas com a gente. Porque tipo assim a gente, o motoboy, né? Os próprios motoboys e os próprios donos do estabelecimento, os atendentes do estabelecimento, né? Trabalhamos com pessoas. Então eu acho mais prazeroso... né? (....)”* (Santos, 23 anos).

*“O mais legal da vivência é quando a gente consegue, né? Juntar todo mundo junto ali, fazer uma reunião e comprar um lanche, né? Tá com todas as pessoas ali, né? Ao redor que a gente trabalha junto, conhecer um ao outro melhor...”* (Ayrton, 22 anos).

*“Tem cliente que reconhece seu trabalho, dá gorjeta. Isso para mim é o prazeroso...”* (Machado, 32 anos).

As relações interpessoais no trabalho são fundamentais para esse equilíbrio entre prazer e o sofrimento, proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho (Mendes, 1995). Ademais, com base em sua experiência, Oscar afirmou que o prazer no trabalho advém da experiência de percorrer as ruas em sua motocicleta, um aspecto também apontado por Ayrton. Já Edson afirmou que *“ver o dinheiro no bolso”* seria a maior fonte de prazer no trabalho, e logo em seguida acrescentou:

*“(...) muitas vezes a pessoa não precisa de ter uma remuneração em dinheiro, não...só um bom dia, a pessoa foi educada..., o cara já fica feliz”* (Edson, 24 anos).

Nota-se que para Edson, a remuneração não vem apenas do valor material recebido, mas do valor afetivo encontrado no seu trabalho.

#### 4.3.2 Vivências de sofrimento

**Núcleo 1: “Se você for levar tudo para a sua mente, você não vai conseguir trabalhar em paz. Você vai ficar ruim da cabeça.”**

“Tenho que ser guerreiro todo dia  
Porque senão com o tempo a onde passa...  
E te leva....  
Eu tô de pé. eu tô aqui, eu tenho fê”

(Hoje o céu abriu, NX Zero, 2013).

Em relação às experiências de sofrimento, a maioria dos entrevistados relataram



vivenciar desafios durante as interações com clientes. Observa-se os relatos de três entrevistados:

*“Eu tava levando um bolo do cliente. Aí eu acabei caindo no chão. Até tava até na chuva. Acabei me acidentando... uma quedinha de leve. Só que como eu tava levando um bolo, o bolo acabou se desmanchando, entendeu? Aí eu fui conversar com o cliente e o cliente não quis, né? (...) Tive que pagar. Foi resolvido, né? Mas foi chato...”* (Santos, 23 anos).

*“(...) Já vi muito cliente alterado, né? Aí a pessoa veio direto cliente estressado, aí infelizmente desconta nos pobres dos entregador....”* (Oscar, 22 anos).

*“O que mais acontece é questão de ignorância, né?... do cliente, quando vai receber pedido ou porque demorou... A gente fica ruim porque a gente não quer atrasar ou prejudicar ninguém, né...”* (Ayrton, 22 anos).

Observa-se que Santos relatou a ocorrência de um incidente ao entregar um bolo, onde o cliente se recusou a dialogar, resultando em uma responsabilização financeira ao entregador, que acrescentou ter vivenciado essa situação em virtude da condição climática que tornou o ambiente escorregadio. Oscar e Ayrton reforçaram os recorrentes tratamentos inadequados por parte de clientes, havendo condutas agressivas e impacientes. Tais vivências apontam para uma vulnerabilidade dos entregadores diante da ausência de um tratamento respeitoso, ao mesmo tempo tendo de lidar com outros fatores adversos, tais como as condições climáticas. A reação dos entregadores demonstra que tais situações repercutem negativamente no bem-estar desses trabalhadores. Além disso, Ayrton acrescentou um outro evento estressor:

*“Acontece muitas situações com o estabelecimento também. Quando você atrasa e o dono do estabelecimento não quer entender seu lado, só quer entender mais o lado do cliente. Mas a gente tenta relevar, né? Porque em qualquer trabalho, se você for levar tudo para a sua mente, você não vai conseguir trabalhar em paz. Você vai ficar ruim da cabeça”* (Ayrton, 22 anos).

Desse modo, além de existirem maus-tratos por parte dos clientes, os entregadores acabam sofrendo represálias dos donos de estabelecimentos, mesmo sendo visível a existência de condições adversas e riscos vivenciados, pelos quais os entregadores são expostos em suas jornadas de trabalho. Reforçando a existência de tais riscos, Machado proferiu um discurso que ele considera como uma experiência de sofrimento. Retrata-se no seguinte relato:

*(...) Às vezes tem bairro aqui que os bairros aqui que é perigoso, aí nem todo mundo quer fazer, não tem coragem” (Machado, 32 anos).*

Logo, denota-se que entregadores estão submetidos a riscos de violência, para além de outros fatores adversos, conforme citado anteriormente, tais como: exposição à condições climáticas desfavoráveis e acidentes de trânsito. Silva (2011) afirma que a exposição de trabalhadores em situações de risco além de afetar o corpo, afeta significativamente a saúde mental.

Quando questionados sobre possíveis problemas de ordem social, financeira ou emocional trazidos pelos entregadores ao contexto familiar, Edson e Machado apontaram vivência de sofrimento ao relatar que a tensão no trabalho comumente afeta negativamente o âmbito familiar. Já Santos relatou não se identificar exatamente. Um apontamento interessante surgiu veio através da fala de Ayrton, que expôs:

*“... alguns problemas na questão de celular, né, que eu ficava muito ligado no celular. Aí eu consegui conversar com alguns meninos, a gente conseguiu diminuir o tempo de eu ficar olhando o celular” (Ayrton, 22 anos).*

Em vista desse discurso, compreende-se que a exposição às telas é um dilema constante nas vivências laborais de entregadores por aplicativos. Segundo pesquisa realizada pela Universidade Federal de Minas Gerais (2024), o uso excessivo de telas pode impactar negativamente a saúde mental das pessoas, independentemente da faixa etária. Vale ressaltar que, conforme relatado, existiu um diálogo para que exista um alinhamento entre os entregadores para que a exposição frente às telas fosse reduzida, obtendo uma melhor dinâmica laboral nesse aspecto, fato que demonstra a presença de cooperação entre pares.

#### 4.3.3 Estratégias defensivas

##### **Núcleo 1: “Dá uma... dá uma relaxada mesmo”**

“Histórias, nossas histórias  
Dias de luta, dias de glória (...)  
(Dias de luta, dias de glória, Charlie Brown Jr., 1999).

No que concerne às estratégias encontradas de lidar com o cansaço gerado pela rotina e

pelos problemas do trabalho, cada entrevistado apontou uma forma diferente de reagir frente a esses desafios. Desse modo, foi identificada uma fala em que foi expresso a vivência de sofrimento psíquico:

*“(...) eu treino boxe, aí ajuda a aliviar os estresse também. Mas ajuda muito mesmo. Eu tenho ansiedade e o meu trabalho é muito estressante(...)”* (Santos, 23 anos).

Percebe-se que Santos revela possuir ansiedade e acrescenta o estresse inerente ao seu trabalho. Logo, a estratégia de enfrentamento individual utilizada é a prática esportiva. Já os demais entrevistados mencionaram a presença da família, durante as atividades de lazer. Como exemplo, denota-se o discurso de Edson:

*“Geralmente, quando eu tenho um tempinho, eu gosto de cozinhar, fazer pizza... Hambúrguer, né?(...) fazer esse lazerzinho com a minha família....Dá uma, dá uma relaxada mesmo... descontraída”* (Edson, 24 anos).

Além de apontamentos similares aos de Edson, vale acrescentar a fala de Oscar onde ele destaca realiza atividades de lazer com os colegas de profissão. Observa-se:

*“Geralmente a gente, quando a gente encerra o expediente, né, a gente fica em um local ali, às vezes jogando dominó, né, para passar o tempo (...)”* (Oscar, 22 anos).

Percebe-se que Oscar evidencia uma existência de realização de atividades de lazer entre os colegas de profissão, reforçando a união já identificada em discursos anteriores.

## **Núcleo 2: “...mas eu bebo muito café, muito café mesmo”**

*“(...)Craque sim mas de futebol  
Não seja burrinho diga que não tá afim(...)”  
(Diga não às drogas, Alexandre Pires, 2005).*

Sobre estratégias de enfrentamento relacionadas aos possíveis usos de substâncias químicas, álcool e outras drogas lícitas ou ilícitas, além de utilização de medicações e/ou estimulantes e/ou enérgicos,obteve-se diferentes relatos. Entretanto, o apontamento mais

recorrente foi o consumo de café. Observa-se no seguinte discurso:

*“Assim, eu não tenho nenhum vício. Não, entendeu? Eu não tenho nenhum vício, mas eu bebo muito café, muito café mesmo.(...) E também de vez em quando eu tomo um pó de guaraná, entendeu? Um monte de coisa aí também dá uma força a mais. Porque às vezes eu vou dormir tarde e acordo cedo, entendeu? Aí eu preciso de uma... de uma força”* (Santos, 22 anos).

Denota-se a necessidade de permanecer em alerta e amenizar o cansaço ocasionadas pelas rotinas laborais extenuantes. Santos expôs o uso frequente de café, corriqueiramente o uso de pó de guaraná e acrescentou afirmando que utiliza outras ‘coisas’ não citadas. Obteve-se um outro relato, onde um entrevistado afirmou já ter usado medicação:

*“Eu usava um remédio controlado que era para ansiedade, para o meu TDAH. Como a burocracia é muito grande aí no CAPS, às vezes eu me esquecia de ir falar com o psiquiatra para pegar a receita, essas coisas. Eu acabei desistindo, sabe? Aí eu usava a ritalina e o antidepressivo, né? E quando essas noitadas, assim como quando eu pego muito puxado, eu uso de energético mesmo”* (Machado, 32 anos).

Desse modo, o relato de Machado evidencia a ausência de tratamento em decorrência de questões burocráticas e inacessibilidade ao tratamento regular de sua condição de saúde mental. Logo, Machado abandonou o tratamento, fato que revela um sentimento de frustração com o sistema público de saúde, além de um risco de agravamento em sua condição. Assim sendo, para o enfrentamento das dificuldades inerentes ao contexto de trabalho, foi apontado o uso de energéticos e o consumo de café. No que tange uso de drogas lícitas e/ou ilícitas, houve apenas o relato de uso recorrente de cigarro, conforme expresse abaixo:

*“Eu fumo cigarro, eu fumo cigarro porque a noite dá uma distraída também, né? Mas o que geralmente acontece né?... Na hora do trabalho, por exemplo, que eu vou pegar a Entrega, né? Vou com meu cigarro no bolso. Vou até lá, entrega, fumo um cigarro”* (Edson, 24 anos).

O discurso proferido por Edson, sugere uma relação entre o estresse e consumo de substâncias lícitas, no caso o cigarro. Já em relação a drogas ilícitas não houve nenhum apontamento, pelo contrário surgiram discursos enfáticos ao afirmar sobre a consciência de suas implicações e efeitos. Observa-se o relato a seguir:

*“Mas graças a Deus... Deus me protege. Droga assim, Maconha, cocaína, essas coisas... Graças a Deus eu tenho a consciência de passar até longe”*  
(Machado, 32 anos).

Através dos relatos foi possível perceber que os usos de diferentes substâncias estão associados, principalmente, à forma de reagir frente ao contexto de trabalho. Logo, apesar de todos relatarem o consumo constante de café, denota-se que cada entrevistado lida de forma subjetiva mediante essas estratégias de defesa evidenciadas em seus discursos.

#### 4.3.4 Inteligência prática e Cooperação

**Núcleo 1:** *“(...) Aí a gente apagou, porque agora na cidade a gente tá criando nosso próprio aplicativo.”*

*“(...) Meu destino não é de ninguém  
E eu não deixo os meus passos no chão.”*  
(Primeiros Erros, Capital Inicial, 1990).

A partir do questionamento sobre quais e quantos os aplicativos em que os entregadores entrevistados possuem cadastros, constatou-se que apenas um não possui cadastro ativo. Embora, a maioria afirme possuir registro ativo nos aplicativos como *Ifood*, *Ai que fome* e *Zé delivery*, o modo de organização do trabalho encontrado foi realizar o cadastro em uma empresa terceirizada chamada *Mob Driver*, que funciona como uma mediação do trabalho uberizado, onde é oferecido várias funcionalidades e serviços adicionais que auxiliam na organização do trabalho e na eficiência do serviço de entrega. (Google Play, 2024). A partir da realização do cadastro nessa empresa terceirizada, o meio mais eficiente que passou a ser utilizado foi a criação de grupos de *WhatsApp*, onde donos de estabelecimentos e entregadores participam, de modo a agilizar a comunicação e trazendo maior pessoalidade. Observa-se os seguintes relatos:

*“(...) eu tenho um cadastro em um aplicativo, só que no momento eu não tô trabalhando nele, entendeu? Porque ele chama muito pouco, né...”* (Santos, 23 anos).

*“Eu tenho um cadastro no *Mobi Drive* e no *iFood* tem no 99, só que o 99 nem o *iFood* eles roda aqui. Não entendeu?”* (Oscar, 22 anos).

Assim, percebe-se que a funcionalidade dos aplicativos de comida é limitada na cidade,

o que motivou o cadastro no aplicativo da empresa terceirizada *Mob Driver*. Contudo, Edson e Oscar, relataram como acontece a organização do trabalho por aplicativo na cidade:

*“A gente trabalha para o iFood e para o Ai que fome... Os estabelecimentos comerciais que eles ficam responsáveis por pegar, eles botam lá a sua, o seu estabelecimento no aplicativo, e como a gente é um grupo de entregador terceirizado, a gente fica responsável por pegar”* (Edson, 24 anos).

*“Tem um grupo de delivery onde as empresas selecionam os motoboy e a gente aceita as corridas e faz aí o aplicativo, tá? (...)Que é uma forma melhor de trabalhar. Mas é só no grupo mesmo, né? Aí eu também tenho uns clientes já fixo, né? (...)”* (Oscar, 22 anos).

