

O REAL DO TRABALHO FRENTE AO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO E O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS¹²

The Reality of Work Faced with the Context of Precariousness and Work Mediated by Digital
Platforms

Beatriz Amália Albarello³ 

Universidade Católica de Brasília (UCB)⁴
Brasília, DF, Brasil.

Lêda Gonçalves de Freitas⁵ 

Universidade Católica de Brasília (UCB)
Brasília, DF, Brasil.

Manuela Silvestre Fernandes Alencar⁶ 

Universidade Católica de Brasília (UCB)
Brasília, DF, Brasil.

Maria Eduarda Santos Pontes Pinto⁷ 

Universidade Católica de Brasília (UCB)
Brasília, DF, Brasil.

Resumo

Considerando a dominância do capitalismo em sua fase neoliberal, a precarização do trabalho é consolidada pelas plataformas digitais, com os serviços de *delivery*. Neste modo de produção, os trabalhadores, seduzidos pelo capital em sua fase rentista, tem uma falsa ideia de empreendedorismo. O trabalhador, subsumido pelo algoritmo, se implica ao trabalho, numa lógica da produtividade, aceleração, flexibilidade e subsunção do poder do capital, para encontrar meios de sobrevivência. Foi realizada uma pesquisa qualitativa e descritiva do tipo pesquisa-ação. Participaram do estudo três trabalhadores, sendo um entregador-ciclista e dois entregadores com motocicletas, que utilizam serviços de aplicativos para realizar as entregas. Esta pesquisa objetivou compreender como as organizações de plataformas digitais atuam para desequilibrar o sujeito, que busca criar possibilidades de enfrentamento na promoção da saúde no trabalho para construir processos mobilizatórios, a fim de transformar o sofrimento em prazer. O estudo mostra que os entregadores usam de recursos para enfrentar as dificuldades

¹ Editores responsáveis pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni e Dr. Roberto Moraes Cruz. Editora de Leiante: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel. Editora Administrativa: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel.

² Copyright © 2023 Albarello, Freitas, Alencar & Pinto. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

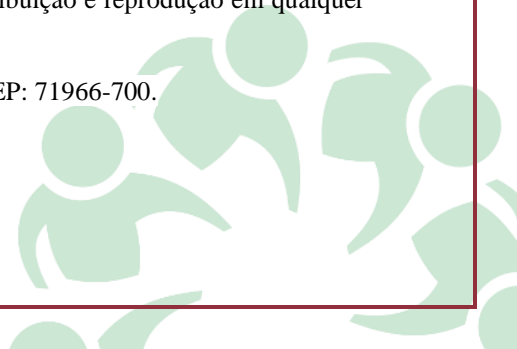
³ beatrizamalia@gmail.com

⁴ Câmpus Taguatinga QS 07 – Lote 01 – EPCT – Taguatinga, Brasília/DF - CEP: 71966-700.

⁵ ledagfr@gmail.com

⁶ manusilencar@gmail.com

⁷ maduspp@gmail.com



vindas do real do trabalho, tendo como estratégias de enfrentamento a mobilização subjetiva. Além disso, a desregulamentação reverbera a precarização do trabalho, sendo um fator de risco no que tange a garantias de direito para a promoção da saúde e segurança no trabalho.

Palavras-chave: Organização do trabalho. Psicodinâmica do trabalho. Sofrimento no trabalho. Plataforma digital.

Abstract

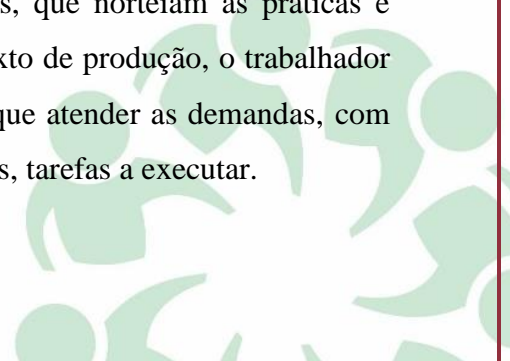
Considering the dominance of capitalism in its neoliberal phase, the precariousness of work is consolidated by digital platforms, with delivery services. In this mode of production, workers, seduced by capital in its rentier phase, have a false idea of entrepreneurship. The worker, subsumed by the algorithm, involves himself in work, in a logic of productivity, acceleration, flexibility and subsumption of the power of capital, to find means of survival. Qualitative and descriptive action research was carried out. Three workers participated in the study, one being a cyclist delivery man and two delivery men with motorcycles, who use application services to make deliveries. This research aimed to understand how digital platform organizations act to unbalance the subject, who seeks to create coping possibilities in promoting health at work to build mobilization processes, in order to transform suffering into pleasure. The study shows that delivery people use resources to face the difficulties arising from the real work, using subjective mobilization as coping strategies. Furthermore, deregulation reverberates the precariousness of work, being a risk factor in terms of guarantees of rights to promote health and safety at work.

Keywords: Work organization. Psychodynamics of work. Suffering at work. Digital platform.

INTRODUÇÃO

A organização do trabalho é o principal conceito da Psicodinâmica do Trabalho, tendo em vista a constante precarização do trabalho e os riscos à saúde ocasionados pelo contexto de produção capitalista. Na dimensão do trabalho, de um lado temos as empresas que demandam da produção dos bens e serviços, e do outro, os trabalhadores que necessitam do emprego para sobreviver. Com isso, a organização prescreve modos operatórios para direcionar as ações dos trabalhadores e gerar resultados.

Para Dejours (1992), a organização do trabalho é a divisão das tarefas e o controle do trabalho que prescreve, orienta, controla e fiscaliza as ações dos trabalhadores. No trabalho prescrito, tem-se: i) as normas e procedimentos; ii) os regulamentos; iii) os documentos oficiais e as diretrizes; e, iv) reuniões – formais e informais, que norteiam as práticas e promovem outras formas de controle e fiscalização. No contexto de produção, o trabalhador se depara com as contradições do mundo do trabalho, tendo que atender as demandas, com suas prescrições rígidas, ou seja, normas, regras, procedimentos, tarefas a executar.



Do outro lado, no trabalho real, ou seja, no trabalho vivo, têm-se na práxis do cotidiano, não obstante às normas, os modos de enfrentamento do sujeito em seu processo mobilizatório. Assim, nas transgressões e na inteligência prática, na ação de empenho e na criatividade, os trabalhadores usam da sensibilidade para lidar com o real do trabalho, no qual procuram corrigir e compensar as deficiências da organização do trabalho no plano da coordenação, tratada no ponto de vista do zelo. Isto é, as pessoas se engajam para que a produção saia a contento, mesmo que o trabalhador tenha que agir de forma engenhosa (Sznelwar, Uchida & Lancman, 2011).

