



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS 1
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE - CCBS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE PSICOLOGIA**

ANA CLARA RIBEIRO CABRAL E MOTA

**“SE NÃO MUDAR, NÃO VOU FICAR MUITO TEMPO NESSA VIDA NÃO”: UM
RECORTE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR
APLICATIVOS NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB**

**CAMPINA GRANDE
2022**

ANA CLARA RIBEIRO CABRAL E MOTA

**“SE NÃO MUDAR, NÃO VOU FICAR MUITO TEMPO NESSA VIDA NÃO”: UM
RECORTE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR
APLICATIVOS NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento do Curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva.

**CAMPINA GRANDE
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C117s Mota, Ana Clara Ribeiro Cabral e .
"Se não mudar, não vou ficar muito tempo nessa vida não"
[manuscrito] : um recorte da atividade de trabalho dos
entregadores por aplicativos na cidade de Campina Grande-PB
/ Ana Clara Ribeiro Cabral e Mota. - 2022.
23 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Biológicas e da Saúde , 2022.

"Orientação : Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva ,
Departamento de Psicologia - CCBS."

1. Entregador por aplicativo. 2. Precarização laboral. 3.
Neoliberalismo. I. Título

21. ed. CDD 158.7

ANA CLARA RIBEIRO CABRAL E MOTA

“SE NÃO MUDAR, NÃO VOU FICAR MUITO TEMPO NESSA VIDA NÃO”: UM
RECORTE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR
APLICATIVOS NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB

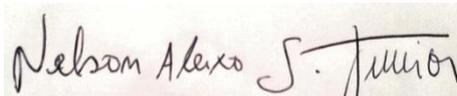
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento do Curso
de Psicologia da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em
Psicologia.

Aprovado em: 01/12/2022.

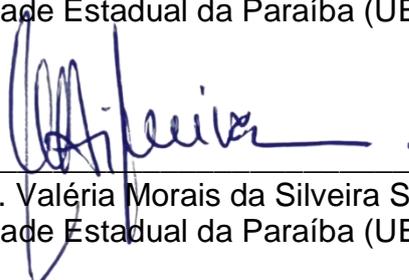
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Nelson Aleixo da Silva Júnior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Valéria Moraes da Silveira Sousa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha avó Inez, pelo apoio incondicional durante essa jornada, aos meus pais, Júlia e Leonardo, pelo incentivo, ao meu irmão Leonardo pela motivação, à minha amiga-irmã Luisa pela inspiração, ao meu marido, Ênio, pelo companheirismo e às minhas colegas de curso pelos estímulos.

“O trabalho não é, como se acredita freqüentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo.”

(DEJOURS, 2004, p. 31).

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abramet	Associação Brasileira de Medicina do Tráfego
CCBS	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
Contran	Conselho Nacional de Trânsito
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
1.1	Sobre a psicodinâmica do trabalho.....	09
1.2	Condições e organização do trabalho.....	10
1.3	Sofrimento criativo e sofrimento patogênico.....	11
2	METODOLOGIA.....	12
3	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	12
3.1	Condições de trabalho.....	13
3.2	Relações intersubjetivas.....	17
4	CONCLUSÃO.....	20
	REFERÊNCIAS.....	21

“SE NÃO MUDAR, NÃO VOU FICAR MUITO TEMPO NESSA VIDA NÃO”: UM RECORTE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB

"IF IT DOES NOT CHANGE, I WILL NOT STAY LONG IN THIS LIFE NOT": A CLIPPING OF THE WORK ACTIVITY OF THE DELIVERY MEN FOR APPLICATIONS IN THE CITY OF CAMPINA GRANDE-PB

Ana Clara Ribeiro Cabral e Mota^{1*}

RESUMO

O trabalho mediado por plataformas digitais configura-se em uma modalidade laboral em ascensão desde o seu surgimento. Todavia, no período pandêmico, houve um crescimento exponencial dessa modalidade de trabalho devido à necessidade de isolamento populacional. Desde então, o trabalho dos entregadores por aplicativo sofreu constantes mudanças que vão desde a sua supervalorização, ocorrida no auge dos *lockdowns*, até o agravamento da precarização laboral que é inerente a essa atividade. Para compreender a realidade desses trabalhadores esta pesquisa teve como objetivo analisar como se configuram a organização, condições de trabalho e relações intersubjetivas de entregadores de aplicativos em Campina Grande-PB. Dessa forma, foi realizada uma pesquisa empírica de caráter qualitativo a partir da perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho com 25 trabalhadores entre 18 e 40 anos, do sexo masculino, vinculados à plataforma de entregas *Ifood*, utilizando a técnica de análise dos núcleos do sentido. Concluiu-se que os entregadores enfrentam riscos de acidente no trânsito, fazem longas jornadas de trabalho e recebem baixa remuneração pelas entregas. Os dados evidenciaram que os entregadores se configuram coletivamente para o manejo dos transtornos da organização de trabalho. Nesse sentido, demonstraram que são ativos na busca por invenções que lhes permitam lidar com os riscos e desgastes cotidianos característicos da sua atividade de trabalho.

Palavras-chave: trabalho, entregador por aplicativo, subjetividade, saúde.

ABSTRACT

Working through digital platforms is a working modality that has increased since it began. However, in the pandemic period, there was an exponential growth in this type of work due to the need for population isolation. Since then, the work of app couriers has undergone constant changes, ranging from its overvaluation, which occurred at the height of the lockdowns, to the worsening of the precarious work conditions that is inherent in this activity. In order to understand the reality of these workers, this research aimed to analyze the organization, working conditions and intersubjective relationships of application delivery people in Campina Grande-PB are configured. Thus, an empirical research using qualitative methods was carried out from the theoretical perspective of Psychodynamics of Work with 25 workers

^{1*} Graduanda de Psicologia pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: ana.mota@aluno.uepb.edu.br

between 18 and 40 years old, male, linked to the “Ifood” delivery platform, using the technique of analysis of core senses. It was concluded that these workers face continuous risk of traffic accidents, work long hours and receive low payments. The data showed that the couriers are configured collectively for the management of work organization disorders. In this sense, they demonstrated that they are active in the search for inventions that allow them to deal with the risks and daily wear and tear characteristic of their work activity.