Entende-se que embora aplicativos como *iFood* e *Ai que fome*, funcionem entre clientes e estabelecimentos, os entregadores trabalham de forma indireta para essas empresas-aplicativo e além disso, para uma empresa terceirizada, o *Mob driver*, responsável por intermediar a relação entre donos de estabelecimentos e entregadores, categorizando essa classe de trabalhadores na cidade, enquanto entregadores de comida por aplicativo. No entanto, a maneira encontrada pelos entregadores para facilitar a dinâmica laboral foi a utilização de grupos de *WhatsApp*, onde os próprios estabelecimentos estão inclusos e comunicam a necessidade de um entregador para determinado serviço de entrega. Os entrevistados afirmaram que se organizam entre si para determinar qual deles irá realizar o pedido solicitado, de acordo com a localização que cada entregador se encontra naquele momento. Percebe-se o uso de inteligência prática na dinâmica laboral e da cooperação entre pares, a fim de assegurar um funcionamento laboral mais organizado e produtivo. Segundo Dejours (2005), a inteligência prática é uma estratégia coletiva de enfrentamento, onde o trabalhador encontra formas de resistir aquilo que é prescrito, utilizando seus próprios recursos e sua capacidade inventiva a fim de enfrentar situações adversas mediante uma ação de cooperação entre colegas de trabalho. Contudo, destaca-se o possível motivo pelo qual os aplicativos não obtiveram eficácia, através do seguinte relato:

*“Como foi a questão do aplicativo para os motoboys? Eu acho que eles não deram certo, porque, tipo assim, a maioria das corridas aqui da cidade elas não são cobradas por quilometragem, elas são cobradas tipo um valor único, né? R\$ 5,00... sempre era descontado 0,70 centavos do motoboy por corrida. Então a corrida do motoboy saía por R\$4,30, entendeu? E aí alguns preferiram um grupo e criaram um grupo, porque o valor que é cobrado por semana do motoboy, ele só é R\$15, entendeu? É R\$5,00 semanal. Só que o motoboy paga”* (Ayrton, 22 anos).

Através desse discurso, identifica-se uma melhoria de rendimento dos entregadores através do emprego de estratégias mais funcionais e compensatórias. Logo, mais uma vez denota-se a relevância do uso da inteligência prática, diante dos desafios e particulares encontradas na dinâmica laboral, representando uma busca de minimização do sofrimento para transformá-lo em prazer (Dejours, 2005). Além disso, evidenciou-se o processo de busca por melhores modos de organizar o trabalho de entregas, onde houve uma evasão dos cadastrados em aplicativos, conforme o discurso de Ayrton, ou mesmo a não-adesão ao uso do aplicativo, conforme relato de Machado. Observa-se a seguir:

*“Eu só tinha no iFood mesmo, né? Só quando eu já fui fazendo meu cadastro foi o tempo que os motoboys que eram cadastrado lá já estavam saindo da rota deles, né?” (Ayrton, 22 anos).*

*“Não, eu só participo dos grupos em aplicativo. Não sou cadastrado não (...) (Machado, 32 anos).*

Nota-se que surgiu a necessidade de soluções informais, dentro dessa dinâmica laboral, utilizando também um aplicativo, o *WhatsApp*. Contudo, foi exposto a pretensão de criar um próprio aplicativo destinado aos entregadores, em conformidade com as necessidades locais, e sobretudo uma remuneração justa e um suporte mais específico e funcional, a fim de aprimorar a experiência dos entregadores de comida.

*“Tamo criando aí nosso próprio aplicativo...que tá em desenvolvimento ainda. Entendeu?” (Santos, 23 anos).*

*“Ainda não tem o que a gente tá tentando botar, né? Nós mesmo das entregas aqui que nós do da equipe nossa aqui, né? Só que ainda tá esperando finalizar para iOS, aí quando finalizar é que vai ser colocado (Oscar, 22 anos).*

Diante disso, observa-se a constante busca por melhorias na organização do trabalho por aplicativo que surge a partir da colaboração entre os entregadores e não através das empresas-aplicativos. Denota-se um esforço coletivo para estabelecer uma dinâmica laboral que seja coerente com as aspirações dos entregadores da cidade de Tianguá.

Segundo foi relatado, as regras pelas quais os entregadores estão submetidos também sofrem alterações, pois não são impostas pelos aplicativos, mas sim condicionadas através dos grupos do *WhatsApp*, onde os próprios administradores, que também são entregadores, definem as normas para cerca de 35 de entregadores.

*“(...) no grupo tem as regras.. Não como aplicativo, né? Porque o aplicativo é só tocar e a gente pega. Mas no grupo a gente só pode pegar as entregas em cinco em cinco minutos, né? Para sobrar mais, entrega para os outros motoboy... E também não pode fazer privado, que é privado, privado e pegar a entrega sem ser no grupo, Entendeu? A empresa do grupo chamou você mesmo? Não pode. Tem que chamar no grupo para os outros motoboy ter chance de pegar a entrega, a retirada” (Santos, 23 anos).*

Percebe-se que as regras estabelecidas perpassam por dinâmica colaborativa entre os colegas de profissão e todos os entrevistados afirmaram ter conhecimento acerca das regras estabelecidas, tais como: cumprimento de horários e folgas rotativas. Todos os entrevistados afirmaram conhecer as regras do grupo. Ayrton e Oscar, que também são administradores do grupo, relataram o seguinte:

*“Aqui no grupo a gente usa como se fosse praticamente as regras do aplicativo no caso de horário. Entendeu?” (Ayrton, 22 anos).*

*“É só a pessoa trabalhar certinho. E rodar, né? Porque se a pessoa ficar inativo é claro que no cadastro não vai servir, né? O cadastro é bloqueado em caso também de reclamações né? Tipo avaliação de empresa. Como a empresa tem ela, ela pode avaliar o empregador se ela avaliar de uma forma ruim, aí ali dá para ver, né? E aquele motoboy ali com alguma avaliação, pode ser que ele seja bloqueado” (Oscar, 22 anos).*

Observa-se que as regras estabelecidas pelo grupo se assemelham às regras das empresas-aplicativos. Oscar e Ayrton atuam na administração de um dos grupos, e relataram também estarem sujeitos a bloqueios por parte do aplicativo. Isso ocorre caso o cadastro permaneça inativo, trazendo dificuldade para que o dono do estabelecimento consiga avaliar o serviço de entrega, fato que poderá resultar em rejeição de determinado entregador por parte dos estabelecimentos comerciais. Contudo, de acordo com relato de Edson não há um suporte específico desses aplicativos para o entregador.

Além disso, existem também punições estabelecidas no grupo. Segundo relatado, isso acontece caso o entregador não cumpra o horário previsto e não comunique a razão do seu atraso. A primeira infração resulta em uma suspensão de três dias, a segunda infração acarreta uma suspensão de uma semana, e a terceira infração resulta em uma suspensão de quinze dias. Caso o motoboy continue cometendo o mesmo erro, ele será excluído do grupo.

No que concerne ao questionamento sobre possíveis temores em caso de penalidade, Machado, Oscar e Ayrton, responderam não possuir receio de ser bloqueado. Machado, relatou



ser necessário estabelecer regras para manter a organização do trabalho. Ao passo que Oscar e Ayrton, ambos administradores dos grupos expuseram o seguinte discurso:

*“Eu nunca fui punido, Não. E também não tenho medo não. É só a pessoa trabalhar certinho. E rodar, né?” (Oscar, 22 anos)*

*“Eu também posso muito bem receber punição. Só que vai ser bem difícil, porque eu sei de todas as regras e eu sei que tenho que cumprir elas, entendeu?” (Ayrton, 22 anos).*

Observa-se que enquanto Oscar demonstra uma confiança, Ayrton demonstra uma abordagem mais pragmática. Ambos os discursos revelam formas peculiares de possíveis ocorrências de penalidades, porém confluem ao demonstrarem a ideia de que o conhecimento das regras contribui para que não haja punição. Dessa forma, mostra-se uma aceitação deliberada quanto a forma de organização de trabalho, tanto que reafirmam as práticas das empresas-aplicativos nos grupos de *WhatsApp*. Entretanto Santos e Edson, expuseram os seguintes posicionamentos:

*“Temer a gente teme porque a nossa nação ganha pão, né? Se eu parar de trabalhar nisso, eu não vou. Eu vou ter que arranjar um emprego fixo...” (Santos, 23 anos).*

*“(...) às vezes o meu filho...como ele tem um problema de garganta, ele às vezes passa a noite sem dormir, né? Aí o meu maior medo, é se eu vou atrasar meia hora e eles me tirarem do grupo de entrega, né? ... você passa uma semana sem trabalhar...” (Edson, 24 anos).*

Através desses discursos, é evidenciado como o trabalho uberizado resulta em uma instabilidade econômica, oriundo de uma insegurança no trabalho. As incertezas futuras geram, assim, um grande desafio considerando a tensão entre as preocupações pessoais/familiares e a necessidade de sustento. Santos, traz em seu relato uma preocupação acerca da possibilidade de ter que buscar um emprego formal, o que se subentende que para ele, não seja algo positivo.

## **Núcleo 2 : “A gente é tudo unido, entendeu?”**

Vamos começar de  
novo

Um por todos, todos por um(...)

O sistema é mau, mas minha turma é legal  
(Vamos Fazer Um Filme, Legião Urbana, 1988).

No que concerne, a relação entre os colegas de profissão, todos os cinco entregadores entrevistados afirmaram possuir uma relação de união e colaboração mútua. Santos mencionou haver um apoio quando acontece alguma intercorrência relacionada ao equipamento de trabalho:

*“(...) A galera ajuda muito no prego, né? Furou o pneu? Faltou gasolina. A galera ajuda muito aqui e no final do expediente a gente até se junta pra uma merenda, um lanche... entendeu?”* (Santos, 23 anos).

Através do discurso, observou-se um clima de companheirismo, durante o serviço de entregas e entre os intervalos. Além disso, foi relatado que há uma troca de informações e de colaboração entre pares durante a divisão de tarefas, de modo que a dinâmica laboral funcione de forma facilitadora e estratégica. Observa-se os seguintes discursos:

*“A gente é tudo unido, entendeu? É tudo unido. A gente vê aqui tudinho tentando ajudar um ao outro, né? Às vezes um pega uma corrida, passa para o outro para ajudar, viu?”* (Oscar, 22 anos).

*“Tem unidade... A galera lá, são, são bacanas, né? Por exemplo, tem um estabelecimento na Rodoviária que me chama e eu tô no Pólo, já tem outro entregador na Rodoviária, ele pega essa entrega e eu pego a do Pólo (...)”* (Edson, 24 anos).

Constata-se a aplicação da inteligência prática no âmbito da cooperação entre os entregadores, o que contribui para a fluidez do trabalho. Além disso, de acordo com os relatos de todos os entrevistados, há momentos de compartilhamento de experiências diárias, nos quais são trocadas vivências relacionadas tanto ao trabalho quanto à vida pessoal.

*“... a gente consegue trocar umas ideias com algumas pessoas que a gente consegue reunir naquelas bases que a gente tem como um ponto de apoio e geralmente nos grupos também, né. (...) Se o motoboy tá algum com algum problema, ele vem e conversa com algum responsável pelo grupo. A gente tenta marcar uma conversa para ver o que que tá acontecendo, né? Para ficar melhor para os dois lados, né?”* (Ayrton, 22 anos).

Para além do que foi mencionado acima, Ayrton acrescentou existir laços de amizade, especialmente entre os entregadores que possuem maior tempo de atuação. Ademais, Machado afirmou:

*“Cada um faz uma entrega e na hora do intervalo. Ali.. a gente tem um dominó, joga. É legal...”* (Machado, 32 anos).

Assim, percebe-se a existência de uma dinâmica laboral prazerosa, o que favorece a comunicação contínua entre pares. Embora haja uma rotina exaustiva, a cooperação se mostra um fator protetivo à saúde no trabalho.

#### 4.3.5 Mobilização coletiva

##### **Núcleo 1: “*Eu nunca precisei, não*”**

“(...)Sigo sem saber ...  
Que lugar me pertence  
Que eu possa abandonar”  
(Nada Sei, Kid Abelha, 1992).

Ao serem questionados sobre alguma participação em manifestação em prol de melhorias no trabalho, todos eles afirmaram de forma direta nunca terem participado. As falas dos entrevistados demonstram uma possível passividade em relação às condições de trabalho, além de uma neutralidade em torno desse assunto. Além disso, uma interpretação de que esses movimentos seriam ineficientes. Observa-se a fala de Santos:

*“Não, viu? Eu nunca precisei, não”* (Santos, 22 anos).

A fala de Santos reflete uma postura passiva, de conformismo com as condições de trabalho, através da evidenciação de que não sentiu necessidade. Em contraste, Edson apresentou uma motivação por não ter participado, conforme expresse abaixo:

*“Ainda não, porque a gente tem medo... se manifestar e ser tirado do grupo (...) Um tem a força de querer a mudança e outros vão pelo medo (...) acontece mais na Fortaleza, né? Tem a associação lá, a ATAF, né, que é mais atuante ... Se a gente tivesse um sindicato aqui também era ótimo, né?”* (Edson, 24 anos).

Denota-se que Edson, teme represálias que comprometam a segurança do emprego, exemplificada pela possibilidade de sua retirada do grupo de *WhatsApp*. Além disso, é expressa a falta de uma representação sindical que proporcione suporte e organização, tal qual acontece na cidade de Fortaleza-CE. Em seu discurso, Edson revela as reivindicações que,

em seu entendimento, seriam necessárias:

*“(...) Por exemplo, uma taxa melhor, o que o estabelecimento precisava para ter, por exemplo, dar uma força na gasolina, nem que fosse 5 reais, né? Quem, querendo ou não, ali a gente trabalha com tempo e a gasolina e a gasolina, querendo ou não, constantemente vai subindo” (Edson, 24 anos).*

Observa-se que, embora Edson evidencie os benefícios que uma mobilização coletiva poderia trazer para a classe trabalhadora, existe uma ausência de coesão entre os colegas nesse sentido, o que gera um receio em relação à participação em ações manifestativas. A mobilização vai além de uma relação custo-benefício ou senso de justiça, pois inclui a construção identitária em torno da causa. Aspecto esse essencial, uma vez que quando os indivíduos se dispõem a lutar existe uma identificação emocional com o grupo, abrangendo sentimentos como pertencimento e solidariedade, principalmente quando a causa específica se amplifica para uma questão social (Silva, 2018).

#### 4.3.6 Reconhecimento

**Núcleo 1: “ *Somos reconhecido não por todos os estabelecimentos, né...mas a maioria sim.*”**

*“(...)Você deve aprender a baixar a cabeça  
E dizer sempre muito obrigado...”  
(Comportamento Geral, Gonzaguinha, 1981).*

Ao serem questionados sobre o reconhecimento de seus trabalhos, envolvendo os clientes, estabelecimentos, poder público e sociedade, os entregadores trouxeram suas perspectivas sobre o assunto. Enquanto, Santos e Machado afirmaram haver reconhecimento geral, Oscar e Ayrton expuseram que o reconhecimento é inconstante, mas às vezes existente. Já Edson, afirma que não existe nenhum reconhecimento por parte dos estabelecimentos, ao passo que em relação aos clientes ele relata:

*“A maioria, os clientes agora estão mais um pouco compreensível, entendeu? Porque eles estão vendo que realmente é uma correria e vê que a maioria dos empregadores é pai de família (...)” (Edson, 24 anos).*

Em consonância com essa percepção, Oscar também manifesta em seu discurso, a seguinte afirmação:

*“No caso, os clientes das empresas... alguns admiram o serviço da gente, né? De trabalhar na chuva ou no sol tá por ali....Algumas pessoas mais, outros não. Entendeu?”* (Oscar, 22 anos).