No atual contexto da precarização e exploração humana, o real do trabalho incentiva o produtivismo e a aceleração, impactando significativamente na saúde do trabalhador (Anjos, 2013; Costa, 2013).

A precarização social do trabalho nos últimos anos acentuou-se com a vinda das tecnologias, a mundialização do capital e a reestruturação dos modos de produção, advindos do processo de acumulação do capital que comanda a sociedade na busca insaciável pelo lucro e produção, cada vez mais estimulados pela concorrência intercapitalista no mundo (Sennett, 2002; Druck, 2011).

Nesta segunda década do século XXI, com os avanços tecnológicos advindos da indústria 4.0, e o conseqüente aumento da automação e da inteligência artificial, grandes são as transformações na organização e na natureza do trabalho. Novas formas de trabalho ganharam espaço na sociedade do capitalismo financeiro, como o trabalho mediado por plataformas digitais, em que a dominância do capitalismo conquista o seu ápice com trabalho precarizado promovido por essas plataformas utilizadas por empresas de serviços em geral, como transporte, delivery, etc. Essa nova modalidade de trabalho nas plataformas, demandam o uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, chamados de aplicativos (Antunes & Filgueiras, 2020).

Com este modo de produção, o trabalhador está subsumido pelo algoritmo, que se implica ao trabalho, numa lógica da produtividade, aceleração e subsunção do poder do capital, para encontrar meios de sobrevivência. A sofisticação das plataformas leva o sujeito a agir compulsivamente, na ganância dos aceites para as entregas e cumprimento com o prescrito, manipulados pelos algoritmos para alcançar as metas. Os entregadores de aplicativos acreditam que tem autonomia e liberdade em seu fazer, contudo os algoritmos aperfeiçoam o *modus operandi* de exploração e subordinação, implementados pela dinâmica do tempo de entrega, configurando uma nova modalidade de “economia de bico”, levando a uma falsa ideia de empreendedorismo (Abílio, 2019; Desgranges, 2021).

Anterior a incoação dos aplicativos de entrega, muitos trabalhadores possuíam relação de trabalho legalizada, formalizados por meio de contrato de trabalho com estabelecimentos comerciais, especificamente nos segmentos de serviços de entregas. O aplicativo confere ao indivíduo a ideia de autonomia e flexibilidade, ainda que em condições precárias de trabalho, como o tempo excessivo em cima das bicicletas e motos, desprovidos de sustento para manutenção de equipamentos e a ausência de pontos para repouso. Nesta lógica, as empresas de aplicativo procuram engajar os trabalhadores, seduzindo-os com a ideia enganosa do empreendedorismo e da liberdade de se trabalhar sem patrão. Mas ao contrário disso, eles são supervisionados durante todo o tempo em que permanecem conectados ao aplicativo e sancionados com o castigo do bloqueio toda vez que as empresas entendem que uma entrega é falha. O trabalho é precário e desrespeita os trabalhadores que buscam o trabalho digno (De Stefano, 2017; Grohmann, 2020; Narciso, 2023).

Porém, neste modelo reificado, as empresas “contratantes” de aplicativos sofisticam a relação de trabalho, afastando as responsabilidades empregatícias do vínculo firmado com os entregadores mediados pelas plataformas digitais. Nessas condições, eles desviam-se de todas as responsabilidades trabalhistas, classificando os entregadores como trabalhadores autônomos, tendo em vista que exercem suas atividades profissionais sem vínculo empregatício e com aceitação de seus próprios riscos. Contudo, a partir de Martins et al. (2021), a relação existente entre os entregadores e as empresas de aplicativos atende todos os requisitos necessários para o reconhecimento de um vínculo empregatício. Ou seja, apesar de serem considerados como trabalhadores autônomos, o serviço dos entregadores é feito por pessoa física, com assinatura de um termo de compromisso e responsabilidades na prestação de serviços, em que esse serviço é feito de maneira habitual, com pessoalidade demandada e à vista de um serviço oneroso e subordinado.

Com a dinâmica dos aplicativos, interativo em sua plataforma digital, o algoritmo aumenta o número de corridas, forçando os entregadores a estarem conectados constantemente e à disposição, diariamente, para a plataforma tecnológica. Caso contrário, são rebaixados, e o aplicativo recorre à punição, enviando menos corridas. Nesta dialética, os trabalhadores exauridos e subsumidos, que precisam trabalhar mais e de forma mais produtiva, se colocam numa relação fragilizada de exploração, correndo riscos de acidentes e mortes relacionados ao serviço de entrega. Essa sofisticada relação de mais valia foi potencializada com o advento pandêmico do novo coronavírus.

De acordo com relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), a Covid-19 foi uma síndrome respiratória ocasionada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), detectada em 2019.

Em 06 de fevereiro de 2020, no Brasil, foi decretada a lei 13.979, declarando o isolamento social como medida para o enfrentamento de emergência de saúde pública de importância internacional pela OMS como fator de proteção da coletividade. Em meados de 2023, foi declarado o fim da emergência em saúde pública, contudo, não restringiu a ameaça à saúde.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), entre os anos de 2016 até 2021, o número de trabalhadores brasileiros que passaram a trabalhar com entregas de mercadorias por aplicativos saltou de 25 mil para quase 300 mil. O maior aumento ocorreu durante o ano de 2020, com aproximadamente 70% de crescimento, impactado pelo cenário da pandemia e seus desdobramentos, principalmente relacionado aumento das taxas de desemprego, fechamento de negócios e à adaptação da venda de produtos on-line e por entrega, meio dominado pelo trabalho plataformizado. Neste período, percebe-se que um número maior de pessoas com empregos não tradicionais - como autônomos, trabalhadores temporários e informais – cresceram exponencialmente devido aos avanços tecnológicos (Goés, Firmino & Martins, 2021).