Keywords: job, app delivery worker, subjectivity, health.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil registrou um aumento significativo nas modalidades de trabalho que dependem da tecnologia digital e a crescente utilização de plataformas digitais para a venda dessa força de trabalho como fonte de renda tem se tornado cada vez mais comum. Mesmo que o trabalho de entrega por aplicativo seja recente na realidade brasileira (já que, por muito tempo, o serviço de entrega se destacava não pela sua realização por um aplicativo digital, mas por um contato real e direto entre entregador, estabelecimento e cliente), foi com o contexto da pandemia do novo coronavírus, em 2020, que ele se amplificou no país. Isso ocorreu pelo fato de muitos brasileiros estarem em isolamento social como meio de prevenção de contágio do vírus, fazendo surgir a necessidade de consumo de itens básicos (como alimentos) pela internet, estimulando o aumento da demanda por esse tipo de trabalho (CASTRO, 2021).

As plataformas digitais direcionadas para mobilização de pessoas e mercadorias ficaram mais conhecidas. No Brasil, existem as plataformas digitais para venda e entrega de alimentos, como o IFood, Uber Eats, 99 Food e Rappi. Assim, a plataforma digital intermedeia a relação entre o vendedor de mercadorias e o cliente, utilizando-se do serviço de entregas para que a encomenda chegue às mãos dos consumidores. Esse serviço de entrega é realizado por trabalhadores conhecidos como “entregadores por aplicativo” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021), criando, assim, uma nova categoria de trabalhadores autônomos. Essa nova modalidade de trabalho é considerada informal e vem sendo implementada dentro da categoria de trabalho precarizado, pois ela se apresenta com ausência de vínculo empregatício, inexistência de treinamento de trabalho, demanda intensa e baixa renda obtida (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019; ARAÚJO, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

1.1 Sobre a psicodinâmica do trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho surgiu como disciplina na década de 1990 com a proposta de estudar os processos psicodinâmicos movimentados pelas situações de trabalho, atentando para a relação entre trabalho e saúde. Originou-se da Psicopatologia do Trabalho e anda conjuntamente com suas descobertas enquanto aparato teórico, por isso Christophe Dejours, o autor que cunhou o termo, apresentou a abordagem por meio da publicação denominada *Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail*, traduzida para o português sete anos depois sob o título de “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015). Porém, somente um tempo depois, Dejours trouxe em texto intitulado “Itinerário histórico da psicodinâmica do trabalho” uma descrição detalhada das questões teóricas e práticas enfrentadas até hoje nessa área clínica do trabalho. Seus conceitos não só tratam do trabalho como um gerador de sofrimento psíquico, mas também se voltam para a análise das formas de organização do trabalho, buscando encontrar o que torna um trabalho promotor de saúde mental. Nesse sentido, as contribuições dessa disciplina são fundamentais à clínica do trabalho, cuja proposta consiste justamente no fornecimento de análises “das condições que fazem oscilar a relação subjectiva com o trabalho no sentido da patologia ou, ao invés, da conquista da identidade” (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 14).

Ademais, a Psicodinâmica do Trabalho contém três eixos metodológicos: o da clínica do trabalho, o teórico-prático - que inclui três disciplinas - Psicologia (sob o olhar da Psicanálise), Sociologia (na perspectiva da Sociologia Ética) e Ciências do Trabalho (com a Ergonomia francófona), - e o do método investigativo, cujo destino é a análise do trabalho psíquico. Em termos mais gerais, a efetividade e aplicabilidade da Psicodinâmica do Trabalho é exemplificada no tratamento etiológico do sofrimento no trabalho mediante a transformação da organização do trabalho com o fomento da cooperação. Em vista disso, os delineamentos atuais dessa disciplina têm avançado de forma profícua, inclusive para abrigar as novas modalidades de trabalho como a que se verá adiante nesta pesquisa (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

1.2 Condições e organização do trabalho

O conceito de organização do trabalho é elaborado por Dejours (1987) para tratar do modo operatório pelo qual um trabalhador realiza suas atividades de trabalho, abrangendo desde a divisão de tarefas, o modo operatório em si e os ritmos, até mesmo os dispositivos de hierarquização, comando e supervisão. Sendo assim, a organização de trabalho codifica todas as relações de trabalho, e quando se coloca o funcionamento psíquico frente a ela encontra-se que determinadas organizações são perigosas para o equilíbrio psíquico, enquanto outras não o são. O perigo está no ataque ao desejo dos trabalhadores, o que conseqüentemente provoca doenças mentais e físicas e isso ocorre quando se trata de um trabalho repetitivo, realizado sob pressão de tempo no qual não há espaço para atividade fantasiosa, deixando assim uma barreira na via de descarga psíquica daquele sujeito. Essa energia represada então se acumula e acaba se transformando numa fonte de tensão, e assim vão aparecendo o desprazer, a fadiga, a astenia e depois a patologia (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

O entendimento de como se dá a transformação de um trabalho fatigante em equilibrante requer que se analise como uma organização de trabalho favorável à saúde deve funcionar. Para essa transformação, a organização de trabalho seria aquela que oferece um campo de ação para o trabalhador, um lugar de autonomia e reconhecimento da sua atividade, de modo que haja espaço para a concretização das suas aspirações, ideias e imaginações, ou seja, espaço para o seu desejo. Essa situação é possível quando o trabalho é escolhido e quando a organização do trabalho apresenta flexibilidade, permitindo que o trabalhador possa fazer suas adaptações e organizações conforme as necessidades do seu corpo e as variações do seu estado de espírito. Seria então a que oferece maior liberdade para que o trabalhador organize seu modo operatório e encontre os gestos que serão capazes de lhe dar prazer e conseqüentemente lhe distensionar a carga psíquica de trabalho (SILVA; BONVICINI, 2018).

Uma importante diferenciação é a que se faz entre o conceito de organização do trabalho e o conceito de condições de trabalho, este último abrangendo os ambientes químico, físico e biológico, as condições de higiene, a segurança e as características antropométricas do ambiente de trabalho. Ou seja, esses elementos estruturais constituem as condições de trabalho, qualificando tanto a infraestrutura quanto as práticas administrativas. Os fatores que integram essa dimensão podem se dividir em categorias, por exemplo, no ambiente físico são analisadas as sinalizações, a temperatura, o espaço, a sonoridade, a iluminação, bem como os instrumentos, caracterizados pelas ferramentas, documentação, maquinário. Em

continuidade, tem-se a análise dos equipamentos, incluindo os materiais arquitetônicos, a aparelhagem e o mobiliário; com relação à matéria-prima, contempla tanto os objetos materiais-simbólicos quanto os informacionais; o suporte organizacional é composto pelas informações, suprimentos e tecnologias e a política de pessoal concerne à remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios (MENDES; FERREIRA, 2007).