Diante dos relatos, um entrevistado expôs um discurso em que o conceito de reconhecimento parece estar mais associado à cooperação entre colegas de trabalho, observe:

*“Eu me sinto muito reconhecido... pelos donos do grupo, os ADM. A questão é que a gente se ajuda, né? Também ajuda muita gente...”* (Santos, 23 anos).

Através do discurso de Santos, foi possível perceber que o reconhecimento em sua compreensão perpassa pela ajuda e suporte entre pares. Santos faz menção aos administradores do grupo de *WhatsApp*, que são os colegas de trabalho responsáveis por gerenciar o grupo de entregadores, impondo regras e atribuições semelhantes às aplicadas pelas empresas de aplicativos de entregas.

#### **4.4 Processo Saúde-Adoecimento**

##### **4.4.1 Processos de Adoecimento e Saúde mental**

##### **Núcleo 1: “(...)Aí não ganha nada, né? O ruim é isso...”**

*“(...)A situação é de medo  
As contas estão vencidas  
Geladeira pede arrego...”*  
(Tic tic nervoso, Kid Vinil, 1986).

No que tange a ocorrência de acidentes ou doenças durante o período em que estão trabalhando como entregador, os entrevistados relataram diferentes experiências e percepções sobre essas vivências. Machado relatou ter vivenciado um acidente grave, porém a ocorrência se deu antes de iniciar o trabalho de entregador. Oscar e Ayrton vivenciaram acidentes de trânsito, durante o período em que atuam nos serviços de entrega, e tiveram de ficar afastados de suas atividades laborais, conforme os discursos seguintes:

*“Passei uns 12 dias parado durante esse período. Aí é ruim porque quem trabalha assim, né, A gente não tá segurado por nada. Aí fica parado aí. Aí não, não ganha nada, né? O ruim é isso...” (Oscar, 22 anos).*

*“(...) eu fiquei afastado cerca de sete dias... Quando eu trabalhava de carteira assinada, porque a única diferença é que você tem que ter controle, né? Já que você recebe por dia, então você tem que ter controle de gastar por dia também, né?” (Ayrton, 22 anos).*

Posto isto, observa-se que os dois vivenciaram experiências semelhantes. Porém, a percepção acerca das repercussões trazidas no âmbito financeiro divergem. Oscar reconhece a falta de segurança financeira se comparada aos trabalhadores formais, enquanto Ayrton, apesar de reconhecer os desafios, demonstra uma adaptação financeira ao contexto de trabalho informal, evidenciada pela sua afirmação acerca da necessidade de controlar despesas. Já Edson, apontou ter vivenciado um adoecimento durante o período de trabalho como entregador, observa-se:

*“Já tive que trabalhar doente, muito doente mesmo, muito gripado, com febre. Tive que trabalhar porque não podia faltar (...) Como é um emprego autônomo se o faltar eu não recebo? E eu, por medo de faltar né, eu tive que trabalhar doente, né?” (Edson, 24 anos).*

O discurso de Edson transparece a falta de alternativa e o medo frente a necessidade de manter a renda, uma vez que sua ocupação é entendida como autônoma, fato que pode ser entendido como uma maneira de auto sacrificar-se em benefício da sobrevivência financeira. Santos, por sua vez, expôs o seguinte relato:

*“Eu sou muito difícil porque não sei se é porque eu pego chuva, sol direto aí meu corpo já se acostumou... Não sei, mas é muito difícil ficar doente...” (Santos, 23 anos).*

Ao minimizar o adoecimento, Santos apresenta um discurso de resistência física, associando a rara ocorrência de adoecimento à sua exposição constante em condições climáticas adversas. Tal discurso é capaz de revelar uma percepção de invulnerabilidade e uma estratégia de enfrentamento que evita compreender a fragilidade humana, o que pode estar interligado a necessidade contínua da produtividade e ganhos financeiros. No contexto da informalidade, como no caso de trabalhadores de uma feira, raramente existem casos de ausências nas

atividades laborais para tratamento médico, indicando uma necessidade de trabalho em detrimento da saúde e do bem-estar (Carvalho et. al., 2016).

**Núcleo 2: “Acho que acredito que todos nós, né?”**

“(...) E a loucura finge que isso  
tudo é normal  
Eu finjo ter paciência”  
(Paciência, Lenine, 2002).

Quando interrogados sobre a existência de vivências de estresse no ambiente familiar, três entrevistados afirmaram experienciar esse tipo de situação, já outros dois entrevistados afirmaram não vivenciar. Edson, Ayrton e Machado atribuíram diferentes motivações como impulsionadoras dessa vivência, percebe-se:

*“Geralmente isso acontece... se furar a pneu da moto... pronto, o dia já era. Porque você perde o tempo para consertar o pneu ... gasta o dinheiro que você poderia estar usufruindo. Você não tem prazer de sair de sol (...)”* (Edson, 24 anos).

*“Acho que acredito que todos nós, né? (...) Porque você sempre tá trabalhando com pessoas ali, então você trabalhar com pessoas é bem um pouco complicado, né?”* (Ayrton, 22 anos).

*“Por causa da variação de pensamento e até concentrar numa coisa, acaba, esse pensamento. Acaba atrapalhando. Aí o estresse vem...”* (Machado, 32 anos).

Diante dos discursos, observa-se que Edson atribui seu estresse às suas condições de trabalho, enquanto Ayrton atribui às complexidades inerente das relações com os clientes, já Machado relaciona o estresse, que comumente advém da exaustão e desafios ocasionados pelo trabalho, à sua condição de saúde mental já relatada anteriormente, revelando um autojulgamento acerca do diagnóstico de TDAH. Santos afirmou não experienciar estresse porque costuma aproveitar o tempo fora do trabalho para fazer alguma atividade que lhe traga prazer, já Oscar demonstrou uma postura que indica resistência frente às situações adversas. Fato esse capaz de sugerir uma negação do estresse ou mesmo um estereótipo acerca da força masculina.

**Núcleo 3 : “Para mim, saúde mental é a pessoa estar bem, né?”**

“(…) E disso os loucos sabem  
Só os loucos sabem...”  
(Só os loucos sabem, Charlie Brown Jr.,  
2005).

No que se refere ao entendimento sobre saúde mental, os cinco entrevistados expuseram diferentes percepções subjetivas, porém todos os relatos convergem para compreender a saúde mental como o bem-estar individual. A percepção sobre saúde mental foi apresentada como uma capacidade de ser funcional diante das situações adversas, como é perceptível no relatos a seguir:

*“Eu acho que saúde mental para mim é você estar bem consigo mesmo, né? (...) Às vezes, ser capaz, às vezes de enfrentar novos desafios, algumas mudanças, né? De acordo com o cotidiano que você vai vivendo. Porque a vida, ela é sempre feita de mudanças, né? E você tem que se adaptar com cada uma delas, com que vai chegar para você. Você aprender a enfrentar...”* (Ayrton, 22 anos).

A capacidade de resiliência frente às adversidades da vida, foi apontada por Ayrton como aspecto fundamental para possuir saúde mental. No entanto, Santos atribuiu às demandas de trabalho, em um contexto laboral familiar, como aspecto determinante para a saúde mental, conforme exposto em sua fala:

*“Assim, saúde mental eu acho que é o bem estar da pessoa, né? Como a pessoa se sente? Tipo, eu tava no trabalho antes de ser motoboy, né? Eu trabalhava fixo para minha tia. (...) E eu era muito afetado psicologicamente. Era muita coisa para me fazer, entendeu? Eu não me sentia bem. Aí isso foi me afetando, entendeu? É tipo assim com o psicológico da gente, a gente vai fazendo outras doenças, entendeu? Vai aparecendo outras coisas...”* (Santos, 23 anos).

Santos afirma a influência do contexto laboral para sua saúde mental em experiências de trabalho anteriores, nas quais contribuem para uma somatização. Já Oscar aponta que a saúde mental envolve diversos aspectos, mas demonstra um afastamento de qualquer tipo de sofrimento psíquico ou mesmo uma possível negação, conforme expresso em seu discurso:

*“Para mim, saúde mental é a pessoa estar bem, né? ( ) Tem pessoa que tem algum problema, né? E acaba atrapalhando no trabalho, né?”*



*A pessoa que tá com a saúde mental ruim, né? Atrapalha em tudo, entendeu? É saúde mental, Pode ser diversas coisas, pode ser um problema que a pessoa tem, pessoal que tá ali prejudicando a mente da gente, né? Mas eu mesmo não tenho nenhum tipo de problema desse não, entendeu?” (Oscar, 22 anos).*

No discurso, evidencia que existe uma interligação entre a saúde mental e o desempenho laboral, além da capacidade de enfrentar as dificuldades. Para Oscar, os problemas de saúde mental afetam todas as áreas da vida, mas não se reconhece como alguém que enfrenta tais problemas, ainda que vivencie diversas dificuldades em seu ambiente laboral. Em contrapartida, no discurso de Edson é demonstrado claramente que o contexto de trabalho se reflete em sua saúde mental:

*“Saúde mental para mim é eu ter o lazer, ... tempo de praticar um esporte.... Ter uma vida normal... uma vida pelo menos tradicional.. e é o está difícil, porque... se você recebe não recebe um salário maior, suficiente, né? Infelizmente não dá. Por exemplo, um pneu da moto, vou precisar trocar agora é 180 reais. Vou ter que trabalhar 2 dias para não trocar o pneu, né?” (Edson, 24 anos).*

Torna-se perceptível que, para Edson, o entendimento de saúde mental perpassa condições de trabalho, que trazem a possibilidade de oferecer um rendimento suficiente para destinar uma parte da renda às atividades de lazer. É apontado, ainda, que os gastos necessários para realizar seu trabalho, o impedem de obter um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, de modo que se conquiste um bem-estar. Para além da perspectiva de que a saúde mental envolve o contexto econômico, houve um discurso que associa saúde mental ao contexto religioso, observa-se:

*“Para mim e para minha saúde mental, em primeiro lugar, é ter Cristo. Jesus Cristo é aquele que vai acalmar um pouco da nossa saúde mental. Segundo, é você tá bem de vida? Não se preocupar muito com as contas, não se preocupar muito com os outros. Assim, tudo que você quiser comprar....Ter ali, na sua disposição” (Machado, 32 anos).*

O discurso de Machado, expõe que a fé em Jesus Cristo é primordial para dispor de saúde mental. Secundariamente, é colocado em seu discurso à estabilidade financeira como um fator fundamental para possuir tranquilidade e não possuir preocupação excessiva. Nesse sentido, acrescenta-se que a fé, assim como a meditação, pode auxiliar no suporte emocional e revigorar a capacidade de resiliência frente às adversidades da vida, proporcionando bem-estar e redução do estresse. Contudo, é importante considerar que, embora a religião contribua para

a promoção da saúde mental, o caráter multifacetado em torno da saúde mental não se limita a esse aspecto. Assim como é necessário que os profissionais de saúde reconheçam a espiritualidade, na qual abrange a religião, como forma de proporcionar integralidade e qualificação na prática clínica (Murakami; Campos, 2012).

#### 4.4.2 Cuidados à Saúde

**Núcleo 1:** *“..acontece direto de não se alimentar... às vezes o movimento tá bom e a gente não quer perder o movimento.”*

“Está na luta, no corre-corre, no dia-a-dia.  
Marmita é fria mas se precisa ir trabalhar(...)”  
(Trabalhador, Seu Jorge, 2001).

Ao considerar a regularidade da alimentação como forma de cuidar da saúde, os entregadores foram interrogados como funciona a dinâmica entre a alimentação e o manejo do trabalho. Foi constatado que a regularidade de horários e pausas para a alimentação é atravessada, de forma frequente, às exigências impostas pelo trabalho. Observe que os três entrevistados confirmam essa constatação:

*“(....) Às vezes eu deixo de comer porque às vezes é muita correria, né?(...) aí eu não posso parar, entendeu? Porque se a gente parar, a gente perde dinheiro, né? Eu sei que eu tenho que comer antes, mas às vezes a gente gosta de trabalhar mais, entendeu? Às vezes eu como fora de hora também...”* (Santos, 23 anos).

*“Rapaz, acontece direto de não se alimentar (...) às vezes o movimento tá bom e a gente não quer perder o movimento. A gente não pára nem pra almoçar, ou pra jantar... para merendar, a gente já tira. E quando fica mais calmo é que a gente pára pra comer, entendeu?”* (Oscar, 22 anos).

*“Ora, quase todo dia a gente não pára pra um almoço, pra uma janta ou então pra uma merenda de tarde(...) Às vezes tá só com o almoço na barriga e aí vai comer de noite....”* (Machado, 32 anos).

Para além dos discursos, que revelam a dualidade entre a necessidade de subsistência financeira e o cuidado com a alimentação, Edson e Oscar relataram que a alimentação afeta a

disposição física e a capacidade de concentração. Logo, denota-se um impacto na saúde física e mental dos entregadores. Um outro aspecto identificado pelo discurso de Ayrton é a utilização de uma estratégia de adaptação utilizada ao procurar reservar um momento do dia para se alimentar de forma mais saudável, embora a rotina de trabalho também interfira em sua rotina alimentar.

**Núcleo 2: “*Geralmente eu vou dormir sempre mais tarde.*”**

“É uma noite longa por uma vida curta  
Mas já não me importa, basta poder te ajudar(...)”  
(Lanterna dos afogados, Paralamas do Sucesso, 1992).

Em relação a quantidade de horas de sono diária, à sua qualidade e as possíveis interferências com o contexto de trabalho, foi constatado que os discursos dos entrevistados convergiram acerca da irregularidade de sono em virtude das demandas do trabalho noturno, embora a maioria dos entrevistados apontassem para uma normalização desse estilo de vida.

*“Eu sou acostumado já a dormir pouco, entendeu?”* (Santos, 23 anos).

*“Se a gente acha que perdeu alguma noite de sono, alguma coisa ou dormir mais tarde já também é porque a gente encerra tarde, né? Já Geralmente eu vou dormir sempre mais tarde”* (Oscar, 22 anos).

*“Questão de sono altera praticamente todos os dias, né? Mas ainda assim durmo em média de seis a sete horas por dia...”* (Ayrton, 22 anos).