Neste sentido, os trabalhadores entregadores mediados por aplicativos à margem da legislação laboral, foram negligenciados em seu direito de proteção social em detrimento da vulnerabilidade econômica e social, que foi potencializada e exposta no período pandêmico da Covid-19 no Brasil. Para sobreviverem, os entregadores não tiveram outra alternativa e trabalharam incessantemente para conseguir uma renda mínima durante a crise sanitária, correndo riscos com a exposição diária e contínua ao coronavírus. Eles não receberam a devida adoção de medidas sanitárias de higiene e segurança das empresas de aplicativos ou de serviços, e não tiveram a possibilidade de realizar o distanciamento social. Diante disso, eles enfrentaram maiores riscos de contrair a doença em suas jornadas de trabalho, e em inúmeros casos daqueles que de fato a contraíram, enfrentaram suas piores consequências sem nenhum apoio ou assistência das empresas ou do Estado (Neiva, 2022).

Revela-se, assim, que todas as adversidades da pandemia de Covid-19 foram agravadas pelo fato desses trabalhadores se encontrarem em total informalidade, sem nenhuma proteção social, cenário que, mais do que nunca, mostrou-se necessário o imediato reconhecimento de direitos e proteção desses profissionais, em especial àqueles voltados para a saúde, segurança e assistência financeira frente aos desafios e infortúnios dessa realidade (Martins et al., 2021; Neiva, 2022).

Estudos brasileiros realizados com motoristas de aplicativos motoboys informais da baixada santista, motoristas de Ifood entregadores, UberEats e Rappi mostraram o contexto de precariedade e precarização do trabalho ao apresentar os riscos à saúde durante a pandemia da

Covid-19 dos profissionais desta categoria, as vivências de vulnerabilidade e riscos à saúde e segurança no trabalho. Surgiram nas entrevistas pouco reconhecimento pelo trabalho, sentimentos de revolta, indignidade e descaso diante das empresas-aplicativos, além do medo e preocupação relacionados à Covid-19, vulnerabilidade e os riscos à saúde e segurança, indicando precariedade no trabalho (Calabrez & Baracho de Alencar, 2022).

Segundo Ito de Souza (2022), estudos transversais nas ciências jurídicas têm realizado levantamentos sobre as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região à luz dessas considerações sobre a precarização do trabalho de entregadores de aplicativos Ifood®, Uber Eats®, Rappi®, para a compreensão sobre o papel que essas instituições têm assumido na legitimação de arranjos de trabalho, que tecem a precarização e que reforçam a informalidade no Brasil e contribuem para o debate sobre a regulação do trabalho por aplicativos.

Para a autora, a Jutiça do Trabalho tem deliberado sobre conflitos judiciais envolvendo entregadores e empresas de aplicativo, tendo em vista o enfrentamento do argumento de que a relação entre entregadores e empresas é regida por: i) flexibilidade e autonomia; ii) a aproximação entre o trabalho por plataformas digitais e, iii) a terceirização e o desligamento imotivado de contas de entregadores nas plataformas.

Em seus resultados, na categoria autonomia subordinada, a análise jurisprudencial profere que, nos tribunais, a retórica utilizada para justificar a extinção do processo sem exame do mérito e tentativa de se traduzir em um argumento de total inexistência de relação de trabalho evidencia a responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo, tendo em vista que a relação de trabalho são estritamente civis e comerciais sem vínculos empregatícios.

Contudo, os estudos apontam que há relação de trabalho. Isto posto, em seus levantamentos, algumas decisões publicadas até 17/jan 2021 foram favoráveis a pedidos do entregador e o órgão reconheceu que havia vínculo com o operador logístico e responsabilidade solidária da empresa de aplicativo.

Na categoria informalidade terceirizada, nas referidas sentenças julgadas procedentes, os pedidos de reconhecimento de vínculo com o operador logístico e de responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo, reconheceu-se que autores das ações, ou seja, os entregadores, seriam pessoas físicas, trabalhadores com subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade em proveito da plataforma digital, contratadas por empresas terceirizadas, sem carteira assinada. Assim, transitou-se em julgado a inadimplência das obrigações por parte das empregadoras (operadores logísticos), condicionando como pressuposto para a responsabilização subsidiária da empresa tomadora do serviço.

Contudo, em outras sentenças, seja na categoria autonomia subordinada ou informalidade terceirizada, o mérito julgado declara improcedente. Por conseguinte, revela-se uma conseqüente precarização das relações trabalhistas, tendo em vista as contradições diante de uma conjuntura social organizada de forma sofisticada pela acumulação flexível associado à economia de compartilhamento, mascarando as relações de trabalho e suprimindo direitos fundamentais da classe (Ito de Souza, 2022).

No laboratório de Trabalho, Sofrimento e Ação da Universidade Católica de Brasília, estudos realizados com trabalhadores de aplicativos de entregas, tais como motoristas de aplicativos Uber, Cabify, 99 e entregador-ciclista revelaram em seus achados que o gerenciamento algorítmico é o determinante da sua atividade laboral, sendo os únicos responsáveis por qualquer mediação com o trabalhador, em que associado ao discurso do ideário empreendedor, insere o sujeito em uma situação de superexploração e responsabilização pelos seus próprios danos no trabalho, como riscos de acidente, condições precárias e falta de apoio (Alencar, Freitas, Albarello & Ferreira, 2023; Rodrigues, Albarello & Freitas; 2023; Pinto, Freitas & Albarello, 2023).

Em todas as pesquisas apontadas acima, observa-se os mecanismos que subordinam os trabalhadores a essa nova modalidade de trabalho precarizada a partir da delimitação dos componentes da sua organização, a saber, o trabalho plataformizado. Outras pesquisas de cunho internacional tem retratado as falácias do sistema neoliberal e a sofisticação das plataformas.

Exemplo disso é a resenha crítica que analisa o filme “Você não estava aqui” do diretor Ken Loach, filme realizado em 2019⁸ e lançado no Brasil em 2020. As autoras apresentam uma análise da era do trabalho controlado pelos algoritmos, onde o filme olha para o processo de uberização das relações de trabalho, ausentes de direitos e precarizadas. O filme revela a lógica perversa das empresas de aplicativos, ao retratar o cotidiano de 14 horas de trabalho do entregador, em que pese considerado empreendedores protagonistas, submetidos à ideologia da autonomia e da liberdade para trabalhar (Furtado, Freitas & Gonçalves, 2023).

O filme descreve o trabalhador empreendedor da era neoliberal como destituído de sua liberdade, que competem individualmente, explorando a si mesmos, sendo ele mesmo “sua própria empresa”, propenso à compulsão e sem condições de resistência, haja vista a dialética do senhor e do escravo de Hegel (2013) em que pese o contraponto do explorador e explorado ser a mesma pessoa, segundo a psicopolítica de Han.