A Psicodinâmica do Trabalho, tendo como objeto de estudo as relações dinâmicas entre os processos de subjetivação e a organização do trabalho, busca enxergar mais especificamente as vivências de prazer-sofrimento desse fenômeno, tendo, dessa forma, como condicional estratégia de ação, a mediação das contradições com a própria organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Mas para isso acontecer é necessário que haja a mobilização e o engajamento do sujeito trabalhador para cumprir com o que a organização do trabalho exige, atentando sempre aos níveis dessas exigências, pois os modos de subjetivação podem se transformar em ferramentas a serem exploradas pelo ideal da excelência, levando ao sofrimento, às falhas das mediações e aos desdobramentos patológicos da servidão (MERLO; MENDES, 2009).

1.3 Sofrimento criativo e sofrimento patológico

Para falar do sofrimento, Dejours (1987) lança mão da teoria psicanalítica para tratar dos processos de subjetivação no trabalho, abordando a ambiguidade freudiana em que o sofrimento tem suas características contraditórias. A partir disso, a vivência da exploração citada, moldada pelos padrões da ideologia produtivista, tem um sofrimento, porém, esse pode assumir uma função de incitador de saúde como instrumento de obtenção da produtividade e então nesse sentido o trabalho não é o causador do sofrimento, mas o próprio sofrimento produz o trabalho (DEJOURS, 1993). Entretanto, o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento em si, mas as estratégias de mediação utilizadas para evitar esse sofrimento, como por exemplo a autoaceleração, que muitas vezes é empregada como esquiva de uma realidade dolorosa, e é também uma ferramenta usada pelos gestores da organização do trabalho para aumentar a produção (MENDES, 2007).

O sofrimento é o fenômeno comunicado no processo de externalização dos trabalhadores, é ele quem referencia a análise da fala durante a escuta ofertada, por isso deve ser ouvido, compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado nos espaços de discussão, a fim de que haja uma possibilidade de “(re) construção dos processos de subjetivação e do coletivo” (MENDES, 2007, p. 17). Por meio da fala que expressa esse sofrimento, o trabalhador passa a se mobilizar, a pensar, agir e criar maneiras de transformar essa organização do trabalho, promovendo, com essa mobilização, uma articulação subjetiva na qual consegue se reapropriar de si, do coletivo e da sua condição de poder enquanto trabalhador. Portanto, sofrer não é um mal em si, negar o próprio sofrimento ou o do outro é que constitui um problema, afinal o sofrimento é uma condição humana que inclusive pode ser mola propulsora de muitos investimentos para a transformação da realidade do sujeito (BRANT; MINAYO-GOMES, 2004).

Logo, a Psicodinâmica do Trabalho considera o ato de desvelar o sofrimento pela fala um modo de desalienação, a partir do resgate dessa capacidade de pensar sobre o próprio trabalho, apropriando-se e dominando os aspectos relativos a ele. Dessarte, passar por esse processo é condição preliminar na construção de um coletivo baseado na cooperação pela operação das alterações da organização do

trabalho. Nesse sentido, a clínica do trabalho surge da abordagem psicodinâmica, munida dos procedimentos da pesquisa-ação, a fim de realizar os estudos acerca das relações sociopsíquicas resultantes do confronto do sujeito com a organização do trabalho. O fomento desse lugar de escuta do sofrimento permite que o trabalhador exponha, questione e reflexione sobre as situações provocadoras de sofrimento, busque o prazer e finalmente a saúde. Tendo em vista essa perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho oferece instrumentos para que esses fatores sejam identificados, inclusive também no campo pré-patológico, possibilitando uma atuação preventiva na compreensão e intervenção no mecanismo saúde-doença mental no trabalho (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

2 METODOLOGIA

A pesquisa realizada é de caráter qualitativo, de cunho descritivo, exploratória e orientada a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Ela foi realizada na cidade de Campina Grande, contando com a participação de 25 trabalhadores entre 18 e 40 anos, todos do sexo masculino, vinculados à plataforma de entregas “Ifood”, nomeados de entregadores por aplicativo. A coleta de dados foi realizada em seis encontros de discussão coletiva com duração em média de três horas cada um, nos quais eram veiculadas questões norteadoras para estimular a produção discursiva. Toda a coleta foi executada após a explicação didática dos termos metodológicos aos participantes e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para autorização do uso dos dados e foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) por meio do Parecer Consubstanciado nº 5.155.826.

Durante os seis encontros, o número de participantes oscilou, mas se manteve com média de 25 entregadores participantes. Os encontros foram realizados semanalmente em um ponto de apoio dos entregadores nas proximidades da Avenida Manoel Tavares no qual eles se encontram diariamente, na cidade de Campina Grande. Cada encontro teve em média três horas de duração, totalizando cerca de 19 horas. As falas veiculadas foram gravadas e transcritas para posterior análise.

Após a transcrição das entrevistas, para a análise dos resultados utilizaram-se os princípios próprios da teorização da Psicodinâmica do Trabalho, a partir da técnica de análise dos núcleos do sentido (MENDES, 2007), consistente em uma adaptação da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2011). Essa técnica busca agrupar diferentes conteúdos presentes no texto, com base em temas constitutivos de um núcleo de sentido que possibilitem maior suporte às interpretações.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No decorrer da pesquisa de campo, com coleta e análise de dados dos encontros de discussão coletiva foram selecionados dois núcleos temáticos a serem submetidos à análise de sentido, os quais foram: (1) as condições de trabalho e (2) as relações intersubjetivas dos sujeitos da pesquisa. Seguem abaixo os resultados e discussões da referida pesquisa.

3.1 Condições de trabalho

A temática relativa à segurança e saúde no trabalho se fez presente nos grupos de discussão com os entregadores, nos quais foram ressaltados os fatores de riscos inerentes à prática desses trabalhadores. As questões relativas aos riscos e cargas do trabalho dizem respeito à situação do período da pandemia da covid-19 e outras são inerentes ao próprio serviço de entrega por aplicativos, sendo a segunda mais geradora de angústia que a primeira.