Torna-se evidente que apesar de demonstrarem adaptação em torno da irregularidade de sono, o modo de organização do trabalho favorece uma privação de sono, reafirmado através dos relatos anteriores acerca da subcategoria de estratégias defensivas, que indicaram o uso de cafeína, energéticos e/ou estimulantes para lidar com a rotina de trabalho. Além disso, a qualidade do sono também sofre impacto negativo, conforme relatado por Machado:

*“Não é aquele sono gostoso, é um sono que você acorda cansado, ainda fatigado. Aí, dormir é um horário que eu emendo com a madrugada, né? Vou dormir lá para as 03h00”* (Machado, 32 anos).

O discurso de Machado gera uma percepção de que o sono irregular afeta o descanso

que o corpo necessita para que seja possível retomar as atividades laborais no dia seguinte. Vale lembrar que esse hábito irregular ocasiona danos à saúde mental, sobretudo no caso específico de Machado que possui um diagnóstico de TDAH, e por consequência necessita de um cuidado ainda maior no âmbito de sua saúde mental.

Em conformidade com o estudo realizado por Gemelli, Hilleshein e Lautert (2008), a má qualidade do sono e a redução do estado de alerta entre trabalhadores de turnos rotativos e noturnos, os tornam suscetíveis às alterações musculoesqueléticas, que consequentemente podem resultar em um aumento do risco de acidentes de trabalho e afastamentos. Além disso, conforme Alonzo et.al (2021), a má qualidade do sono, entre jovens, está relacionada à exposição excessiva às telas de aparelhos celulares, trazendo impactos negativos para a saúde mental.

### **Núcleo 3: “Mas não é toda semana que eu consigo ir...”**

“(...) Cada segundo que se passa é muito tempo  
Nosso corpo é nosso templo”  
(Nosso corpo é nosso templo, Gabriel Elias, 2019).

No que diz respeito à prática de exercício físico, os entrevistados reconhecem a importância e os benefícios trazidos para a saúde física e mental. No entanto, Oscar e Ayrton afirmaram que a prática é inconstante, conforme exposto a seguir:

*“É um pouquinho difícil eu fazer, mas aqui e acolá ainda vou jogar bola, entendeu? Mas não, né? Sempre não”* (Oscar, 22 anos).

*“Gosto de jogar futebol nas vezes...Mas não é toda semana que eu consigo ir...”* (Ayrton, 22 anos).

Ambos relatam praticar futebol de forma inconstante. Um outro entrevistado revela a dificuldade de incorporar a prática de exercício física em sua rotina, apesar de ter consciência da necessidade:

*“Sim, é muito difícil fazer exercício, muito difícil. Até minha irmã briga comigo... ‘tem que se cuidar, se tu não se cuidar um dia tu vai desmaiar em cima dessa moto’ Mas eu tenho que me preocupar mais agora com a minha saúde, entendeu? Fazer caminhada, essas coisas que eu tô precisando”* (Machado, 32 anos).

Observa-se que existe um incentivo familiar para que Machado cuide de sua saúde, em que se expressa um temor de que aconteça algo trágico em decorrência da ausência desse cuidado. De forma similar à Machado que não pratica exercícios físicos, Edson também afirmou não praticar, conforme apresentado abaixo:

*“Não pratico. Só dormir, porque o trabalho é cansativo...e dormir até dar uma descansada no cérebro...”* (Edson, 24 anos).

A fala de Edson indica que o cansaço ocasionado pela rotina de trabalho exaustiva, o impede de praticar alguma atividade física, limitando-o apenas para suprir a necessidade do sono. Vale acrescentar que a jornada de trabalho extensa, assim como a ausência de recursos financeiros, se configuram como um dos principais obstáculos para a prática de atividades físicas (Jesus; Jesus, 2012; Nascimento; Alves; Souza, 2017).

Em contraste a esse discurso, Santos afirma:

*“(...) eu treino boxe, aí ajuda a aliviar os estresse também. Mas ajuda muito mesmo. Eu tenho uma ansiedade aí, porque o meu trabalho é muito estressante ...”* (Santos, 23 anos).

Assim como Edson, Santos reconhece os impactos ocasionados à saúde mental trazidos pelo contexto de trabalho, porém busca gerenciar de uma forma diferente. Assim, a prática esportiva funciona como uma ferramenta de auxílio para trazer bem-estar mental.

#### **Núcleo 4: “Às vezes eu tiro um sábado, um domingo, sabe? (...)”**

“Eu só queria descansar  
Calar todas as vozes da cabeça  
Talvez um dia eu desapareça(...)”  
(Acordei me sentindo inútil, Bia Marques, 2021).

Ao serem questionados sobre reservar algum período para férias desde que iniciaram o trabalho como entregador, todos apontaram que isso nunca aconteceu. No entanto, alguns entrevistados indicaram as motivações pelas quais nunca tiveram férias. Observa-se a fala de Santos, por exemplo:

*“...como a gente tem nosso horário estabelecido pelos ADM do grupo, os donos do grupo, eu ainda não tive folga, nem férias. E eu acho muito difícil. Eles dão isso aí, porque assim não tem ninguém para substituir a gente, né? E o emprego, assim né... a gente ganha pelo nosso esforço”* (Santos, 23 anos).

Através do discurso de Santos, mais uma vez é reforçada a ideia de que ele é responsável pela sua remuneração, desconsiderando a dinâmica laboral e a submissão vivenciada. Além disso, é citado em seu relato que os administradores dos grupos de *WhatsApp*, estabelecem os horários e seriam, então, os responsáveis por conceder férias. Logo, vale lembrar que os administradores são também colegas de profissão e paralelamente organizadores de um modo de trabalho, que se assemelha à dinâmica das empresas-aplicativos, submetendo-os e sendo submetidos às imposições. Nesse sentido, Oscar que também é um administrador do grupo de entregadores, reflete a mesma vivência de trabalho ininterrupto:

*“Nunca tirei não... só esse dia de folga que a gente tira e nesse tempo aí que eu me acidentei...”* (Oscar, 22 anos).

Assim sendo, observa-se na realidade de contexto laboral desses entregadores, é inexistente a possibilidade de concessão de férias, limitando o afastamento do trabalho, somente em casos específicos, por exemplo no acidente sofrido por Oscar, em que as circunstâncias o fizeram se afastar, mas sem nenhum direito trabalhista assegurado. Oscar também reitera não haver possibilidade de tirar férias em virtude da demanda de serviços de entrega. Os demais entrevistados ressaltaram que costumam tirar apenas um dia para folga, conforme os relatos seguintes:

*“Raramente assim, tem um domingo... Mas período maior que isso ou viajar... não.”* (Edson, 24 anos).

*“(...) Eu sempre gosto de parar na segunda-feira. Entendeu?”* (Ayrton, 22 anos).

*“(...) Às vezes eu tiro um sábado, um domingo, sabe?”* (Machado, 32 anos).

Dessa forma, constata-se que acontece apenas um descanso esporádico e irregular, oportunizado mediante as condições de trabalho proporcionadas. Logo, é despertada uma percepção sobre o impacto causado pela intensa rotina de trabalho, que limita o descanso necessário para recuperação do cansaço, de modo que possivelmente trará repercussões

negativas à saúde mental e física do trabalhador uberizado. No entanto, a ausência de descanso faz parte da atividade informal, sendo percebida pelos trabalhadores como aceitável e natural (Carvalho et. al., 2016).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a realização deste estudo, foi possível compreender como a saúde mental, abordada no âmbito do processo de saúde-adoecimento, se associa ao contexto de trabalho uberizado, moldando as vivências laborais dos entregadores de comida por aplicativos na cidade de Tianguá-CE. O estudo constatou que o contexto de trabalho repercute de forma subjetiva e objetiva, influenciando a utilização das estratégias de defesas individuais nas vivências de trabalho.

Dessa forma, as vivências dos entregadores de comida por aplicativos são estabelecidas a partir do contexto de trabalho. Isso porque, os trabalhadores enfrentam uma submissão às regras que articulam condições laborais precarizadas, constantemente idealizadas como autonomia. No entanto, existe uma ideia ilusória de flexibilidade e autogerenciamento que corrobora a um consentimento, reafirmado pelos entregadores ao estabelecerem nos grupos de *WhatsApp* as mesmas regras existentes entre as empresas-aplicativo.

Portanto, os entregadores executam seus serviços de entrega sob um rígido controle, que se leva a uma associação ao estresse, ansiedade e medo presentes em relatos de alguns entregadores. Além disso, a exposição diária a riscos de acidentes e violência, impacta negativamente na saúde mental, ainda que sem uma consistente conscientização dos entregadores. Logo, as vivências de trabalho uberizado interferem nas rotinas dos entregadores e ocasiona repercussões significativas para seu bem-estar psíquico.

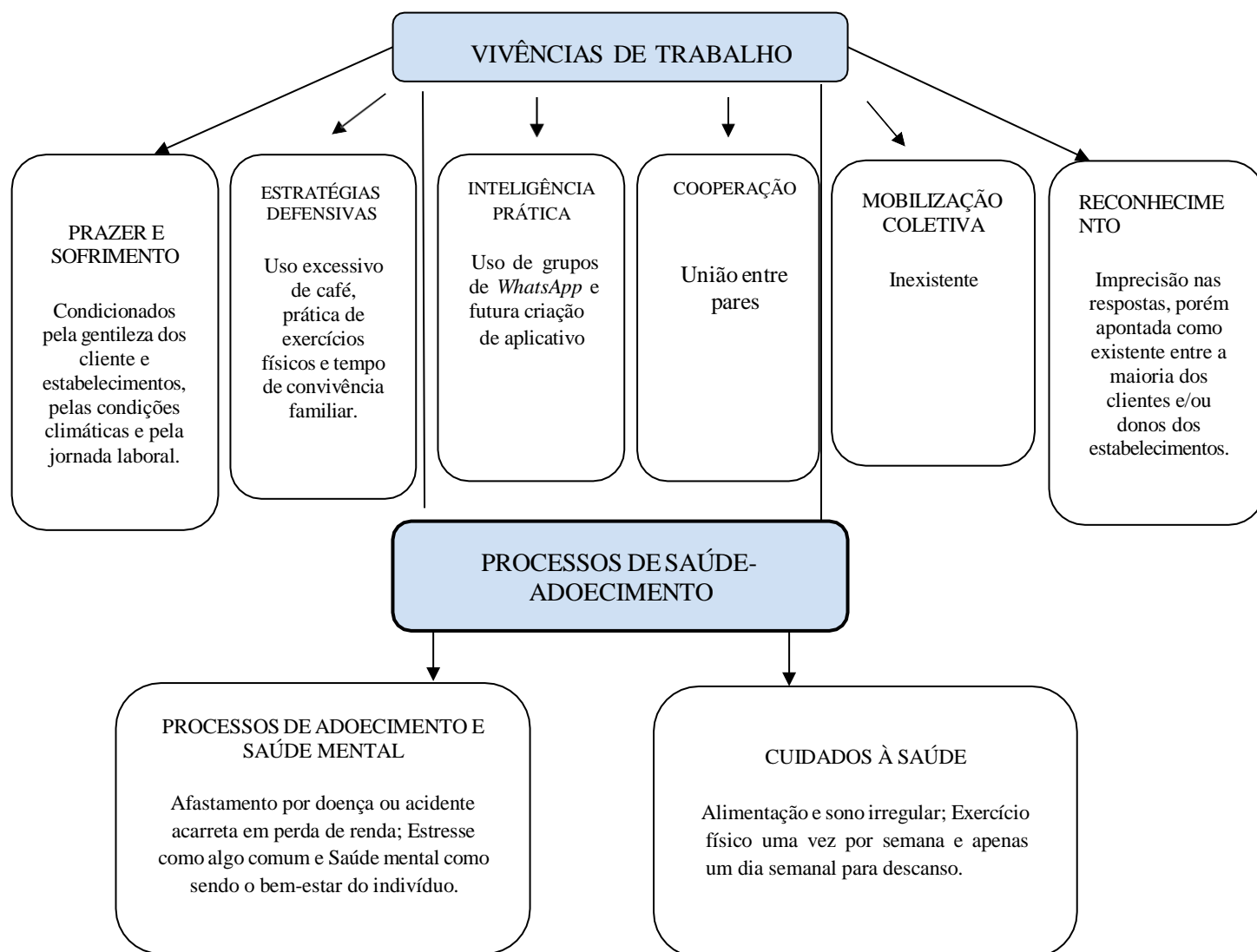
Os entregadores entrevistados são jovens entre 22 e 32 anos, do sexo masculino, apenas um não possui filhos, já os demais veem o sustento do filho como a motivação principal para trabalharem em média entre nove e doze horas por dia. Embora atuando em uma cidade interiorana de médio porte, os entregadores de comida por aplicativo vivenciam condições de trabalho semelhantes às de outras realidades disseminadas mundo afora, cujo trabalho uberizado se mostra como uma possibilidade de esquivar-se do desemprego e das precariedades também encontradas em empregos formais.

Para compreender os processos psicodinâmicos vivenciados pelos entregadores de comida por aplicativo na cidade de Tianguá, foi necessário, antes de tudo, conhecer o contexto de trabalho uberizado, abrangendo suas condições e modos de organização de trabalho. Posteriormente, foi possível tornar explícitas as vivências de trabalho, o que facilitou o entendimento do processo saúde-adoecimento. Para compreender a saúde mental, é necessário conhecer o dinamismo da saúde e sua integralidade, que envolve tanto as dimensões físicas quanto psíquicas do ser humano. O que nos possibilita constatar que essas dimensões estão



intrinsecamente associadas. O fluxograma abaixo, traz uma síntese dos principais resultados da pesquisa:

**Fluxograma 2** - Associação entre vivências de trabalho e processos de saúde-adoecimento



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Através do fluxograma 2 é possível verificar, com precisão, como as vivências do trabalho uberizado se associam aos processos de saúde-adoecimento, de onde advém o entendimento sobre saúde mental. Entretanto, apresenta-se acima apenas as principais características identificadas em cada categoria.

O estudo aponta que a ausência de gentileza dos clientes, a ocorrência de adoecimentos e/ou acidentes de trânsito bem como incidentes nos serviços de entrega ocasionados pelas

condições climáticas geram vivências de sofrimento. Ao passo que a gentileza dos clientes, o reconhecimento das pessoas e um contexto laboral favorável, na qual envolve condições climáticas e infraestrutura urbana propícias, proporcionam vivências de prazer.