⁸ Loach, K. (Diretor). (2019). Você não estava aqui [Filme]. BBC Films, Sixteen Films.



Assim, ambos estão contidos no próprio sujeito que é senhor e servo, solitário e detentor dos próprios meios de produção, dominados pela ditadura do capital, vivendo a autoexploração (Furtado, Freitas & Gonçalves, 2023).

Desse modo, no paradoxo do capitalismo em sua fase rentista, associado às implicações do período pandêmico e como resultado da liberalização total do capital, tem-se a desregulamentação do trabalho, refletida na intensa precarização que, funcionando como resposta imediata à escassez de oportunidades no mercado de trabalho, leva os trabalhadores a se associarem a empresas-aplicativo em um novo modelo de gerenciamento laboral (Gaulejac, 2007).

Nesse contexto, a divisão das tarefas e o controle do trabalho passa a ser traduzida em cálculo, em que os índices e indicadores em formato de instrumentos objetivos que escondem a irracionalidade das metas irrealistas e a arbitrariedade das regras empresariais convertem o ser humano em fator econômico equivalente à matéria-prima e às ferramentas de produção. Logo, o trabalho prescrito é travestido na objetividade numérica modificada de neutralidade que emula uma circunstância igualitária de avaliação, na qual todos possuem as mesmas chances e são tratados da mesma maneira. Isso nos permite observar o jogo de poder dos discursos organizacionais, que tendem a considerar essas novas modalidades de trabalho como facetas do ideal disseminado pelo empreendedorismo, opções modernas, autônomas, flexíveis e benéficas para a classe trabalhadora (Gaulejac, 2007; Luana & Oliveira, 2022).

Não obstante, a finalidade máxima de lucro prepondera sobre o valor imaterial intrínseco à vida humana, em que o sofrimento psíquico é fruto da relação de trabalho precarizada. Para a Psicodinâmica do Trabalho (PdT), o trabalho prescrito pelas empresas augura inúmeras dificuldades que podem comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores. Essa discrepância entre o trabalho prescrito e o real do trabalho é o cerne das discussões, em que, por um lado, temos o sujeito vivo e ativo na sociedade desenvolvendo seu trabalho com esforço, implicação, buscando reconhecimento e sentido, e por outro, temos as contradições, os conflitos e os sofrimentos. Assim, o trabalho vivo, no encontro com o real, tem possibilidades concretas de realizar a sua potência criadora e a sua subjetividade tão necessária para a estruturação psíquica dos sujeitos (Dejours, 2012; Freitas, 2013).

Nas pesquisas em PDT além da compreensão da organização do trabalho, são estudados os mecanismos defensivos e mediadores do sofrimento e os processos mobilizatórios, constituídos individualmente ou coletivamente para o enfrentamento do real. As defesas transformam a percepção que os trabalhadores têm da realidade que o faz sofrer, levando-os à modificação e transformação em seu modo de pensar e agir. Por meio do uso de recursos como

a inteligência prática, a mobilização subjetiva e outros mecanismos de defesa, os trabalhadores conseguem lidar com seus sofrimentos psíquicos e enfrentar suas angústias vividas no trabalho de forma criativa. Nas estratégias de enfrentamento, a inteligibilidade compõe um recurso essencial de resistência, em que os trabalhadores se organizam para criar ou reinventar a relação de trabalho. Esse modo de enfrentamento se dá por meio de ações de confiança, diálogo, discussões, deliberações, arbitragem, construção de acordos e regras de trabalho, participação nas decisões e ação pública e política, propiciando a transformação do sofrer quando se tem o espaço público de discussões. Assim, o trabalhador tem um papel fundamental na construção e modificação de sua realidade (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2012; Lancman & Sznelwar, 2011; Mendes & Duarte, 2013; Moraes, 2013).

A partir disso, neste estudo, foi realizada uma pesquisa-ação que buscou compreender como, psiquicamente e sociologicamente, as organizações de plataformas digitais atuam para desequilibrar o sujeito, que busca criar possibilidades de saúde no trabalho, construindo processos de mobilização subjetiva, a fim de transformar o sofrimento em prazer e pensar em modos de enfrentamento e resistências diante do real do trabalho.

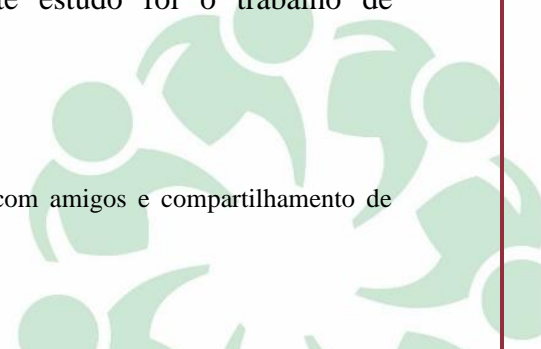
Método

O estudo foi realizado em campo pelas pesquisadoras do programa de *stricto sensu* de Psicologia da Universidade Católica de Brasília, no contexto da Pesquisa “Trabalho e Mobilização Subjetiva” com a proposta de construir um espaço coletivo para realização de escuta do sofrimento no trabalho a fim de potencializar a mobilização subjetiva de trabalhadores advindos diversos contextos de trabalho (Freitas, 2018).

Este trabalho está inserido no âmbito da Pesquisa “Trabalho e Saúde”, financiada pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAP/DF) e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Brasília, Parecer 2.397.958/2017.

No período de março a outubro de 2020, foi feita uma ampla divulgação através da página do Facebook e Instagram⁹ do laboratório de pesquisa, em que se chamavam pessoas para participar de uma pesquisa-intervenção, a fim de construir formas cooperativas de enfrentar o sofrimento no mundo do trabalho. O enquadramento deste estudo foi o trabalho de

⁹ O Facebook e o Instagram são redes sociais que permitem conversas com amigos e compartilhamento de mensagens, links, vídeos e fotografias.



entregadores-ciclistas e entregadores com motocicletas, que utilizam o serviço de aplicativos para realizar as entregas.

Os entregadores com aplicativos foram contatados por meio do aplicativo *Whatsapp*¹⁰, em contato inicial, para efetivar o convite de participação no estudo. As pesquisadoras fizeram busca ativa nos pontos em que os trabalhadores aguardam as chamadas. A partir disso, foi realizada uma pesquisa-ação com vistas a criar possibilidades de saúde no trabalho, construindo, juntamente com os sujeitos participantes, processos de mobilização subjetiva a fim de transformar o sofrimento no trabalho em prazer.