Em um momento de agudização da contaminação, com o aumento de casos a cada dia em todo o planeta, grande parte da população teve que se isolar socialmente, passando a consumir bens e serviços que naquele momento necessitavam de aplicativos de encomendas e de quem as entregasse. Percebeu-se então a criação de um contexto favorável à expansão dos aplicativos digitais de compras em geral pela internet, bem como uma ampliação do uso dos serviços dos entregadores de encomendas. Portanto, para muitos entregadores a pandemia foi percebida de forma positiva porque com os *lockdowns* a demanda por entregas aumentou exponencialmente.

No tempo que começou a rodar em 2019, a gente rodava três turnos, manhã, tarde e noite, praticamente todos os dias, foi onde ganhamos mais dinheiro porque na pandemia todo mundo estava em casa e estava ganhando o auxílio. E aí a gente ficava na rua todo dia, era mais de duzentos reais tranquilinho. Mas em dois mil e vinte o lfood estava muito bom. Era pouco o motoboy. (Entregador 6)

Em sua fala, o entregador 6 ressalta a questão do aumento do volume de procura por entregas e a pouca disponibilidade de entregadores, que antes eram mais denominados de “motoboys”. Entretanto, no decorrer da pandemia ocorreu um aumento do número de pessoas que passaram a ocupar essa atividade por força da demanda. Trabalhadores desempregados há um certo período e os recém-desempregados (seja por demissões ou fechamento das empresas) buscaram mais ativamente a realização desse serviço. Um dos participantes da pesquisa iniciou sua atividade como entregador nesse período da pandemia. Antes, ele trabalhava como autônomo.

Entregador! Já trabalhei com artesanato desde os 11 anos de idade, mas como a pandemia veio, aí apareceu a oportunidade de fazer entrega para mim, mas com a plataforma melhorou muito, só que é muito perigoso. (Entregador 1)

Como se vê, os entregadores fizeram parte do grupo de trabalhadores que não pararam durante o período do isolamento social, a exemplo dos profissionais da saúde, embora por motivos díspares desses, como o financeiro. Portanto, ficaram expostos a diversas situações de possível contaminação pelo vírus SARS-CoV-2, porém alguns elementos possibilitaram a sua permanência nesse trabalho. Os entregadores realizam suas tarefas ao ar livre, mantêm contatos de forma individualizada com os estabelecimentos onde pegam as encomendas e entram em contato direto com os clientes de forma rápida, embora algumas vezes tenham que manipular dinheiro, quando o cliente não paga diretamente na compra no aplicativo ou cartão de crédito e maquineta para efetivar o recebimento do pagamento dos produtos que transportam, situações passíveis de contaminação, principalmente pelo tempo de exposição, já que os entregadores, como visto, ficam no modo *full time* de dedicação ao aplicativo, podendo trabalhar por mais de dez horas. Quando

perguntados sobre se estariam expostos a agentes biológicos durante o trabalho, muitos deles responderam afirmativamente, citando a covid.

Apesar dos riscos do trabalho durante a fase mais aguda da pandemia, os entregadores que já estavam no mercado aproveitaram o período de alta demanda por entregas mediante o aplicativo digital para aumentar o ganho com as corridas, como revela o entregador 2.

Muitos entregadores fez o quê? Alguns, né? Aproveitou esse período, guardou bastante caixa? Guardou, né? Um pouco do seu dinheiro. Soube investir. Porque quando você tá num momento bom, você tem que fazer isso, você tem que guardar um pouco, né? Quem trabalhou nesse período conseguiu juntar um dinheiro bom. (Entregador 2)

A segurança e a saúde no trabalho podem ser evidenciadas e avaliadas tomando-se por base a situação das condições de trabalho dos trabalhadores, incluídos nesse contexto os fatores de risco relacionados ao ambiente de trabalho. Os fatores nocivos aos trabalhadores também são encontrados na organização do trabalho, que se relaciona à divisão hierárquica entre os trabalhadores e à divisão das tarefas, incidindo sobre a via mental (DEJOURS, 2004). Além disso, existem outras condições de trabalho estruturais, aquelas que determinam o ambiente físico, o ambiente químico e até mesmo o biológico.

No que diz respeito aos fatores de riscos inerentes ao trabalho dos entregadores, foi possível verificar durante os encontros coletivos de discussão sobre a atividade referênciada, por parte deles, as diversas situações e elementos do trabalho que configuraram suas condições de trabalho. Os entregadores por aplicativo relataram perigos que apontam para um denominador comum, uma condição inerente ao próprio ofício da entrega: o trânsito. A vivência das entregas ocorre sempre no enfrentamento das ruas, dos carros, dos sinais e dos comportamentos dos motoristas. São diversas situações e constrangimentos que tornam o trajeto uma aventura e, a partir disso, o trânsito é referido como perigo, como risco.

[...] mas, é como ele falou que o carro não respeita moto e outra coisa, cada viagem que a gente faz é um risco, a gente vai e não sabe se volta. (Entregador 3)

Bom, eu enfrento no trânsito muito motorista que comprou a carteira de habilitação, que isso existe bastante, né? Aí muito "barbeiro", inclusive ontem um passou por cima do meu pé. Uma moça ontem passou por cima do meu pé. Graças a Jeová não aconteceu nada com meu pé. É o tempo curto pra entrega. Aí você pega semáforo, você tem aquele tempo de chegada no cliente, você tem que passar alguns sinais vermelhos, porque se não dá tempo de chegar no estabelecimento. Então são essas coisas que dificultam um pouco o trabalho da gente. (Entregador 5)

Devido a determinadas variabilidades inerentes ao trabalho do entregador, como por exemplo a questão das dificuldades que enfrenta para encontrar o endereço de destino, o trabalhador tem que se submeter a situações de continuar sua jornada de trabalho, mesmo em horário de almoço. Como explica um dos entregadores desta pesquisa.