Nesse contexto, observou-se que os entregadores utilizam estratégias defensivas no trabalho, tendo como núcleo de sentido o uso excessivo de cafeína para se manterem ativos durante longas jornadas de trabalho. Entretanto, fora do trabalho, cada entregador vivencia seu momento de lazer, seja praticando um esporte, convivendo com a família ou se reunindo com os colegas pós expedientes para jogar dominó. Porém, esses momentos são restritos visto que a rotina de trabalho os impede até mesmo de possuir uma alimentação e um sono regular. Além disso, os entregadores possuem apenas um dia de folga, e os afastamentos do trabalho acontecem apenas em caso de acidentes. Ressalta-se que em muitos casos, mesmo quando adoecem, a rotina permanece inalterada, uma vez que o trabalho de entregas constitui a principal fonte de renda familiar.

O uso da inteligência prática é favorecido pela cooperação entre os pares, evidenciada na dinâmica laboral que ocorre através de grupos de *WhatsApp*, onde estão inseridos também os donos e/ou gerentes dos estabelecimentos que comunicam os serviços de entrega. Embora os entregadores estejam cadastrados em aplicativos, a interação através dessas plataformas se restringe aos clientes e estabelecimentos. No entanto, os entregadores são avaliados pelos clientes, e essas avaliações são repassadas aos donos e/ou gerentes dos estabelecimentos, que as compartilham no grupo de *WhatsApp*. Assim, torna-se evidente o controle e a submissão existente na organização do trabalho uberizado.

A cooperação entre os pares, se mostra operante ao modificar a forma de organização de trabalho, exemplificada pela criação de grupos de *WhatsApp* que auxiliam na dinâmica de trabalho. Além disso, foi apontado pelos entrevistados que haverá uma futura criação de um aplicativo com a finalidade de facilitar o modo de organização de trabalho. No entanto, nos grupos de *WhatsApp* são seguidas regras similares às aquelas impostas pelas empresas-aplicativo, onde existe um controle de horários, avaliação por parte dos clientes e dos estabelecimentos, além de punições e bloqueios. Aspectos esses que indicaram exaustão e temor nas vivências dos entregadores da cidade de Tianguá.

O reconhecimento foi uma categoria psicodinâmica na qual obteve-se diversas percepções acerca de sua existência. O que expõe a necessidade de um reconhecimento estável e significativo. Alguns entrevistados se sentem reconhecidos pela maioria dessas pessoas, mesmo relatando vivências de sofrimento, como a falta de gentileza dos clientes e a postura conivente dos proprietários, que aderem à máxima de que o cliente sempre tem razão. Esse

reconhecimento contribui para que muitos entregadores não participem de manifestações em defesa de melhorias nas condições de trabalho. Além de não haver mobilização coletiva, a maioria dos entrevistados considera a remuneração justa, acreditando que a obtenção de um rendimento maior depende de esforço próprio, uma vez que se percebem como autônomos.

No que concerne à categoria Processos de saúde-adoecimento, investigou-se a subcategoria Processos de Adoecimento e Saúde Mental, identificando como núcleo de sentido que o afastamento em casos de doenças e/ou acidentes resulta em perda de rendimento, o que motiva os entregadores a trabalharem mesmo adoentados. A tensão no trabalho e/ou estresse foram enxergados como algo normal em qualquer trabalho. A saúde mental trouxe como núcleo de sentido o bem-estar do indivíduo. Além disso, a subcategoria Cuidados à Saúde evidenciou a existência de uma irregularidade no sono e na alimentação, a prática inconstante de exercício físico e apenas um dia destinado ao descanso.

Diante desse cenário, é reforçado o entendimento de que as condições e os modos da organização do trabalho uberizado dos entregadores de comida por aplicativo interferem diretamente em suas vivências de trabalho. Por consequência, os processos de saúde-adoecimento estão condicionados às vivências desses trabalhadores. Além disso, existe uma dificuldade de estabelecer cuidados com a saúde, devido à ausência de recursos e de tempo disponível. Denota-se, ainda, que em suas vivências de trabalho, frequentemente emergem vivências de sofrimento, as quais são amenizadas pela cooperação entre pares. Aspecto esse que se configura como um fator protetivo à saúde mental dos entregadores.

Nesse estudo, observou-se que a intensa carga de trabalho favorece a inserção de uma estratégia defensiva, que é o consumo excessivo de café, aumentando o estado de alerta e reduzindo a qualidade do sono, que já acontece de forma irregular. Além disso, percebe-se a inconstância alimentar assim como inconstância no período destinado ao descanso, até mesmo em caso de doenças. Isso porque é necessário obter a remuneração para a sobrevivência. Aspectos esses que comprometem o bem-estar, apontado como definição de saúde mental. Logo, revela-se a necessidade de promover um contexto de trabalho que favoreça o bem-estar dos trabalhadores uberizados.

Nesse sentido, a intervenção das políticas públicas se torna fundamental para assegurar um modelo de trabalho que equilibre a flexibilidade estimada pelos entregadores e a necessidade de proteção laboral. Por outro lado, a ausência de mobilização coletiva, refletida pela ilusória autonomia e flexibilização do trabalho reafirmadas pelos jovens trabalhadores uberizados, estagnam a luta por condições dignas de trabalho (Antunes, 2018), capazes de favorecer a produção desse bem-estar.

Como desdobramento da pesquisa, está sendo desenvolvido um Produto Técnico Potencial (PTP), sendo um documentário de curta-metragem intitulado “Preço Invisível”. O PTP refere-se a um produto midiaticizado, havendo intermediação tecnológica através do cinema e do audiovisual. Enfatiza-se que os aspectos éticos estarão assegurados através da assinatura de um Termo de Consentimento de Uso de Imagem e Voz (Apêndice C) de cada participante. O objetivo do documentário é conceder um espaço para o compartilhamento das vivências de trabalho uberizado, trazendo visibilidade ao público geral. Dessa forma, o argumento de 1º tratamento (Apêndice D), e a proposta de direção com abordagem do tema (Apêndice E) foram elaborados pela pesquisadora. Ressalta-se que o documentário concorreu na Categoria 02 do Edital N° 02/2024 de chamamento público municipal de Tianguá-CE, e foi selecionado (Anexo 2) para captar apoio financeiro da Lei Paulo Gustavo<sup>5</sup>. Assim, o documentário está sendo produzido por uma empresa de produção audiovisual, enquanto a pesquisadora atua como diretora do projeto, supervisionando cada etapa da produção artística e técnica.

Uma proposição relevante é a necessidade de realização de um novo estudo capaz de evidenciar o impacto social trazido através do documentário que está sendo realizado, pois assim será possível verificar a visibilidade pública e conscientização social acerca da vulnerabilidade laboral presente no modelo de trabalho uberizado.

Contudo, os resultados obtidos nesta pesquisa contribuem mais precisamente para o cenário do município de Tianguá-CE. Logo, torna-se necessário a realização de estudos em diferentes localidades brasileiras a fim de proporcionar uma visão específica de cada realidade. Isso porque oportuniza a construção de estratégias assertivas para o desenvolvimento de políticas públicas de saúde mental direcionadas ao trabalhador uberizado, considerando cada contexto de trabalho. Nesse sentido, é relevante que outras categorias de trabalhadores uberizados sejam investigadas, a partir de outras abordagens teórico-metodológicas.

Ademais, sugere-se a produção de novos estudos que abranjam o entendimento das relações socioprofissionais. Isso porque, o presente estudo isentou-se de explorar, de forma específica, as relações socioprofissionais. Assim, como as dimensões das condições e dos modos de organização de trabalho, também se destaca a dimensão das relações socioprofissionais, que se faz igualmente necessário para compreender o contexto de trabalho. Essas três dimensões influenciam as vivências de prazer e de sofrimento, refletindo o sentido

---

<sup>5</sup> A Lei Paulo Gustavo, lei Complementar n° 195/2002, foi criada objetivando trazer apoio ao setor cultural brasileiro, veementemente afetado pela pandemia. Essa lei visa promover a cultura local e incentivar a economia criativa, de modo a assegurar um aumento da acessibilidade cultural à população. Assim, a lei direciona R\$ 3,86 bilhões oriundos do Fundo Setorial do Audiovisual para incentivar projetos culturais em diversas áreas, tais como cinema, teatro e música (BRASIL, 2024).

subjetivo que cada trabalhador atribui ao seu trabalho. Esse sentido é resultado da interação entre as condições subjetivas de cada trabalhador e as condições objetivas do trabalho real. (Dejouis, 1992; Freitas; Augusto; Mendes, 2014).

Em resumo, evidencia-se que no presente estudo, o processo psicodinâmico de cooperação atua como fator protetivo à saúde mental dos entregadores. Visto que a união entre colegas proporciona uma comunicação constante e favorece o uso de uma inteligência prática que auxilia o modo de organização do trabalho uberizado. Aspecto que contribui para a obtenção de um certo equilíbrio psíquico do entregador. Contudo, em meio às degradantes condições laborais, existem estratégias defensivas desfavoráveis, como o uso excessivo de cafeína, como também limitadas, exemplificadas pelo tempo de convivência familiar e de lazer. A intensa jornada de trabalho, assim como a exposição constante aos riscos de acidentes e/ou adoecimentos, inviabilizam os cuidados à saúde física e mental e favorecem vivências de sofrimento. Logo, essas estratégias defensivas são consideradas insuficientes para a produção de equilíbrio psíquico consistente e durável. Logo, o certo equilíbrio psíquico identificado pode ser temporário e vulnerável, possivelmente capaz de repercutir de forma negativa na saúde mental do trabalhador.

Diante disso, a luta necessária para essa transformação do modelo de trabalho uberizado perpassa pela Psicologia, enquanto ciência e profissão, no papel de enxergar, compreender e assistir esses trabalhadores, em sua maioria jovens, que se encontram às margens da sociedade. Logo, é fundamental que a sociedade civil participe, mediante consultas públicas, para que sejam elaboradas políticas públicas, de modo a garantir que as expectativas dos trabalhadores sejam supridas. Em vista disso, a discussão acerca da regulamentação do trabalho uberizado, demanda uma gestão eficiente em nível nacional, estadual e municipal.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas de; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020. doi: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. doi: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020a. doi: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP** [online], v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020b. doi: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. doi: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, matéria publicada em 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> Acesso em: 21 set. 2024.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Regulamentação do trabalho de motoristas por aplicativos é tema de projeto. 2024. **Agência Câmara de Notícias**, 25 de abril de 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1054138-regulamentacao-do-trabalho-de-motorista-de-aplicativo-e-tema-de-novo-debate-na-camara/> Acesso em: 10 jul. 2024.
- ALONZO, Rea; HUSSAIN, Junayd; STRANGES, Saverio; ANDERSON, Kelly K. Interação entre uso de mídia social, qualidade do sono e saúde mental em jovens: uma revisão sistemática. **Sleep Medicine Reviews**, 56, 2020. doi: <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.101414>
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 9-23, 1995.
- ANGELIN, Gabriel Antonio Ferreira; PASTORE, Giovana de Carvalho; MACEDO, Cíbele Mariano Vaz de. A rua como local de trabalho: o caso de entregadores via aplicativos. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, v. 17, n. 4, 2023. doi: <https://doi.org/10.29397/reciis.v17i4.3811>
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era**

**digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, p. 405-419, 2011. doi: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; GENTILLI, Pablo. **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, pp. 35-48, 2001.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>

ARAÚJO, José Newton Garcia de. Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 79-93, 2020. doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i1p79-93>

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13>

AREOSA, João. O meu chefe é um algoritmo: reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho. **Revista segurança comportamental**, v. 11, n. 14, p. 51-56, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/350621711\\_O\\_meu\\_chefe\\_e\\_um\\_algoritmo\\_-\\_Reflexoes\\_preliminares\\_sobre\\_a\\_uberizacao\\_do\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/350621711_O_meu_chefe_e_um_algoritmo_-_Reflexoes_preliminares_sobre_a_uberizacao_do_trabalho) Acesso em: 18 set. 2024.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições, 1977.

BARRUCHO, Luis. 'Quero abraçar meu filho pela última vez', diz mãe de brasileiro que morreu atropelado durante tiroteio em Londres. **Portal de Notícias da BBC News Brasil**, BBC Brasil em Londres, 02 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-63475570> Acesso em: 18 jul. 2024.

BERNARDO, Martha. Sofrimento na França de Christophe Déjourns: uma análise psico-sociológica das relações de trabalho no neoliberalismo. **PÓLEMOS—Revista de Estudantes de Filosofia da Universidade de Brasília**, v. 11, n. 22, p. 284-300, 2022. doi: <https://doi.org/10.26512/pl.v11i22.41759>

BERALDO, Guilherme de Souza; TRINDADE, Ellika. Novos pais, novos homens? Paternidade e identidade masculina no contexto pós-moderno. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 1, n. 2, p. 57-75, 2016. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/13611> Acesso em: 10 mai. 2024.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BIA MARQUES. **Acordei me sentindo inútil**. [S.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/bia-marques/1721039/>. Acesso em: 23 set. 2024.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010> Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm) Acesso em: 09 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Brasília, DF, 1976. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6321-14-abril-1976-356338-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. 10,5% dos acidentes de trabalho em vias públicas envolveram motociclistas e ciclistas de entregas rápidas. **Portal de Notícias do Ministério da Saúde**, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/10-5-dos-acidentes-de-trabalho-em-vias-publicas-envolveram-motociclistas-e-ciclistas-de-entregas-rapidas> Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Secretaria Especial de Cultura. **Lei Paulo Gustavo**. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/aceso-a-informacao/comunicabr/lista-de-aco-es-e-programas/lei-paulo-gustavo>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A democracia não está morrendo: Foi o neoliberalismo que fracassou. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, v. 111, p. 51-79, 2021. doi: <https://doi.org/10.1590/0102-051079/111>

CABRAL, Ivens Bruno Vieira; SILVA, Pedro Henrique Nobre da; SOUZA, Diego de Oliveira. Precarização do trabalho e saúde do trabalhador: revisão e perspectivas. **Trabalho & Educação**, v. 30, n. 3, p. 51-65, 2021. doi: <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2021.25729>

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei Complementar nº 22/2024 - Ficha de Tramitação**. Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2421102>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 3498, de 12 de junho de 2019**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para dispor sobre a obrigatoriedade de contratação de seguro de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados no transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2207803> Acesso em: 27 de jul. 2024.



CÂMARA LEGISLATIVA. **Projeto de Lei nº 1665, de 2020**. Dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19). Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2244218> Acesso em: 03 fev. 2024.

CAPITAL INICIAL. **Primeiros Erros**. [S.l.: s.n.], 1990. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/capital-inicial/25140/>. Acesso em: 13 set. 2024.