O estudo contou com 3 (três) participantes, com idades entre 20 e 57 anos. O critério de inclusão foi utilizar o trabalho em plataformas digitais como única fonte de renda. Um dos entrevistados tem o ensino médio completo, e os outros superior incompleto, e trabalhavam, exclusivamente, há mais de dois anos para mais de um aplicativo, tais como *Uber Eats, Ifood, James 99, Rappi, Ame, Flash*, entre outros.

Foi lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual o objetivo da pesquisa é potencializar a mobilização subjetiva de trabalhadores de aplicativos de entrega, a partir da construção de um espaço de escuta do sofrimento no trabalho. Os participantes receberam todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhes foi assegurado o rigoroso sigilo por meio da omissão total de quaisquer informações que permitam a identificação dos sujeitos. Para além disso, foi apresentado possíveis riscos, como desconfortos pessoais por causa da exposição do sofrimento advindo do contexto de trabalho de cada participante, que são minimizados pelo acolhimento das dificuldades frente ao sofrer no trabalho e favorecer a elaboração/perlaboração do sofrimento no trabalho.

Inicialmente, foi proposto encontros semanais de 50 minutos no grupo de escuta do sofrimento, tendo como objetivo os participantes falarem sobre a relação com o seu trabalho, e, ao mesmo tempo, escutar os demais componentes do coletivo, tendo a participação de forma voluntária e a qualquer momento podendo desistir da pesquisa.

Houve a formação do coletivo com três entregadores. O primeiro encontro, coletivo, contou com a participação dos três entregadores e teve duração de 60 minutos. Contudo, pelas dificuldades enfrentadas no cotidiano do trabalho, demandas de entregas e dificuldades de acesso às plataformas de encontro, as entrevistas foram feitas individualmente de forma on-

¹⁰ *WhatsApp* é um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones. Além de mensagens de texto, os usuários podem enviar imagens, vídeos e documentos em PDF, além de fazer ligações grátis por meio de uma conexão com a internet.

line, através da plataforma Google *Meet*¹¹. As sessões individuais foram gravadas pelos pesquisadores e o tempo de duração correspondeu a uma média de 40 minutos cada.

Utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturada, com quatro questões norteadoras, que serviu como guia, não sendo administrado de forma rígida, em detrimento às adversidades do contexto da coleta. São elas:

1. Há quanto tempo você trabalha em plataformas e quais aplicativos você utiliza como ferramenta de trabalho e há quanto tempo você está trabalhando exclusivamente na plataforma?

2. Conte um dia normal de trabalho para você (quantas horas você trabalha, que horas você sai de casa, como são as viagens, etc.).

3. Como você pensa e se sente em relação a este trabalho: você está satisfeito? Fale sobre sua experiência com o aplicativo.

4. Existem e quais as principais dificuldades enfrentadas como entregador de plataformas digitais, o que você faz para enfrentar estas dificuldades e sugestões de melhoria?

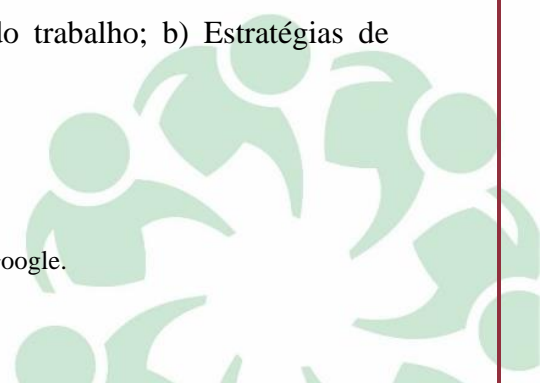
Para a análise qualitativa das narrativas, utilizou-se os procedimentos sistemáticos e objetivos do método de análise de Bardin (2011), que se refere a um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Elas utilizam procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, com a construção de categorias que foram analisadas sob os conceitos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, cujos resultados serão discutidos a seguir.

Apesar do objetivo inicial ter sido a criação de um espaço de circulação da fala entre os trabalhadores, a fim de que pelos fortalecimentos dos vínculos afetivos os dados fossem analisados, neste estudo, adaptamos o método da escuta clínica do trabalho, sob as condições limitantes. E, a partir das falas dos sujeitos, realizadas em encontros individuais e on-line, com a análise das narrativas, os dados foram agrapados em três categorias a posteriori, tendo em vista a estrutura do questionário e o conteúdo analisado.

Desse modo, por meio de uma leitura extensiva da transcrição da entrevista, realizou-se a elaboração de categorias temáticas que evidenciassem a associação dos elementos manifestados nas falas dos trabalhadores e o referencial teórico usado para embasamento da pesquisa.

Assim, selecionou-se três categorias-síntese que se apresentaram com maior importância: a) Organização do trabalho prescrito e o real do trabalho; b) Estratégias de mediação; e c) Sofrimento, defesas e patologias.

¹¹ Google *Meet* é um serviço de comunicação por vídeo desenvolvido pelo Google.



Resultados e Discussão

Os resultados foram estruturados conforme as categorias sínteses identificadas em comum nas entrevistas dos participantes.

Organização do Trabalho Prescrito e o Real do Trabalho

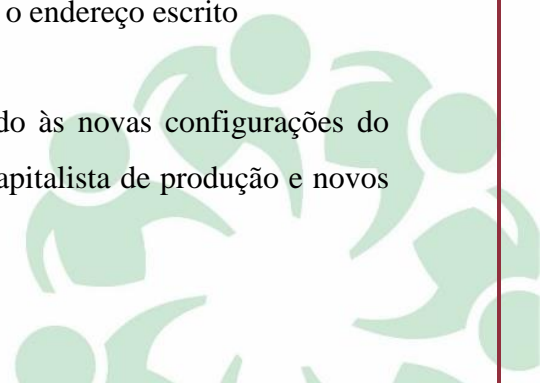
O conceito de trabalho prescrito ou tarefa refere-se ao que é esperado no âmbito do processo de trabalho, com suas especificidades. De um lado, temos a regras e objetivos determinados pela organização do trabalho, aquilo que foi prescrito, e, de outro, às condições reais, ou seja, aquelas que são dadas pelas empresas (Costa, 2013).