[...] mas se a gente não encontra o cliente, se a gente fez de tudo, ligou pro IFood pede para ligar cinco vezes, esperar 15 minutos para falar com o cliente, se a gente fez de tudo e não conseguiu, volta para o estabelecimento, o estabelecimento dizia: não, a rota foi feita, pode ficar, descartar. Aí no caso, a gente que já está no meio da rua, com muitas das vezes com fome, porque a gente sai de casa às vezes de 10h ou 9h da manhã, tá ali 14h ou 15h com fome, não custaria nada receber um pedido daquele que vai para o lixo. (Entregador 1)

Outra situação de trabalho dessa profissão que pode ser considerada um fator de risco para o corpo é a questão do carregamento de peso nas motos ou bicicletas. Os entregadores referiram que o Ifood repassa determinadas encomendas para eles, mas não especifica o que é, nem seu tamanho ou peso. Os entregadores são pegos de surpresa e se veem tendo que transportar cargas incompatíveis com o veículo que utilizam para o transporte.

[...] o IFood não tem noção que o pedido é grande e só faz chamar o motoboy, e a gente vai no “fumo” levando. (Entregador 4)

Exatamente! Como ele falou aí, às vezes a gente sai às 9h de casa, pega água sanitária, refrigerante, garrafa de óleo, saco de arroz, feijão pesado ali na moto. (Entregador 3)

No aplicativo era para ter um vínculo com o estabelecimento acerca da questão da pesagem de itens, limite de peso de itens. De vez em quando a gente pega três ou dois fardos de coca-cola de dois litros, aí vai dois no tanque, dois no braço, aí coisa de 30kg nas costas carregando. (Entregador 4)

Na “bag” ou no baú o limite é de até 20kg, porque teve época no Rio de Janeiro que se a polícia pegasse ou a bag ou o baú muito cheio, os caras aprendiam na hora e rebocava a moto. (Entregador 6)

Como se verifica pelas falas, a questão dos pesos das mercadorias constitui um elemento de esforço físico para o trabalhador, exigindo ainda toda uma mobilização do corpo para equilibrar o peso e poder dar sequência à entrega. Nesse sentido, acopla-se uma sobrecarga mental. Um dos entregadores chama atenção para a necessidade de observância de determinadas normas de segurança sobre o transporte de cargas em moto, pois o Conselho Nacional de Trânsito (Contran) não tem uma regulamentação específica para o uso das “bags”. No entanto, foi editada a Resolução Contran nº 356, de 2 de agosto de 2010 (CONTRAN, 2010), estabelecendo que um motofretista deve ter fixado na moto um baú sinalizado - equipamento apropriado para o transporte de cargas, bem como as sinalizações fluorescentes corporais. Ademais, a Associação Brasileira de Medicina do Tráfego (Abramet) manifestou-se em reportagem (MARIANO, 2019) apontando que o uso inadequado da bag funciona como obstáculo no momento de um acidente, agravando o impacto sobre a coluna vertebral, situação agravada quando essa bag não está em perfeito estado de conservação.

Essa é a minha bag, essa daqui é uma apendicite. Uma do lado é costurada e do outro lado é grampeado. Porque o IFood passou três anos sem dar pra gente a ferramenta principal que é a bag. Teve uma troca de capa, mas só resolve a bag completa. Há uns 4, 6 meses atrás deu lá para uma porcentagem mínima algumas capinhas e quem tinha seus isopores

quebrados ficou lá com o isopor quebrado, e pra quem perdeu, perdeu.
(Entregador 11)

Segundo os entregadores, há uma prescrição no aplicativo Ifood denominada “hashtag” que preceitua solicitar a ajuda de outro entregador para realizar o serviço, dividindo o peso do pedido a ser entregue. Entretanto, essa prescrição na maioria das vezes não é acionada devido à demora que seria ter que esperar a chegada de outro entregador. Como não podem perder tempo, o que significa também perder dinheiro, eles burlam essa norma, principalmente nos finais de semana e feriados.

Por exemplo, se for no dia de hoje que estamos aqui conversando que é parado, beleza! Dá para chamar outro motoboy, esperar uns 40min porque é um dia parado, porém chegando na sexta, sábado e domingo, que é um dia em que chega mais pedidos, voce poderia fazer mais corrida para trabalhar mais, que é como uma pessoa autônoma como nós que tira seu salário, não tem como chamar o Hashtag, que demora de 40min a 50min até 1h para te ajudar, ai você prefere se matar, fazer um esforço sozinho porque sabe que quando terminar vai chamar de novo para te auxiliar.
(Entregador 4)

Para esse entregador, era para ter um limite de peso antes de chamarem o “motoboy”. Portanto, para a segurança do trabalho ser efetiva deveria ser estipulado um peso específico que fosse cumprido pela empresa que aciona os entregadores e não repassar a responsabilidade para os trabalhadores, que na grande maioria das vezes acabam por negligenciar sua saúde e segurança em prol da necessidade da rapidez na entrega.

As situações de risco do trabalho relacionadas ao trânsito repercutem principalmente no estado mental desses trabalhadores. É o afetivo desses trabalhadores que é atingido por situações de relações interpessoais dessa natureza, e com o acúmulo dessas vivências subjetivas pode aparecer o sofrimento patogênico (DEJOURS, 2004). Um dos entregadores falou como se sente nessas situações: “[...] Mas, ele citou um caso que a gente não tinha comentado ainda, a pessoa fala que motoboy é muito violento, mas não. Porque às vezes você leva fechada aqui, virou a esquina leva outra, aí isso vai estressando.” (Entregador 1).

Nesta pesquisa, pôde-se perceber como os entregadores utilizam sua inteligência para lidar com determinados tipos de entregas. Dependendo da rota que é apresentada pelo aplicativo o entregador já sabe se é longe ou perto e se é muito movimentada, o que pode trazer riscos de acidentes. Astuciosamente ele repensa seu percurso, busca saber com colegas de trabalho como está o trecho e até compartilha a rota com amigos e familiares por precaução. E essa atitude é considerada uma forma de enfrentamento individual e/ou coletiva, na qual os entregadores encontram soluções para os problemas da organização do trabalho, tendo assim uma postura ativa, implicada com o real do seu trabalho (DEJOURS, 2012).

Desse modo, a ação do sujeito, em razão da sua subjetividade, fomenta invenções, inovações e criatividade quanto à realização do seu trabalho. Concebe a melhor forma de cumprir seus afazeres, e ela é motivada pelo desejo dos ajustes dos conflitos técnicos, sociais e psicoafetivos. Pensando em melhorar seus rendimentos e evitar desgastes mecânicos em seu veículo, alguns entregadores têm como regra de trabalho preferir entregas com distâncias menores, como explicita o entregador 1.