CARVALHO, Renata Guimarães; OLIVEIRA, Iara Andrade de; MAIA, Luciana Maria; MACIEL, Regina Heloisa; MATOS, Tereza Rocha. Situações de trabalho e relatos de dor entre feirantes de confecções. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 3, p. 274-284, 2016. doi: <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.735>

CASTRO, Fabio Caprio Leite de. “A fadiga de ser si mesmo e o individualismo contemporâneo em Alain Ehrenberg”. In: CASTRO, Fabio Caprio L. de; MARQUES, Cristian. Ensaio sobre a depressão – A perda de sentido de si e o mal-estar na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Fi, pp. 141-174, 2019.

CASTRO, Matheus Fernandes de. A pandemia e os entregadores por aplicativo. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 70-80, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57157> Acesso em: 18 mar. 2024.

CHARLIE BROWN JR. **Dias de luta, dias de glória**. [S.l.: s.n.], 1999. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/charlie-brown-jr/119509/>. Acesso em: 17 set. 2024.

CHARLIE BROWN JR. **Só os loucos sabem**. [S.l.: s.n.], 2005. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/charlie-brown-jr/29736/>. Acesso em: 23 set. 2024.

CLANDININ, Jean; CONNELLY, F. Michael. **Narrativa e experiência: Pesquisa qualitativa em reconstituição narrativa**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO URBANO. **O impacto das plataformas de aplicativos nas cidades**. Câmara dos Deputados, 2023a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/68523>. Acesso em: 08 jun. 2024.

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO URBANO. **Requerimento nº 10/2023**. Requer a realização de audiência pública para debater o impacto das plataformas de aplicativos nas cidades e as consequências para os trabalhadores e trabalhadoras em aplicativos. Câmara dos Deputados, 2023b. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2267646](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2267646) Acesso em: 05 mai. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos e revoga as Resoluções CNS nos. 196/96, 303/2000 e 404/2008. Publicada no DOU nº 12 – quinta-feira, 13 de junho de 2013 – Seção 1 – Página 59. Disponível em: [https://conselho.saude.gov.br/ultimas\\_noticias/2013/06\\_jun\\_14\\_publicada\\_resolucao.ht](https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.ht)

ml Acesso em 19 jul. 2024.

DAUFENBACK, Vanessa; BÓGUS, Cláudia Maria; ROCHA, Cecília; RIBEIRO, Esther Amorim. “A gente é invisível pra sociedade”: impactos das condições de trabalho na saúde e qualidade de vida em entregadores de comida na pandemia de covid-19. **Saúde e Sociedade**, v. 32, n. 1, p. 1-17, 2023. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220528pt>

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo**: trabalho e emancipação. 2 vol. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**, v. 139, p. 1-5, 2009. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=1402822> Acesso em: 15 jul. 2024.

DEJOURS, Christophe; SZNELWAR, Laerte Idal; MASCIA, Fausto Leopoldo. (Orgs.). **Trabalho, Tecnologia e Organização**: avaliação do trabalho submetida à prova do real - Crítica aos fundamentos da avaliação, vol. 2, 2008.

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

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5a. ed. São Paulo: Cortez-Oboré; 1992.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod\\_resource/content/0/Por%20um%20no%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod_resource/content/0/Por%20um%20no%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf) Acesso em: 14 abr. 2024.

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

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. **Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300009>

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização: a chave da precarização do

trabalho no Brasil. In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. (Org.). **Retratos do Trabalho no Brasil**, v. 1, 1. ed. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia – EDUFU, pp. 225-254, 2009.

FACAS, Emílio Peres. PROART: **Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho** [Livro eletrônico]. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/15ytleZAzlA5dN66q1qCzoaWaLEnnr\\_NS/view](https://drive.google.com/file/d/15ytleZAzlA5dN66q1qCzoaWaLEnnr_NS/view) Acesso em: 15 mai. 2024.

FERREIRA, Mário César; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha (Orgs.). **Intensificação, precarização, esvaziamento do trabalho e margens de enfrentamento**. 1. ed. Natal: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2020.

FILGUEIRAS, Luiz. O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. In: BASUALDO, Eduardo Marcelo; ARCEO, Enrique. **Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales**. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, ago. 2006, pp. 179-206. Disponível em: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101101023845/basualdo.pdf> Acesso em: 09 mai. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. doi: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>

FILHO, Naomar de Almeida. **O que é saúde?** Editora FIOCRUZ, 2011.

FIORI, José Luís. Estado de bem-estar social: padrões e crises. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 7, n. 2, p. 129-147, 1997. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-73311997000200008>

FONTANELLA, Bruno Jose Barcellos; LUCHESI, Bruna Moretti; SAIDEL, Maria Giovana Borges; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro; MELO, Débora Gusmão. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de saúde pública**, v. 27, n. 2, p. 388-394, 2011. doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2011000200020>

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Child Labour: global estimates 2020, trends and the road forward**, publicada em 09 de junho de 2021. Disponível em: <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/> Acesso em: 14 jun. 2024.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, ed. esp., p. 844-856, 2019. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936>

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

FRANKLIN, Rodrigo Straessli Pinto. O que é superexploração? **Economia e Sociedade**, v. 28, n. 3, p. 689-715, 2019. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3533.2019v28n3art04>

FREITAS, Lêda Gonçalves; AUGUSTO, Magda Maria; MENDES, Ana Magnólia. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em revista**, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014. doi: <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>

FREITAS, Lêda Gonçalves de. O processo de saúde e adoecimento dos professores que atuam em ambiente virtual. In: MENDES, Ana Magnólia Bezerra (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. pp. 243-268.

GABRIEL ELIAS. **Nosso corpo é nosso templo**. [S.l.: s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/gabriel-elias/1721048/>. Acesso em: 03 set. 2024.

GEMELLI, Karine Kummer; HILLESHEIN, Eunice Fabiani; LAUTERT, Liana. Efeitos do trabalho em turnos na saúde do trabalhador: revisão sistemática. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. Porto Alegre, v. 29, n. 4, p. 639-646, 2008. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rgenf/article/view/7637> Acesso em: 18 jun. 2024.

GERNET, Isabelle; DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andréa Pereira. (Orgs.) **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, pp. 61-70, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZAGUINHA. **Comportamento geral**. [S.l.: s.n.], 1981. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/gonzaguinha/57928/>. Acesso em: 03 set. 2024.

GOOGLE PLAY. **MOB Delivery – App para Entregadores**. Disponível em: <https://play.google.com/store/apps/details> Acesso em: 15 set. 2024.

GREGGO, João Pedro; LUCCA, Sérgio Roberto de; AZEVEDO, Valmir; BANDINI, Márcia. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid- 19. **Saúde em Debate**, v. 46, n. 132, p. 93-106, 2022. doi: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213206>

GROHMANN, Rafael. Trabalho digital: o papel organizador da comunicação. **Comunicação Mídia e Consumo**, v. 18, n. 51, p. 185-185, 2021. doi: <http://dx.doi.org/DOI-10.18568/CMC.V18I51.2279>

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades. Panorama – Tianguá-CE**. 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/tiangua/panorama> Acesso em: 19 abr. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISAS DATAFOLHA. **Futuro do trabalho por aplicativo.**

Elaborado pelo Instituto Datafolha para Uber e iFood e atualizado em março de 2023. São Paulo: Poder360, 2023. 30 p. Disponível em:

<https://static.poder360.com.br/2023/05/Datafolha-ifood-uber-22-mai-2023.pdf>. Acesso em: 13 set. 2024.

JESUS, Gilmar Mercês de; JESUS, Éric Fernando Almeida de. Nível de atividade física e barreiras percebidas para a prática de atividades físicas entre policiais militares. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 34, p. 433-448, 2012. doi:

<https://doi.org/10.1590/S0101-32892012000200013>

JÚNIOR, Adalberto Vital dos Santos; MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/Dort. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 3, p. 614-625, 2009. doi:

<https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000300014>

KID ABELHA. **Nada sei**. [S.l.: s.n.], 1992. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/kid-abelha/27305/>. Acesso em: 23 set. 2024.

KID VINIL. **Tic tic nervoso**. [S.l.: s.n.], 1986. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/kid-vinil/136482/>. Acesso em: 09 set. 2024.

LANCMAN, Selma; UCHILDA, Seiji; SZNELWAR, Laerte Idal. Contribuições da psicodinâmica do trabalho para compreender o trabalhar e suas relações com a saúde mental. In: RAZZOUK, Denise; DE LIMA, Mauro Gomes Aranha; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). **Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, pp. 71-88, 2015.

LAVANCHICHA, Gláycce Rejane Felipe da Silva. A clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. **Khóra, Revista Transdisciplinar**, v. 2, n. 2, maio 2015. p. 14. Disponível em: <http://site.feuc.br/khóra/index.php/vol/article/view/45> Acesso em: 25 abr. 2024.

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

LEGIÃO URBANA. **Vamos fazer um filme**. [S.l.: s.n.], 1988. Disponível em:

<https://www.lettras.mus.br/legiao-urbana/24288/>. Acesso em: 13 set. 2024.

LEITE, Christina Kellen. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. **Política & Trabalho**, n. 51, p. 108-125, 2020. doi:

<https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.50733>

LENINE. **Paciência**. [S.l.: s.n.], 2002. Disponível em:

<https://www.lettras.mus.br/lenine/111147/>. Acesso em: 12 set. 2024.

LIMA, Evelyn; SALES, Marcos Vinícius. Situação da juventude brasileira num contexto de extrema flexibilização, “uberização” e desemprego. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 129, p. 131-152, 2022. doi: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.50733>

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH** [online], v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019. doi: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>

LHUILIER, Dominique. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, p. 483-492, 2013. doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000300002>

LOBO, Ary. Garoto do Amendoim. [S.l.: s.n.], 1979. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/ary-lobo/1577520/>. Acesso em: 30 ago. 2024.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de; OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Revista Katálisis**, v. 25, n.1, p. 73-82, 2022. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82588>

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. (Orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. (E-book). Universidade Federal do Paraná, Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: [https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf) Acesso em: 10 set. 2024.

MACIEL, Marcos Vinícius Martins; PAIVA, Luis Eduardo Brandão; ARAÚJO, Rafaela de Almeida; LIMA, Tereza Cristina Batista de. “Saiu para a Entrega”: Prazer e Sofrimento no Trabalho de Entregadores por Aplicativos. **Revista de Administração IMED**, v. 12, n. 2, p. 114-132, 2022. doi: 10.18256/2237-7956.2022.v12i2.4722

MAIOR, Nívea Souto; VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálisis**, v. 25, n. 1, p. 62-72, 2022. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>

MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 171-183, 2012. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index> Acesso em: 16 ago. 2024.

MARTINS, Soraya Rodrigues. A escuta do sofrimento na clínica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, pp. 94-112, 2010.

MASSA, Rubens Mussolin. Boom das Plataformas de Entrega no Brasil e suas Consequências Peculiares. **Portal de Notícias da Fundação Getúlio Vargas-FGV**, matéria publicada em 13 de abril de 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/boom-plataformas-delivery-brasil-e-suas-consequencias-peculiares> Acesso em: 07 jan. 2024.

MATUÊ. **Maria**. [S.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/matue/6625269/>. Acesso em: 01 set. 2024.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento

aéreo de trânsito. **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 9, n. 1, p. 74-90, 2017. doi: <http://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74>

MELO, Nildo Aparecido de. Neoliberalismo e mercado de trabalho no Brasil – desemprego e precarização do trabalho nos anos de 1990 e instabilidade/alta rotatividade do emprego formal sob o governo Lula. **Caderno Prudentino de Geografia**, v. 1, n. 29, p. 87-113, 2007. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/cpg/article/view/7413> Acesso em: 16 jun. 2024.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; FACAS, Emílio Peres. Subjetividade e trabalho com automação. In: MORAES, Rosângela Dutra de.; Vasconcelos, Ana Cláudia Leal. (Eds.), **Subjetividade e trabalho com automação: Estudo piloto no polo industrial de Manaus**, pp. 18-37. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2011.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras. **Brasília: Ex Libris**, v. 12, n. 2, p. 47-184, 2011. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index> Acesso em: 12 mar. 2024.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Christophe Dejours. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 15, p. 34-38, 1995. doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>

MENDES, René. **Patologia do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atheneu, 2019.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172009000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002) Acesso em: 27 mai. 2023.

MOLINIER, Pascale. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 14, n. 1, p. 43-47, 2003. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v14i1p43-47>

MONTE, Marisa. **Gentileza**. [S.l.: s.n.], 1994. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/marisa-monte/21855/>. Acesso em: 09 set. 2024.

MUNIZ, André Luiz Pires. O trabalho infantil vale a pena? Um levantamento dos argumentos a favor e contra o trabalho infantil. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, v. 7, p.64-79. jan./dez. 2008. doi: <https://10.14393/REP-2008-20101>

MURAKAMI, Rose; CAMPOS, Claudinei José Gomes. Religião e saúde mental: desafio de integrar a religiosidade ao cuidado com o paciente. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 65, p. 361-367, 2012. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672012000200024>

NASCIMENTO, Milton. **Olha**. [S.l.: s.n.], 1986. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/milton-nascimento/57684/>. Acesso em: 04 ago. 2024.

NASCIMENTO, Tiago; ALVES, Felipe; SOUZA, Evanice. Barreiras percebidas para a prática de atividade física em universitários da área da saúde de uma instituição de ensino superior da cidade de Fortaleza, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 22, n. 2, p. 137-146, 2017. doi: <https://doi.org/10.12820/rbafs.v.22n2p137-146>

NASCIMENTO, Vitor Almeida do; BORGES, Silvana Maia. A precarização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores por aplicativo. **Revista Disciplinarum Scientia. Série Ciências Humanas (RDS)**, v. 23, n. 1, p. 133-157, 2022. doi: <https://doi.org/10.37780/ch.v23i1.4065>

NAVARRO, Vera Lúcia; MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira; MATOS, Tereza Gláucia Rocha. A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. In: COUTINHO, Maria Chalfin; BERNARDO, Maria Hespanhol; SATO, Leny (org.). **Psicologia Social do Trabalho**. (Coleção Psicologia Social). Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

NOVAES, Marcos Adriano Barbosa de; SILVA, Sara Maya Nogueira da; LIMA, Felipe Augusto Alves Correia; GONÇALVES, Ruth Maria de Paula. Neoliberalismo no Brasil e os ataques aos direitos trabalhistas de 1990 a 2021. **Trabalho & Educação**, v. 31, n. 3, p. 96-114, 2022. doi: <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2022.39616>

NX ZERO. **Hoje o céu abriu**. [S.l.: s.n.], 2013. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/nx-zero/1342448/>. Acesso em: 20 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015: informe do Diretor Geral. **XVI Reunião Regional Americana**, Brasília, maio de 2006. Brasília: OIT, 2006. 89 p.