A **organização do trabalho** é um dos pilares da Psicodinâmica, no qual refere-se às regras e normas, procedimentos e maneira de organizar o trabalho. Para Dejours (1992) essa organização diz respeito à divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, a hierarquia nas relações de trabalho, os modos e linhas de comando, as relações de poder e de responsabilidades. O sistema de aplicativo seduz o trabalhador com as ditas facilidades e vantagens de uso da plataforma e gerenciamento do seu próprio trabalho.

O cadastro é simples, no caso se você tiver bicicleta não precisa nem de cnh, carteira de habilitação. No caso de bicicleta, por exemplo, é mais fácil de fazer o cadastro por causa de que é só ter o cpf, o endereço da residência onde mora, esse cadastro simples normal e não tem muito comunicado. Tem o link pra gente poder falar sobre a nossa experiência, por exemplo, o que pode melhorar. (1)

A Uber Eats é o melhor aplicativo que tem pra todo motoboy rodar, porque geralmente você chega no restaurante e o pedido tá pronto. Em outros aplicativos, como no iFood, às vezes chegamos lá e esperamos 30,40 minutos, e o aplicativo tem prazo de entrega e o suporte no chat, pois lá tem um suporte sobre não achar o cliente, quando o endereço tá errado, demora mais de 20/30 minutos para falar com o suporte, é muito tempo que a gente perde aí quando consegue eles mandam a gente devolver. Geralmente Uber Eats é o contrário, pois tem uma opção que se você chega e o endereço tá errado, tem duas opções pro cliente falar pra gente, uma é o gps, a localização, a outra é pedir o endereço escrito aí às vezes os dois estão errados. (2)

Observa-se aqui um cenário de precarização relacionado às novas configurações do trabalho, em detrimento das alterações estruturais do sistema capitalista de produção e novos



meios de exploração do trabalho humano, baseado em modelos flexíveis de produção (Sennett, 2002).

Os trabalhadores, seduzidos pelo discurso do capital, falam que as entregas com aplicativos dá uma sensação de liberdade, apesar de nenhum vínculo, nenhum apoio, segurança e suporte, mesmo com 100 quilômetros rodados com valor de cada entrega entre R\$2,50 a R\$5,00 reais.

Vou falar antes da pandemia, até no mês de dezembro de 2019, pois antes da pandemia estava muito bom as entregas, agora caiu muito, pela metade. Antes eu fazia uma faixa de 1300 por semana, agora dá 600, 500, 700 por semana. Isso é por causa do desemprego que aumentou muito nos motoboys que tinham o aplicativo, mas nunca usavam; agora com o desemprego, todos começaram a usar, aumentando muito as demandas. (3)

O que eu tô te falando antes da pandemia era muito bom agora tá muito fraco, o que que acontece, eles mandam viagem de 15 km pra você ganhar 7,50, ou seja 50 centavos por quilômetro. Uma viagem dessa não compensa, e antigamente eles mandavam dois reais por quilômetro por aí, você vê a diferença. (3)

Neste cenário, ao invés dos aplicativos de entregas serem mais uma ferramenta de trabalho para a captação de demanda de trabalho, tem-se um sistema perverso de sedução e exploração do trabalho humano e concorrência entre desempregados em busca de sobrevivência.

Então agora a gente tem que ficar escolhendo as viagens, por exemplo de dez viagens eu tiro no máximo 5, as outras eu deixo chamar, eu ignoro elas. Então hoje é mais ou menos um real por quilômetro, por causa de que não compensa porque o combustível está muito caro. (3)

Assim, os trabalhadores utilizam dos dispositivos tecnológicos como principal meio de sobrevivência, utilizando simultaneamente vários aplicativos, com taxas variáveis entre um e outro.

Ultimamente, estou trabalhando em 9 (nove) aplicativos. Tem alguns aplicativos que eles pagam melhor, tem outros que pagam um pouquinho menos. Mas todos eles ganham em cima da gente, eles cobram do cliente e ganham um pouco das nossas taxas. Os aplicativos cobram dos restaurantes uma quantia x a cada entrega que a gente faz. Neste caso, o aplicativo recebe uma quantidade, o valor de cada, de cada pedido, dos restaurantes. Por exemplo, a viagem custou 30 reais, eles cobram o sanduíche, eles vão receber 25 % do valor da entrega, ou seja,

além desse lucro da venda, eles ainda cobram do motoboy um pouco da taxa. (2)

Na tarde a gente liga vários aplicativos. Com essa pandemia o pico é muito alto, e às vezes, tem muita entrega; e, às vezes, não tem quase nada. Ligamos vários aplicativos e não toca, pois a demanda tá muito alta com muitos motoboys desempregados começando trabalhar com aplicativos. Inclusive essa semana, encontrei com um colega e ele falou que tinha 200 pessoas na empresa dele que foi demitido e viram como única opção o trabalho com aplicativo à noite. (2)

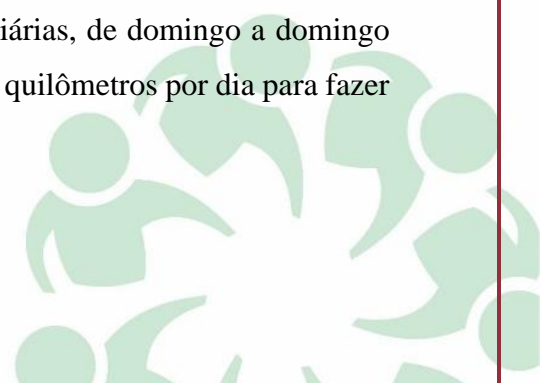
Tendo em vista a violência ofensiva liberal no contexto da globalização, a reestruturação produtiva e do trabalho, advindas das demissões, enxugamentos e terceirizações, o contexto sofreu abruptas mudanças e os trabalhadores se deparam em situações frágeis e de desamparo (Druck, 2011).

No quesito horas de trabalho, os trabalhadores relatam que para conseguir ter uma boa produtividade e pagar todas as despesas, a disponibilidade e os horários de trabalho variam de acordo com a demanda de serviço e em horários de pico, na qual os clientes solicitam as entregas.