[...] *Aí, tipo assim, para gente que é motoboy em Campina Grande, a gente prefere corrida perto do que corrida longe. Porque cruzar a cidade fica com a taxa ruim, gasta muito tempo, mais tração do pneu, no caso, você gasta muito na moto e recebe pouco porque você tem que ir e voltar, porque Campina Grande é uma cidade pequena, aí não tem outro estabelecimento lá onde você foi que lhe mande uma corrida voltando. Você vai e volta batendo, aí já não pega mais nenhuma, aí não compensa, né?*

Nessa fala o entregador 1 usa uma linguagem do trabalho para explicitar o porquê de dar preferência às pequenas distâncias na entrega. Diz ele “*vai e volta batendo*” para mostrar que pegar uma entrega para uma distância grande, sem ter nessa rota a possibilidade de obter outra entrega, é perda de dinheiro e desgaste para o equipamento. A partir desse cenário das condições de trabalho dos entregadores, levantam-se as questões de como essas estratégias de conduta foram sendo geradas, trazendo-se para isso o próximo tópico, que trata mais a fundo dos processos de subjetivação do trabalho que acontecem de forma individual e coletivamente no contato entre os grupos de entregadores com a organização do trabalho.

3.2 Relações intersubjetivas

Os entregadores por aplicativo ocupam pontos comerciais estratégicos em horários de grande fluxo para aguardar os chamados dos aplicativos, assim, nesses locais acabam se formando grupos de trabalhadores que partilham da convivência diária do ofício. Com o tempo, os entregadores vão se familiarizando uns com os outros, e passam a estabelecer laços de amizade a partir do coletivo de trabalho que ali se molda, passando a compartilhar vivências, trocar experiências e oferecer/receber apoio e suporte diante de alguma intercorrência. No espaço temporal entre uma entrega e outra, esses trabalhadores reúnem-se nesses polos.

Mediante os grupos de discussão, pôde-se perceber que há então nesse cenário quatro relações a serem analisadas: a primeira, dos entregadores com seu contratante em comum, o Ifood; a segunda, dos entregadores com os estabelecimentos também comuns ao todo; a terceira, dos entregadores com os clientes, que embora sejam a parcela mais diversa, ainda assim são passíveis de repetição; e a quarta, dos entregadores entre si.

A primeira relação, Ifood-entregadores, dá-se exclusivamente de forma digital, ou seja, por meio do aplicativo, caracterizando assim uma relação indireta, invisível. Os entregadores entendem o aplicativo como um “chefe” e reclamam da sua inteligência artificial que, na maioria das vezes, apresenta falhas nessa comunicação. Esse desentendimento se dá desde o cadastramento no aplicativo, no qual os entregadores recebem algumas prescrições acerca do que fazer, e, sem nenhum treinamento, vão aprendendo a usar o aplicativo na prática, à medida que usam e compartilham suas dúvidas com os demais colegas.

Essa semana aconteceu uma coisa que sempre acontece e eu acho muito injusto. Tocou pra mim. Aí eu quando eu vou chegando no estabelecimento, o cliente cancelou ou a farmácia ou o estabelecimento não tem o produto. Aí o pedido é cancelado, aí eu fico um aceite a mais, chamamos uma rota que não foi finalizada, é uma rota aceite a mais. Aí aquela produção que eu faço no dia, eu não consigo fazer. A culpa não foi minha, a culpa foi do cliente ou do estabelecimento, mas quem é prejudicado? O motoqueiro. Se ele está acostumado a fazer cento e cinquenta, ele não consegue fazer noventa, naquele dia. Ele é prejudicado. (Entregador 10)

Desse modo, os entregadores não se sentem ouvidos, reconhecidos nem muito menos entendidos pela empresa, e isso é decorrente da própria sistematização algorítmica que é adotada pela empresa em seu aplicativo, que é, segundo eles, mais passível de falhas do que um sistema gerido por pessoas. Assim, os entregadores reclamam por não ter um canal de atendimento efetivo no qual possam justificar certos acontecimentos, bem como tirar dúvidas acerca de uma situação que lhes ocorreu e o procedimento não lhes foi esclarecido.

E se o cliente ainda interpretar que fez o pedido ou por num saber mexer lá, sem querer me lascar, aí me lasca, porque assim, no momento que ele pegou o pedido lá, apareceu pra ele, né? Ele chegou na farmácia e pegou o pacote de fralda, tá entendendo? Aí o estabelecimento vai e cancela do nada, nem fala nada, ele nem responde nada, né não entregador X? Principalmente farmácia. Quando você chega o pedido sumiu. Aí a cliente é lesada, ela ver lá, foi cancelada. Aí tem gente que não sabe mexer. Aí pode prejudicar ele, ó o motoboy pegou o pedido e não veio entregar. (Entregador 9)

A segunda relação - entregadores com estabelecimentos comerciais - pôde ser um pouco explicitada nas duas falas citadas. Os estabelecimentos são clientes também do Ifood, logo, são clientes também dos entregadores, inclusive ao mesmo tempo em que são contratantes destes por meio do aplicativo. Sendo assim, as situações expostas apontam que essa relação mediada pelo aplicativo tem suas falhas decorrentes do mesmo motivo, a comunicação insuficiente entre entregador e estabelecimento, pois a mediação do Ifood é deficitária e acaba prejudicando os entregadores quando acontece algum cancelamento do estabelecimento. Entretanto, os entregadores visualizaram que os estabelecimentos, assim como eles, muitas vezes também são vítimas desse mesmo processo, pois contam com o Ifood para a realização das suas vendas. A partir disso, os entregadores acabam tendo uma visão mais compassiva com alguns desses acontecimentos e buscam resolver diretamente com o próprio estabelecimento.