OLIVEIRA, Cleyton da Silva. Neoliberalismo, sofrimento e indiferença. **Revista Katálisis**, v. 25, n. 2, p. 365-373, 2022. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82611>

OLIVEIRA, Cleyton da Silva. **Servidão voluntária: o conceito de zelo em Christophe Dejours**. 2017.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FESTI, Ricardo Colturato. Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a “autonomia”. **Revista Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 55-80, jan./abr. 2023. doi: <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2023003>

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Indicadores de Saúde: Elementos conceituais e práticos**. 2018.

PARALAMAS DO SUCESSO. **Capitão de Indústria**. [S.l.: s.n.], 1995. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/os-paralamas-do-sucesso/17494/>. Acesso em: 18 set. 2024.

PARALAMAS DO SUCESSO. **Lanterna dos afogados**. [S.l.: s.n.], 1992. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/paralamas-do-sucesso/136750/>. Acesso em: 13 set. 2024.

PENSADOR, Gabriel. **Supertrabalhador**. [S.l.: s.n.], 2001. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/gabriel-o-pensador/45663/>. Acesso em: 02 set. 2024.



PIRES, Alexandre. **Diga não às drogas**. [S.l.: s.n.], 2005. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/alexandre-pires/232240/>. Acesso em: 05 set. 2024.

PITTY. **Admirável Chip Novo**. [S.l.: s.n.], 2003. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/pitty/156949/>. Acesso em: 03 set. 2024.

PORTAL DE NOTÍCIAS G1 CEARÁ. Viaduto cria 'muralha' dividindo cidade no Ceará, e moradores improvisam escadas para atravessar via. **Portal de Notícias G1 Ceará**, 30 de setembro de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2023/09/30/viaduto-cria-muralha-dividindo-cidade-no-ceara-e-moradores-improvisam-escadas-para-atravesar-via.ghtml>. Acesso em: 13 set. 2024.

PORTER, Michael E. **Estratégia Competitiva – Técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. São Paulo: Campus, 1986.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. **Economia & Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 825-854, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642185>. Acesso em: 19 ago. 2024.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálýsis** [online], v. 23, n. 3, p. 510-518, 2020. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n3p510>

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho; SANTOS, José Diego Marques; SILVA, Monaliza de Goes e; MEDEIRO, Flávia Daniele de Alencar; FERNANDES, Márcia Astrês. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. 1-8, 2019. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>

ROCHA, Fábio Lopes; HARA, Cláudia; PAPROCKI, Jorge. Doença mental e estigma. **Revista Médica de Minas Gerais**, v. 25, n. 4, p. 590-596, 2015. doi: <https://dx.doi.org/10.5935/2238-3182.20150127>

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, p. 3758-3784, 2016. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>. Acesso em: 14 set. 2024.

RUSSO, Renato. Fábrica. [S.l.: s.n.], 1994. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/renato-russo/388282/>. Acesso em: 30 set. 2024.

SALVAGNI, Julice; COLOMBY, Renato Koch; CHERON, Cibele. Em contexto de pandemia: entregadores de aplicativos, precarização do trabalho, esgotamento e mobilização. **Simbiótica**, v. 8, n. 3, ed. especial, p. 149-169, 2021. doi: <https://doi.org/10.47456/simbitica.v8i3.36817>

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespagnol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011>

STANDING, Guy. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury Academic, 2011.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v. 31, n. 5, p. 538-542, 1997. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 3055, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697>. Acesso em: 02 fev. 2024.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 1615, de 2022**. Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. Atividade Legislativa, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>. Acesso em: 06 jun. 2024.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 414, de 2017**. Parte integrante do Avulso do PLS nº 414 de 2017. Brasília, DF. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7245950&ts=1630426330019&disposition=inline>. Acesso em: 28. jul. 2024.

SENADO NOTÍCIAS. Com vetos parciais, é sancionada lei que protege entregadores de aplicativos, 06 de janeiro de 2022. **Agência Senado**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/01/06/com-dois-vetos-e-sancionada-lei-que-protege-entregadores-de-aplicativos>. Acesso em: 02 mai. 2024.

SEU JORGE. **Trabalhador**. [S.l.: s.n.], 2001. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/seu-jorge/111588/>. Acesso em: 21 set. 2024.

SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>

SKANK. **Vamos fugir**. [S.l.: s.n.], 1997. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/skank/18407/>. Acesso em: 02 set. 2024.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. **Administração da Produção**. 3a ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Edith Seligman. (Org.). Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas. In: SILVA, Edith Seligman. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. pp. 492-550.

SILVA, Paulo Cesar Garré. A ação coletiva: o desafio da mobilização. **Revista Movimentos Sociais e Dinâmicas Espaciais**. Recife, v. 7, n. 2, p. 62-87, 2018. doi: <https://doi.org/10.51359/2238-8052.2018.238618>

SOUSA, Adriano Soares de. A glamorização do trabalho informal no Brasil pela perspectiva da sociedade do desempenho de Byung- Chul Han. In: SUZUKI, Júlio César; CASTRO, Rita de Cássia Marques Lima de; GALDINO, Gabriel (Orgs.). **Reflexões acerca das relações de trabalho e de modelos produtivos latino-americanos**. [Recurso eletrônico] São Paulo: FFLCH/USP, PROLAM/USP, 2022. Disponível em: <https://www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/912> Acesso em: 14 set. 2024.

SOUZA, Diego de Oliveira; ABAGARO, Camila Pereira. A uberização do trabalho em saúde: expansão no contexto da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação & Saúde**, v. 19, n. 1, p. 1-15, 2021. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00328>

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação & Saúde** [online], v. 19, 2021. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>

SQUEFF, Tatiana de Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso; OKUSIRO, Izabela Ambo. Entre a OMC e a OIT: a quem compete a regulamentação das plataformas digitais de trabalho à nível global? **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 17, n. 2, pp. 397-432, 2022. doi: <https://doi.org/10.14210/rdp.v17n2.p397-432>

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. A subjetividade no trabalho em questão. Dossiê - Subjetividade e Cultura: O Sofrimento no Social. **Revista Tempo Social**, n. 23, v. 1, 2011. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002>

TRIVELLATO, Márcia Carolina Santos; PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas. A flexibilização dos tempos de trabalho como base do adoecimento. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 10, p. 110-133, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9753>. Acesso em: 10 abr. 2024.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, e. 22, p. 1-8, 2020. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). Sem limite de idade: uso excessivo de telas piora saúde mental de diferentes gerações. **Portal de Notícias da Universidade Federal de Minas Gerais**, Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/sem-limite-de-idade-uso-excessivo-de-telas-piora-saude-mental-de-diferentes-geracoes> Acesso em: 23 ago. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF). UFF responde ao PL da uberização. **Portal de Notícias da Universidade Federal Fluminense – UFF**, 10 de abril de 2024. Disponível em: <https://www.uff.br/release/uff-responde-pl-da-uberizacao/#:~:text=Em%20maio%20de%202023%2C%20o,m%C3%ADnimos%20aos%20trabalhadores%20de%20aplicativos>. Acesso em: 10 jul. 2024.

VIANA, Nildo. Breve História do neoliberalismo. **Revista Enfrentamento**, v. 3, n. 05, 2008. Disponível em: <https://redelp.net/index.php/renf/article/view/792/755> Acesso em: 14 mai. 2024.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. doi: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIOLETA, Paulinho da. **Pecado Capital**. [S.l.: s.n.], 1973. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/paulinho-da-viola/228033/>. Acesso em: 30 ago. 2024.

## **APÊNDICES**

### **Apêndice A - Roteiro de entrevista**

#### **Perfil Sociodemográfico**

- 1) Qual seu nome?
- 2) Qual seu estado civil?
- 3) Qual a sua faixa etária?
- 4) Qual a sua naturalidade?
- 5) Qual a sua cidade e seu bairro?
- 6) Qual a sua escolaridade?
- 7) Qual o seu rendimento médio?
- 8) A principal fonte de renda familiar advém do seu trabalho como entregador?
- 9) Você possui filhos? Se sim, qual a quantidade?

#### **Condições e modos de organização do trabalho**

- 1) Como você iniciou sua trajetória de trabalho?
- 2) Como você iniciou o trabalho atual?
- 3) Qual a motivação em trabalhar com entrega por aplicativo?
- 4) Qual o seu tempo de serviço como entregador?
- 5) Como é para você trabalhar em meio ao trânsito da cidade?
- 6) Você tem um local específico de espera para uma nova entrega, para carregar o celular ou mesmo para descansar? Se sim, existem instalações sanitárias que você possa utilizar?
- 7) A empresa-aplicativo fornece os equipamentos necessários para seu serviço?
- 8) Você já teve de retirar recurso financeiro próprio para custear algum instrumento de trabalho?
- 9) Qual a quantidade de dias trabalhados?
- 10) Qual o tempo médio diário de trabalho?
- 11) Descreva a sua rotina de um dia de trabalho.
- 12) Você considera justa a remuneração recebida?
- 13) Através de qual aplicativo você trabalha?
- 14) Você conhece todas as regras estabelecidas pelo aplicativo?

- 15) Você teme sofrer alguma penalidade por parte do aplicativo, como bloqueios ou desligamentos?
- 16) Qual a sua opinião sobre a possibilidade de regulamentação do trabalho uberizado?

### **Vivências laborais**

- 1) O que você considera prazeroso em seu trabalho?
- 2) Você já vivenciou algum episódio agradável/prazeroso? Se sim, como foi?
- 3) Quais aspectos do seu trabalho lhe geram sofrimento?
- 4) Você já vivenciou algum episódio desagradável/sofrido? Se sim, como foi?
- 5) Você considera que seu trabalho já lhe trouxe algum tipo de problema, seja social, financeiro e/ou familiar?
- 6) Você sente solidariedade/coleguismo ou competitividade entre seus colegas de profissão?
- 7) Você costuma conversar com seus colegas ou com alguém sobre situações ocorridas no seu trabalho?
- 8) Você já participou de alguma manifestação em prol de melhorias em seu trabalho? Se sim, como foi?
- 9) Você possui algum hobby? Se sim, você considera que ele lhe ajude a lidar com os problemas encontrados no seu trabalho?
- 10) Você faz uso de algum estimulante, energético, medicação ou possui algum vício que lhe ajude a manter-se ativo para executar seu trabalho?
- 11) Você se sente reconhecido pela realização do seu trabalho? Seja pelos estabelecimentos comerciais, pelos clientes, pelo poder público e pela sociedade civil?

### **Processo saúde-adoecimento**

- 1) Você já sofreu algum acidente ou doença de trabalho desde o período que você iniciou este trabalho? Se sim, você precisou se afastar do trabalho por este motivo? Por quanto tempo e como foi para você?
- 2) Você se sente estressado ou irritado em seu trabalho e/ou fora dele? Se sim, com que frequência?
- 3) O que é saúde mental para você?

- 4) Você deixa (ou já deixou) de se alimentar ou dormir adequadamente, em virtude do trabalho? Se sim, com que frequência isso ocorre (ou ocorria)?
- 5) Você dorme em média quantas horas por noite?
- 6) Você pratica algum tipo de exercício físico?
- 7) Durante o tempo em que você trabalha como entregador, você já reservou algum período para descanso e/ou férias?

## **Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
CAMPUS SOBRAL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E  
POLÍTICAS PÚBLICAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado (a),

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada **“VIVÊNCIAS DO TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL DE ENTREGADORES DE COMIDA POR APLICATIVOS”**, realizada pela pesquisadora Ana Laís Carvalho de Sousa. Trata-se de uma pesquisa de dissertação de mestrado, cuja finalidade é entrevistar trabalhadores uberizados, pertencentes a categoria dos entregadores de comida por aplicativos, a fim de compreender as repercussões das vivências laborais para a saúde mental.

#### **1 PARTICIPANTES DA PESQUISA:**

Participarão da pesquisa entregadores de comida por aplicativos que atuam em cidades do interior do Ceará e que possuam pelo menos 3 meses de experiência na profissão.

#### **2 ENVOLVIMENTO NA PESQUISA:**

Ao participar deste estudo, você deve responder a algumas perguntas de uma entrevista que será gravada. Você tem a liberdade de se recusar a participar ou de desistir em qualquer momento da atividade, sem nenhum prejuízo. Sempre que quiser, você poderá pedir mais informações sobre esta atividade. Para isso, poderá entrar em contato com a pesquisadora



principal por meio do telefone e endereço abaixo indicados.

### **3 RISCOS E DESCONFORTOS:**

A participação nesta atividade não traz complicações; talvez, apenas, algum constrangimento que algumas pessoas sentem quando estão fornecendo informações sobre si mesmas. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa não oferecem risco à sua integridade física, psíquica e moral. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à sua dignidade. No caso de algum tipo de desconforto, o participante poderá ser encaminhado até o Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da Universidade Federal do Ceará – *Campus* Sobral, localizado na rua Avenida Lúcia Saboia, 517 – Centro, Sobral – CE, 62010 - 830, para que possa passar por um processo de acolhimento e escuta.

### **4 CONFIDENCIALIDADE DA ATIVIDADE:**

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Apenas o pesquisador terá conhecimento das respostas e seu nome não será usado em nenhum momento. Será garantido o caráter anônimo das informações. Os resultados serão utilizados, exclusivamente, para fins acadêmicos.

### **5 BENEFÍCIOS:**

Ao participar desta pesquisa, você não deverá ter nenhum benefício direto. Entretanto, espera-se que a mesma forneça dados importantes acerca de suas vivências laborais, o que poderá gerar subsídios para processos de melhoria em sua categoria profissional.

### **6 PAGAMENTO:**

Você não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa. E nada será pago por sua participação. Se você desejar, poderá ter acesso a cópias dos relatórios produzidos contendo os resultados do estudo, por meio do telefone ou endereço da pesquisadora.

## 7 GRAVAÇÃO:

As entrevistas terão seus áudios gravados, mediante a autorização do participante. Tais dados serão coletados a partir de um gravador de voz presente em um celular.

### Endereço institucional da responsável pela pesquisa:

Nome: Ana Laís Carvalho de Sousa.

Instituição: Universidade Federal do Ceará (Campus Sobral), Curso de Psicologia

Endereço: Rua Coronel Estanislau Frota, 563, Sobral - CE, 62042-270

**ATENÇÃO:** Se você tiver alguma consideração ou dúvida, sobre a sua participação na pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UVA - Av. Comandante Mauro Célio Rocha Pontes, 150 - Bairro Derby Clube, fone: (88) 3677-4255.

Telefone para contato: (88) 3613-1663

## -----

### CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO

O abaixo assinado \_\_\_\_\_,  
anos, RG: \_\_\_\_\_, declara  
que é de livre e espontânea vontade que está como participante desta pesquisa. Eu declaro que  
li cuidadosamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após sua leitura,  
tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o seu conteúdo, como também sobre a pesquisa, e  
recebi explicações que responderam por completo minhas dúvidas. E declaro, ainda, estar  
recebendo uma via assinada deste termo.