Eu começo cedo, por volta de umas 9h, 9h30 da manhã eu tô trabalhando. De manhã cedo eu saio pra trabalhar, muitas vezes deixo pra almoçar depois do horário porque o horário da gente não é o horário do almoço, ou você almoça antes das 11 horas, ou depois das 15h que é o horário que a gente tá trabalhando. Na parte da tarde fica mais tranquilo, pois tem menos entrega. Na parte da noite, muitas vezes eu faço um lanche antes das 19h e continuo trabalhando. O horário melhor na parte da noite porque tem mais entrega e sempre o valor as vezes tá um pouquinho melhor, as taxas de entrega, aí a gente trabalha muitas vezes 10, 11, 12 horas por dia. (2)

A maioria das vezes eu começo 10 pra 11 horas, vou até as 15 horas. Dou uma pausa, aí começou às 18h e vou até as 23h, depende muito das chamadas, se tiver bom. Dá dez horas, tem dias que eu rodo mais que isso aí ainda, até umas 3h, 2h30 da madrugada; domingo é o melhor dia da semana, então eu já cheguei a ir até beirando às 3h00. De 7 dias da semana eu tiro um de folga. Dá umas 60 horas por semana aproximando. (3)

Os trabalhadores se submetem a jornadas de 15 horas diárias, de domingo a domingo trabalhando. Na média, o trabalhador roda em torno de 60 a 100 quilômetros por dia para fazer umas 12 entregas.



Eu ia pedalando pra Águas Claras quando saía no horário fora da faculdade. Acho que eu rodava em torno de 30 a 60 km dependendo do dia, durante a semana [...] No caso eu trabalhava no horário de férias da faculdade, eu trabalhava umas 15 horas por dia, mais ou menos. Gastava uns 30 minutos pra chegar, que era 10km de onde eu moro até Águas Claras. Na segunda- feira eu fazia seis, sete, no máximo dez entregas e dependendo do dia, pois não tem muito movimento [...] A partir de terça- feira até sexta já começa a ter um movimento bom. No final de semana eu fazia entre vinte a vinte e cinco entregas e, dependendo do final de semana, eram trinta entregas. No final de semana rodava 100 km, num único dia. (1)

Para Dejours (1992) as condições de trabalho se configuram pelo ambiente físico, químico, biológico, condições de higiene e de segurança ao qual o trabalhador é exposto. As **condições de trabalho** evidenciadas pelo ambiente de trabalho são precárias, em que várias são as reclamações e dificuldades sobre o custo do material, a linha de suporte e a segurança.

A gente procurava ia pro shopping né pra ficar lá e poder ajudar ou a gente procurava um canto pra poder se abrigar que em caso de sol a gente ficava mesmo na praça né na pracinha que tem em frente aos burgers. (1)

A bag, aquela bolsa nas costas, a gente compra diretamente na loja deles. qualquer coisa que acontecer, pra adquirir uma bicicleta tem que ter tudo um, dos nossos custos, para manutenção é dos nossos custos, se acontece alguma coisa é tudo por conta e risco da gente. (1)

A gente passa muita dificuldade é, quando a gente vai pegar um pedido no restaurante, demora muito pra sair, tem muitos restaurantes que não tem nenhum lugar pra gente sentar, aí a gente fica em pé no sol quente, a gente passa muito aperto mesmo nessa parte, mas não é tudo, sempre tem alguns que eles tratam a gente super bem, tem lugar pra sentar lugar coberto tem água, mas tem uma grande parte que não lugar pra gente ficar não, inclusive o próprio iFood é uma empresa que ela deu disponibilidade pra nós de um ponto de apoio, mas esse ponto de apoio é nós restaurantes e nos estabelecimentos, eu acredito que esse ponto de apoio que eles passam pra nós é, não é um ponto de apoio suficiente porque a gente chega nos restaurantes as vezes a gente gostaria de fazer uma coisa e eles não tem nem tempo pra atender nós, por exemplo: carregar o celular.(2)

No shopping os entregadores ficam no estacionamento e se estiver chovendo a gente fica debaixo de chuva, é humilhante isso aí, mas infelizmente acontece. no estacionamento, e ali é sol e chuva pode estar chovendo que não pode entrar. (3)

O trabalho como fonte de prazer ou sofrimento é influenciado pelas **relações sociais**. Em Dejours (1992) as dificuldades advindas das situações e os problemas no contexto reflete

em relações conflituosas com as pessoas, sejam trabalhadores, clientes, empregadores ou outros, afetando as relações sociais no trabalho. Neste quesito, observa-se que os entregadores sofrem constrangimentos de clientes e donos de estabelecimentos e restaurantes.

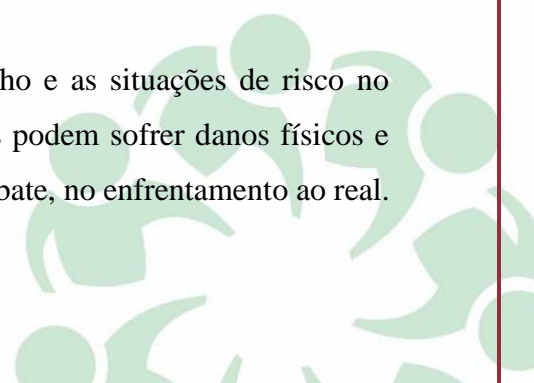
Bem, muitas vezes a gente chega e a pessoa acha que o entregador não é nada, como se a gente não fosse nada, simplesmente pegar o pedido, não agradece nem nada outros já reclamam que a gente demorou sendo que não é culpa do entregador né, às vezes a gente demora a encontrar o endereço, a pessoa fala que o endereço tá na, no aplicativo, mas não está, a culpa não é da gente, então tem essas dificuldades [...]. Então o problema maior são os desrespeitos, os maus tratos, maus tratos na parte de você ver que a pessoa simplesmente quer pegar o pedido e não quer nem saber quem está entregando e a gente às vezes se sente ofendido, a gente quer ser bem tratado. (3)

Sim as vezes aquelas pessoas mais exigentes não querem saber as condições de tempo nem de hora de chegada nem hora de que o restaurante liberou, as vezes o restaurante libera o almoço ou lanche atrasado, o cliente coloca a culpa no motoboy, às vezes acontece também do lanche virar e derramar algumas coisinhas, o cliente não quer saber se, dessas condições nem nada, aí já coloca toda a culpa no motoboy e ainda dá o negativo pra gente que isso prejudica muito no aplicativo porque quando a gente leva um negativo a gente tem que levar 100 positivos para aquele negativo sair, então o prejuízo é muito grande. (3)

No aplicativo tem uma partezinha lá pra eles colocar positivo ou negativo, aí você coloca no item “foi mal educado” você pode escrever qual a forma que você foi ofendido no caso, e tem gente que coloca uma coisa que a gente não fez, mas ele coloca, as vezes ele tá estressado com alguma outra coisa aí leva aquilo pro lado do aplicativo para ele desabafar né, não tem como. (3)

No caso da avaliação do cliente com o motoboy às vezes é injusto mas muitas vezes o cliente tá certo, tem motoboy que é difícil, tem pessoas que não tem capacidade de tratar os outros bem, não tem nem estrutura pra aquilo. Agora já tem clientes que também é complicado né difícil de mexer com ele, mas a avaliação eu acho que tem que ter, agora os valores eu acho que tem que melhorar. (3)

Dejours (2012) afirma que as más condições de trabalho e as situações de risco no trabalho podem elevar os níveis de acidente e os trabalhadores podem sofrer danos físicos e psíquicos. Embora em sofrimento, os trabalhadores estão no embate, no enfrentamento ao real.