A terceira relação - entregadores com clientes finais -, também mediada pelo aplicativo, é repleta de variabilidades e contingências. Segundo os entregadores, existem clientes que são gentis, pagam gorjeta e sabem dar “like” no aplicativo, assim como existem os clientes que colocam que não receberam o pedido para receber o reembolso, os que denunciam o entregador pelo aplicativo quando atrasam ou até mesmo por algum motivo que eles desconhecem, mas cogitam inúmeras possibilidades com base nas situações que já vivenciaram. Nesse sentido, os entregadores julgam que grande parte da população não reconhece o valor da sua atividade para a organização social como um todo, encontrando nisso o motivo para tais acontecimentos, como se vê no relato do entregador 16: “Às vezes tem muito cliente de má-fé, que quer fazer o pedido e comer de graça, e fala que não recebeu, que faltou alguma coisa ou tiraram. Isso aí porque a plataforma reembolsa ele de volta, entendeu?” (Entregador 16).

Outros entregadores confirmam essa situação:

É cansativo, e estressante. Tem cliente que está lá em cima do prédio, esperando você levar, entendeu? Não tem consciência que num dia de chuva ele tem que descer para pegar, porque na plataforma exige isso, é o cliente que tem que descer para pegar não o motoboy levar. Mas, a gente é submetido a isso, porque se eu não subir e ele não gostar, ele vai me dar o Deslike, entendeu? A plataforma vai entender que não estou sendo um bom motoboy. A gente se submete a isso, entendeu? (Entregador 11)

Como eu disse a você, tem essa questão da gente chegar no prédio, às vezes tem que subir, se o cliente reportar e como nessa semana chegou mensagem no nosso aplicativo, quem é nuvem, tem lá pedido devolvido, tá entendendo? Ameaçando, porque assim, lá tem a mensagem gigante para quem é consumidor do IFood, do restaurante, da padaria e mercado, é obrigado a descer para pegar o pedido só que, quando a gente chega lá o cliente diz: ó se você não vier deixar aqui em cima do prédio do meu apartamento, pode voltar com o pedido! Aí você volta com o pedido e nisso aí, na plataforma, é um pedido que você não entregou. (Entregador 2)

Essas situações, quando reportadas ao aplicativo, ficam sem resposta, e diante disso os entregadores vão criando estratégias para prevenir eventuais problemas, entre elas a de seguir à risca o que manda o aplicativo, bem como o que pede o cliente e o estabelecimento.

A quarta relação - entregadores-entregadores - é aquela nas quais eles compartilham essas situações do seu cotidiano de trabalho. Essa relação intersubjetiva entre eles permite que conversem sobre a atividade (aquilo que acontece no real do trabalho), favorece que os conhecimentos aprendidos sejam repassados dos mais experientes aos recém-chegados no trabalho, e nesse movimento vai acontecendo o reconhecimento coletivo entre os pares, mediante a validação da habilidade do outro no exercício daquela função, pois somente os pares possuem condições de avaliar a qualidade de uma inovação técnica (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Os entregadores disseram que geralmente aprendem coisas novas, realidade possível pela dinâmica do trabalho que realizam, já que cada situação apresenta elementos inusitados, fazendo com que tenham de se mobilizar subjetivamente para agir e criar respostas. Mas também indicaram que o seu cotidiano de trabalho possui, em geral, exigências excessivas relacionadas com momentos de atenção e concentração que o trabalho solicita, como os cuidados que devem ter com o trânsito. Eles reportaram ainda estarem expostos a ritmos de trabalho elevados, principalmente a partir do momento em que recebem as encomendas. Desse momento em diante é preciso todo um “jogo de cintura” para cumprir os horários de entrega e poder ficar disponível para novas demandas.

Para contornar esses transtornos, os entregadores seguem fazendo uso de sua Inteligência astuciosa, construindo, por intermédio do coletivo, uma noção do que seria um bom desempenho frente a essas problemáticas. Com isso, é perceptível que muito embora ali se tratasse de um grupo de profissionais autônomos, havia um fator que determinava um conjunto de regras para um bom desempenho como entregador, que era a própria existência de um agrupamento. Essas regras do ofício se formam e se transmitem por essas relações sociais de trabalho, estabelecendo um estado de cooperação e solidariedade entre os entregadores (DEJOURS, 2011). Em vista disso, os trabalhadores impulsionam as suas subjetividades para lidar com o sofrimento no trabalho, criando estratégias de defesa que mobilizam a inteligência individual e coletiva na experiência palpável de trabalho a partir desses espaços coletivos de discussão (ARAÚJO; ROLO, 2001).

Tipo, a gente aqui que é mais próximo, quando as coisas estão ruim para um, a gente diz: tem um lugar que tá chamando que você vai fazer duas ou três, tá entendendo? Ou já bati a meta do dia e vou pra casa. Aí pra ele ficar, tem que ter um canto que esteja chamando bem para ele conseguir fazer uma ou outra, entendeu? Às vezes começa a chover aí ele tem uma capa de chuva, aí ele consegue fazer duas ou três a mais porque quem tá sem ou bateu a meta durante o dia e não quer ficar até tarde, entendeu? [...]

Uma promoçãozinha aqui no Mac ou em outro bairro, entendeu? Estabelecimento com promoção, a gente vai um ajudando o outro assim. Aí às vezes tem cara que mora longe, bairro vizinho, cidade vizinha, só que às vezes se torna distante. Ei tem uma aguazinha aí? Tem! Toma! Tá entendendo? A gente ajuda assim. Às vezes a grana da semana ainda não entrou e pede vinte reais para gasolina. Amanhã cai o dinheiro e te dou. A gente ajuda como pode, entendeu? Nessas condições. Ó, o pneu furou aqui, tô com entrega. A gente leva o pedido e chega lá explica para o cliente. (Entregador 3)

Eu noto que é uma relação muito benéfica. Um torce pelo outro. Até agora não vi diferente disso não. Desavença nenhuma. E todo mundo torce pelo outro. Quando alguém está com o score muito baixo, sempre chega gente pra levantar a autoestima, né? Pra dizer que tenha paciência, que tudo vai dar certo, que as coisas vão melhorar, que quando começou também passou por isso. o score dele está bom, mas nem sempre foi bom, o começo foi difícil. Ele perseverou e sente acolhido assim, me sinto acolhido por eles. Ah, e quando tem algum motoqueiro que quebra alguma coisa ou está acidentado geralmente todo mundo para pra saber o que foi que aconteceu e ajudar da melhor maneira possível. (Entregador 6)

Essas ações demonstram o exercício de um trabalho coletivo, que, por sua vez, constitui um elo essencial entre a inteligência, a engenhosidade e a habilidade existentes em cada sujeito em seu estado potencial. Sendo assim, o trabalho coletivo em sua atualização promove uma contribuição à cultura, o que conseqüentemente é condizente com uma retribuição à pólis (DEJOURS, 2012). Dessa forma, enquanto trabalho vivo, a dinâmica comum desses trabalhadores mobiliza suas individualidades para um objetivo central: o estabelecimento da facilitação da sua atividade, e para isso eles encontraram a cooperação como um meio imprescindível na troca de saberes.