\_\_\_\_\_, /

\_\_\_\_\_, /

cidade do(a) participante

Local e Data:

---

---

Assinatura do participante:

---

Assinatura do(a) pesquisador (a) principal:

---

---

---

Assinatura do(a) orientador (a) pesquisa:

---

**Apêndice C - Termo de Consentimento de Uso de Imagem e Voz**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ CAMPUS SOBRAL**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS**  
**PÚBLICAS**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TERMO DE CONSENTIMENTO DE USO DE IMAGEM E VOZ**

**Termo de Consentimento,**

No \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_ ato,

eu, \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_ anos, RG \_\_\_\_\_,

autorizo a utilização da minha imagem e da minha voz constante em fotos, gravações e filmagens resultantes de minhas vivências laborais no trabalho de entregas de comida por aplicativo, na cidade de \_\_\_\_\_ e

de minha participação na pesquisa intitulada: “VIVÊNCIAS DO TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL DE ENTREGADORES DE COMIDA POR APLICATIVOS.” Declaro estar consciente de que minha imagem e voz, serão utilizadas na construção de um Produto Técnico de Comunicação, caracterizado enquanto um documentário de curta-metragem, produzido sob a responsabilidade da pesquisadora Ana Laís Carvalho de Sousa, aluna da IV turma do Mestrado Profissional em Psicologia e Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará – Campus Sobral, constituindo-se enquanto pré-requisito para conclusão de seu curso. Além disso, está acordado que toda referência ao meu nome, constituinte de um direito moral, deve ser respeitada em quaisquer circunstâncias. Declaro que as imagens e voz poderão ser exibidas em documentos, em apresentações audiovisuais, em publicações científicas e demais divulgações disponibilizadas pela referida instituição. A autorização, neste termo especificada, é gratuita e por prazo indeterminado. Por ser esta a expressão de minha vontade,

nada terei a reclamar à título de direitos conexos à minha imagem e voz, e assino a presente autorização em 02 (duas) vias de igual teor e forma, sendo que uma via pertencerá a mim e a outra via, à pesquisadora.

Sobral – CE

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
/\_\_\_\_\_

---

Assinatura do Participante

---

Assinatura da Pesquisadora

## Apêndice D - Argumento de 1º tratamento do documentário “Preço invisível”

### Sinopse

Existe um elemento incalculável na dinâmica do trabalho. Ninguém nota... a nota recebida é considerada suficiente. Se a sanidade humana é insignificante, qual o significado do seu trabalho?

### Argumento

Manhã de novembro de 2024, no interior da casa do Entregador de Comida por Aplicativo. Ele toma seu café, enquanto o som do celular alerta para uma notificação, mostrando ser pertencente ao grupo de *WhatsApp* dos entregadores. Prontamente, o entregador se levanta, veste uma jaqueta, enquanto sua voz comenta sobre as conversas que ele tem com seus colegas entregadores sobre suas condições de trabalho.

Manhã ensolarada de sábado. O trânsito no centro da cidade de Tianguá mostra-se caótico. Buzinas de carros e motos misturam-se aos gritos de vendedores ambulantes na feira da Praça do Relógio. Será exposto uma confusão do cotidiano movimentado do centro da cidade de Tianguá.

Logo após, é mostrado os pneus de uma moto de movimento, um capacete do rapaz que pilota a moto e sua mochila, exibindo a marca de uma empresa de aplicativo (*iFood* ou *ai que fome*, por exemplo). Logo em seguida, surge um relógio em movimento e, em sequência, o piloto da moto pula um canteiro da avenida, em meio ao trânsito. A sequência enfatiza um tráfego congestionado, engarrafamentos e falta de fluidez no trânsito. Carros e motos competindo pelo espaço nas vias. O piloto da moto pára em uma residência, retira a sacola da mochila, em seguida aperta a campainha e, enquanto aguarda, retira o celular do bolso. O *smartphone* exibe no painel o horário de 13:45 da tarde. Enquanto ele entrega o pedido, a voz do entregador relata sobre as inúmeras vezes que teve de comer fora de hora ou mesmo deixar de comer em função de garantir mais entregas.

Noite de novembro de 2024. Em um restaurante, um cantor interpreta a música “*Guerreiro Menino*”, composta por Gonzaguinha, onde um trecho da canção ganhará ênfase. O entregador recebe o pedido neste restaurante, ao passo que ouvimos sua voz relatando sobre possíveis episódios desagradáveis vividos no trabalho, bem como episódios agradáveis e

prazerosos. Enquanto a voz do personagem segue narrando, acompanhamos o seu percurso, onde ele desvia de buracos na rua. Chegando ao destino, ele chama insistentemente e ninguém aparece para buscar a encomenda. Ele se senta na calçada enquanto aguarda. Olha para o relógio e decide voltar ao restaurante. No meio do percurso de volta, o personagem sente a vibração do celular. Puxa o aparelho do bolso e vê que a chamada é do restaurante. Pára a moto na avenida e atende a chamada. O personagem faz uma curva de retorno e refaz o percurso em alta velocidade, enquanto escuta reclamações de motoristas no caminho. Ele chega ao destino, aperta a campainha e uma mulher sai com ar irritado. O entregador fecha sua mochila desconcertado, coloca o capacete, sobe na moto e segue sua rota.

Escuridão da noite. Acompanhamos o percurso do personagem, enquanto as pessoas se divertem em pizzarias, situadas ao redor da rodoviária de Tianguá. O personagem estaciona sua moto em frente à rodoviária e segue em direção ao banheiro. Em seguida, ele sai em direção a moto, ao passo que sua voz indaga sobre o reconhecimento do trabalho dos entregadores pelas empresas-aplicativos e pelos clientes, pelos donos dos estabelecimentos, pelo poder público, entre outros.

Luzes dos faróis cruzando o viaduto da BR-222. A moto atravessa a rodovia. O personagem corta a rodovia sobre sua moto. Ele chega em casa, o filho está dormindo, que então passa a ser observado pelo pai. Enquanto isso, vemos imagens internas da casa, sob a voz do personagem relatando sobre as dificuldades encontradas para garantir o sustento de sua família.

Tarde de domingo de novembro de 2024. O personagem almoça segurando o prato de comida na mão, em frente à TV, que transmite um jogo de futebol. À medida que se observa o olhar atento do personagem para a TV, ouvimos sua voz comentar sobre seus hobbies e a relação com a diminuição causada pelo estresse do trabalho. Agora vemos a fachada da casa do entregador e a paisagem do bairro.

Manhã de segunda-feira, em novembro de 2024. O personagem pára no semáforo e, enquanto aguarda o sinal abrir, sua voz comenta sobre acidentes e doenças adquiridas durante o trabalho. Enquanto o personagem percorre trechos da cidade sobre sua moto, vozes masculinas de entregadores recitam um poema.

## **Apêndice E- Proposta de direção com abordagem de tema**

O documentário será filmado em espaços públicos urbanos do município de Tianguá-CE, com o objetivo de retratar de maneira autêntica a realidade local. A narrativa será construída a partir da vivência do personagem, um entregador de comida por aplicativo, em um dia de trabalho. Buscaremos destacar a rotina do personagem, utilizando linguagens, ambientes e situações que evidenciem suas adversidades, prazeres, sentimentos e emoções.

Uma das cenas destaca o personagem ao descrever sua experiência profissional, onde suas emoções serão evidenciadas por meio de suas falas. Em outra sequência, um relógio em movimento seguido pelo personagem pulando um canteiro da avenida simboliza a pressão pela rapidez nas entregas. A interpretação da canção "Guerreiro Menino" por um cantor irá transmitir o sentimento de fragilidade que permeia a vida do trabalhador por aplicativo. Além disso, ao mostrar pessoas se divertindo em pizzarias enquanto o personagem se dirige ao banheiro da rodoviária, ressaltamos as contradições do fim de semana: enquanto alguns se divertem, o entregador continua a trabalhar.

A câmera, em algumas passagens, adotará o ponto de vista do personagem como um recurso estilístico. Por exemplo, na cena em que ele toma café e recebe uma notificação em seu celular, a perspectiva será a do personagem, evidenciando a xícara e o celular como ele os vê. Esse recurso será recorrente ao longo do curta-metragem.

O áudio do filme não será sempre correspondente ao som ambiente, permitindo que o foco se mantenha no que capta a atenção do personagem. Assim, em momentos em que o personagem narra suas experiências, o som ambiente será atenuado para dar ênfase à sua voz. Após o término do relato, o som ambiente retornará ao seu fluxo habitual.

Pretendemos contar com a participação do personagem e de coadjuvantes, como o cliente e o cantor, além de um elenco de apoio e figurantes, todos moradores de Tianguá. Serão realizados ensaios antes das filmagens; no entanto, o diálogo escrito no roteiro poderá ser adaptado por meio de improvisos dos atores, que terão a liberdade de sugerir alterações. O objetivo é alcançar naturalidade e espontaneidade nas interpretações, refletindo a realidade vivida.

Em síntese, o filme adotará uma linguagem narrativa coloquial, utilizando técnicas que enfatizam os temas abordados no roteiro, como planos detalhados da moto e a perspectiva do personagem sobre o mundo. Os cenários e atuações seguirão uma abordagem naturalista, com a direção intervindo para garantir que a visão original do Argumento se transforme em imagens e sons.



## ANEXOS

### ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE ESTADUAL  
VALE DO ACARAÚ - UVA/CE



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Repercussões das vivências do trabalho uberizado na saúde mental de entregadores de comida por aplicativos

**Pesquisador:** Ana Laís Carvalho de Sousa

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 77201824.2.0000.5053

**Instituição Proponente:** Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.846.256

##### Apresentação do Projeto:

Com o avanço da globalização e da Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), a fragilidade das relações trabalhistas na atualidade contribui para a corrosão dos direitos trabalhistas bem como o desgaste da saúde física e psíquica do trabalhador. Desse modo, o objetivo geral da pesquisa é compreender as repercussões das vivências do trabalho

uberizado na saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos.

Tamanho da Amostra: 10 participantes por indicação.

##### Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

O objetivo geral deste projeto de pesquisa é compreender as repercussões das vivências do trabalho uberizado na saúde mental dos entregadores de comida por aplicativos.

##### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos podem ser considerados como mínimos. A participação nesta atividade não traz complicações; talvez, apenas, algum constrangimento que algumas pessoas sentem quando estão fornecendo informações sobre si mesmas. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa não oferecem risco à integridade física, psíquica e moral dos participantes.

**Endereço:** Av Comandante Maurocéllo Rocha Ponte, 150

**Bairro:** Derby

**CEP:** 62.041-040

**UF:** CE

**Município:** SOBRAL

**Telefone:** (88)3677-4255

**Fax:** (88)3677-4242

**E-mail:** cep\_uva@uvanet.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL  
VALE DO ACARAÚ - UVA/CE



Continuação do Parecer: 6.846.256

**Benefícios:**

Ao participar desta pesquisa, o entrevistado não terá nenhum benefício direto. Entretanto, a pesquisa poderá fornecer dados importantes acerca de suas vivências laborais, o que poderá gerar subsídios para processos de melhoria em sua categoria profissional.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Sem comentários.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos estão em conformidade com o esperado.

**Recomendações:**

Sem recomendações.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Indica-se aprovação sem pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Indica-se aprovação sem pendências.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

| Tipo Documento                                            | Arquivo                                       | Postagem               | Autor                      | Situação |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------|----------------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto                            | PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_2268094.pdf | 24/01/2024<br>16:44:29 |                            | Aceito   |
| Folha de Rosto                                            | FOLHA_DE_ROSTO.pdf                            | 24/01/2024<br>16:39:08 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |
| Declaração de Pesquisadores                               | PESQUISADORA.pdf                              | 22/12/2023<br>00:29:27 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |
| Outros                                                    | DECLARACAO.pdf                                | 22/12/2023<br>00:14:43 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |
| Orçamento                                                 | ORCAMENTO.pdf                                 | 21/12/2023<br>23:57:56 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | JUSTIFICATIVA.pdf                             | 21/12/2023<br>23:53:16 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |
| Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável         | SOLICITACAO.pdf                               | 21/12/2023<br>23:32:49 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |
| Outros                                                    | INSTRUMENTO.pdf                               | 21/12/2023<br>23:21:56 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito   |

**Endereço:** Av Comandante Maurocílio Rocha Ponte, 150

**Bairro:** Derby

**CEP:** 62.041-040

**UF:** CE

**Município:** SOBRAL

**Telefone:** (88)3677-4255

**Fax:** (88)3677-4242

**E-mail:** cep\_uva@uvanet.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL  
VALE DO ACARAÚ - UVA/CE



Continuação do Parecer: 6.846.256

|                                                           |                |                        |                            |        |
|-----------------------------------------------------------|----------------|------------------------|----------------------------|--------|
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE.pdf       | 21/12/2023<br>23:12:33 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito |
| Cronograma                                                | CRONOGRAMA.pdf | 21/12/2023<br>23:07:48 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador                 | PROJETO.pdf    | 21/12/2023<br>21:12:52 | Ana Laís Carvalho de Sousa | Aceito |

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SOBRAL, 24 de Maio de 2024

---

**Assinado por:**  
**Eroteide Leite de Pinho**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av Comandante Maurocêlio Rocha Ponte, 150  
**Bairro:** Derby **CEP:** 62.041-040  
**UF:** CE **Município:** SOBRAL  
**Telefone:** (88)3677-4255 **Fax:** (88)3677-4242 **E-mail:** cep\_uva@uvanet.br

**ANEXO 2 – FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO – LEI PAULO GUSTAVO**



**EDITAL PARA FOMENTO À AÇÕES DE APOIO ÀS ARTES  
(AUDIOVISUAL) - LEI PAULO GUSTAVO - TIANGUÁ/CE - Nº  
01/2024**

**Formulário de Inscrição**

Imprimir em PDF

 Obrigação por utilizar o Mapa Cultural do Ceará. Suas informações foram enviadas com sucesso no dia 22/05/2024 às 13:16:15

Número da Inscrição  
on-720994239

Selecionada

**Nome do Projeto**  
PREÇO INVISÍVEL

**Agentes (proponentes)**  
**Agente responsável pela inscrição**  
Pessoa física com os campos nome, endereço, data de nascimento, raça, gênero, email, telefone principal preenchidos. Além dos documentos CPF, identidade (RG) com data de expedição e órgão expedidor obrigatoriamente preenchidos.

 **Ana Laís Carvalho**  
**Id:** 123163  
**Nome:** Ana Laís Carvalho