4 CONCLUSÃO

Os dados demonstram que esse grupo de trabalhadores enfrentam dificuldades em sua organização de trabalho em virtude do algoritmo da plataforma, perante a lida com os diferentes tipos de clientela e também ante as relações intersubjetivas do coletivo de trabalho que se apresentam na cidade. Sendo assim, o enfrentamento por parte dos entregadores acontece na medida em que eles se apropriam daquele sofrimento vivenciado e externado comumente em grupo, criando a partir dele, e deles, coletivamente, soluções que intermedeiam seu trabalho e sua subjetividade. Verificou-se que esse procedimento ocorre de forma natural e contextualizada conforme a realidade de cada entregador no contato com seu ofício. Ademais, muito embora a plataforma tenha um formato individual de análise e distribuição, os entregadores, à proporção que vão descobrindo as prescrições, produzem arranjos internos para manejar as condições e organização do trabalho.

A partir do panorama apresentado, verifica-se o procedimento interventivo mediante o processo de escuta do sofrimento desses entregadores por aplicativo, pois o desvelar das situações do cotidiano externadas na fala, promove uma reflexão imediata das vivências comentadas. Com isso, os trabalhadores passam a enxergar com mais clareza suas condições de trabalho e principalmente a organização de trabalho que foi se estabelecendo de uma forma mais automática e inconsciente, ao passo dos demonstrativos prescritivos. Por conseguinte, mais conscientes desse processo, os entregadores passaram a se questionar acerca da sua posição diante

daquela função exercida, e, mediante essa alteração perceptiva, começaram a naturalmente discutir propostas resolutivas sobre os impasses diários.

O caminho percorrido entre notar as problemáticas e procurar solucioná-las aconteceu gradativamente e em coletivo, entretanto, várias vezes se chegou ao tocante hierárquico da comunicação dessas pautas à própria plataforma de trabalho. O Ifood, no caso, não possui um canal oficial de atendimento das demandas desses trabalhadores, e, quase sempre por esse motivo, as discussões cessavam, pois eles recorriam aos argumentos de desresponsabilização que a plataforma publiciza em resposta aos protestos e denúncias direcionados a ela. Desse modo, buscou-se conduzir os diálogos grupais para a implicação de cada um diante daquele real do trabalho, visando incentivar o uso da inteligência e da criatividade na promoção de saúde mental.

Nesse cenário, a trajetória foi sendo concebida por meio dos posicionamentos de cada entregador por aplicativo frente à sua atividade de trabalho, com tudo que nela influencia e é influenciado, a plataforma, a clientela, os colegas de trabalho, e a sociedade em geral. Assim, eles trouxeram desde os aspectos mais intrínsecos do desempenho de sua profissão, como por exemplo o próprio exercício da direção, até as nuances inimagináveis das suas realidades de trabalho, como no caso das soluções inventadas para contornar um defeito do aplicativo.

Diante dessa nova modalidade de trabalho aqui explicitada, percebe-se a relevância do aprofundamento das pesquisas e intervenções com os entregadores por aplicativo, tendo em vista que esses trabalhadores têm uma elevada demanda por escuta e não possuem um espaço definido e/ou regulamentado para tal. Além disso, é fundamental que essas pesquisas visem inclusive explicitar a importância da prevenção e promoção de saúde mental desse trabalhador, bem como os meios pelos quais cada entregador pode ter acesso à assistência de saúde para essa finalidade. Por fim, é pertinente que haja cada vez mais materiais informativos revelando as suas necessidades, direitos e deveres enquanto categoria profissional.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 18-25, maio/ago. 2021. DOI: <http://doi.org/10.1590/15174522-117530>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/5mmBzx9wGYzjKzPWvnDJPbg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 7-34, jan./mar. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544/1043>. Acesso em: 20 out. 2022.

ARAÚJO, Ygor Leonardo de Sousa. **Uberização do trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida**. 2019. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/37455>. Acesso em: 20 out. 2022.

ARAÚJO, Clara de; ROLO, Duarte. Apresentação do dossier temático: psicodinâmica e psicopatologia do trabalho. **Laboreal**, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 10-12, 2011. DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.8012>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/8012#text>. Acesso em: 20 out. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232004000100021>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SgPP3VNzNprFXRKQjr9gqWD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

CASTRO, Matheus Fernandes de. A pandemia e os entregadores por aplicativo. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 20, Edição especial, p. 70-80, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57157/751375151615>. Acesso em: 10 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO. Resolução nº 356, de 2 de agosto de 2010. Estabelece requisitos mínimos de segurança para o transporte remunerado de passageiros (mototáxi) e de cargas (motofrete) em motocicleta e motoneta, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 4 ago. 2010. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=112992>. Acesso em: 20 out. 2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1987.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012. v. 1.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, maio/jun.1993. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBtNy3nzzYb8fpWFLy/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

DEJOURS, Christophe. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte (org.). **Cristophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004.

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015. DOI:

<http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 out. 2022.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte (org.). **Cristophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2011.

MARIANO, Raul. Capaz de provocar acidentes, mochila de entregador de app é alvo de polêmica. **Hoje em Dia**, 8 jul. 2019. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/minas/capaz-de-provocar-acidentes-mochila-de-entregador-de-app-e-alvo-de-polemica-1.726251>. Acesso em: 15 out. 2022.

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

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - Itra: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. *In*: MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 74-85.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746/27479>. Acesso em: 25 out. 2022.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, [s. l.], v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216/pdf>. Acesso em: 25 out. 2022.

SILVA, Crislane Costa; BONVICINI, Constance Rezende. Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2014). Psicodinâmica do Trabalho (1a ed.). São Paulo: Atlas [resenha]. **Psicologia e Saúde em Debate**, [s. l.], v. 4, n. 2, p. 138–147, jul. 2018. DOI: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A10>. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A10/142>. Acesso em: 15 out. 2022.