Os entregadores relatam **condições precárias, riscos de acidentes de trabalho e a falta de suporte das plataformas.**

A bicicleta quando o pneu fura, a corrente rompe da bicicleta, a gente não dinheiro, muitas vezes a gente recebe pelo aplicativo, até transferir demora dois ou três dias para o dinheiro que a gente fez cair na conta, muitas vezes a gente não tem dinheiro pra poder consertar e “nós” não temos o suporte pra caso aconteça alguma coisa com isso por exemplo suporte até para acidente que muitas vezes a gente precisa, segurança a gente não tem, questão de roubo essas coisas. (1)

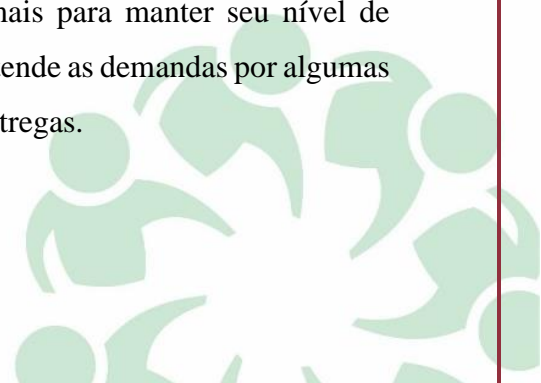
Eu trabalhava com a IFood e com o Uber Eats, no caso não tem assistência, o aplicativo não dá assistência, única coisa que eles fazem é só, é só coisas médicas, é só ressarcir o dinheiro na parte de, na parte de, que você for comprar algum remédio essas coisas ressarciu, ressarciu algumas coisas mas pouca coisa, danos tipo danos morais não pagam nem materiais nada é por conta e risco seu. (2)

Acidentei duas vezes enquanto trabalhava. Machuquei superficialmente e não precisei nem de ir pro hospital. Simplesmente eu que cobri meu danos, não corri atrás não porque é muito burocrático isso aí e muitas não dá certo. Quem ajuda sempre é a população quando vê algum acidente, pois sempre aparece muitas pessoas boas que dão suporte, chamando os bombeiros. Teve uma vez que o bombeiro foi lá e ainda queria me levar pro hospital, mas eu falei “não não eu tenho certeza que não quebrei nada tô ótimo” e fui embora pra casa, o que estragou só foi a moto. (3)

[...] Não eu nunca fui pra hospital não embora era pra mim ter ido todas as vezes que sofri acidente era pra eu ter ido, igual eu falei eu evito de ir pra hospitais, a última vez que eu fui num hospital eu passei onze horas lá e nao fui atendido. (2)

Em casos de assalto ou acidente, deveria ter um lugar pra gente ficar porque praticamente ficamos na rua. Não tem um lugar pra ficar parado, para almoçar ou fazer um lanche; e muitos lugares não aceitam entregadores que parem num canto pra comer, por exemplo, num bar onde tem mesas fora ao ar livre, os donos não gostam que a gente senta na mesa, muitas vezes a gente é expulso do local. (1)

Por meio dos algoritmos, o sistema perverso dos aplicativos usa de modos operantes para controlar o trabalhador e forçá-lo a produzir cada vez mais para manter seu nível de desempenho. Assim, se o trabalhador deixa de trabalhar ou não atende as demandas por algumas horas, o aplicativo aplica a sanção não disponibilizando mais entregas.



Eu já sofri uns dois ou três acidentes e toda vez foi a mesma coisa, meu Score do iFood baixou e eu tive que pular para outros aplicativos. [...] tem uns aplicativos tipo o iFood, que é o que paga as taxas melhor. (2)

[...] O que eu achei mais ruim nesses acidentes que acontece é: quando você tá on-line e se seu aplicativo toca muito, tem muita chamada, muita entrega, você tem que tar ligado todo dia, muitas horas. Se você parar uma semana por que está machucado, já abaixa o Score e nem toca mais para entrega, toca raramente duas ou três vezes, se você fazia vinte antes, vai tocar duas ou três vezes. (2)

Quando o trabalhador não atende ao trabalho prescrito, ou seja, realizar as entregas dentro do prazo estipulado e cumprir com todas as normas, são cancelados das plataformas.

[...] se você não entregar no prazo ou passar do prazo tanto para pegar quanto para entregar, se você não entregar no prazo no endereço certo, você é bloqueado do aplicativo, por duas horas dependendo do que ocorrer. (1)

[...] eu tenho muitos colega que foi bloqueado, injustamente, eles nem sabe o porque, a gente descobre depois com eles comentando, que algum cliente reclama e diz que não recebeu o pedido sendo que eu acredito mais nos motoboy, o motoboy geralmente entrega o pedido, ele não quer perder por causa de uma entrega”. (2)

[...] aconteceu muito no iFood de ser bloqueado por causa que o endereço está no local, e é totalmente diferente do que está na rota, do endereço que está no gps. Mesmo assim eles bloqueiam, e demora para ser desbloqueado, para o aplicativo reconhecer que você tá ali pra fazer as entregas, demora muito tempo e acaba perdendo tempo e querendo ou não perdendo o dinheiro que a gente precisa no mês também pra poder pagar conta de faculdade, ajudar em casa, com aluguel e essas coisas. (1)

Observa-se que, nestas condições de flexibilização do trabalho, as organizações de plataformas ou de aplicativos afetam as condições reais do trabalho, em que os sujeitos trabalhadores não têm a quem recorrer e ainda são impulsionados para a exploração sem qualquer garantia de direitos ou garantias sociais, colocando-os em uma linha tênue entre ocupação e não-ocupação. Tal flexibilização, refletida em uma desregulação das relações do trabalho humano, é um fator de risco para o adoecimento e às garantias de direito do trabalhador (Antunes & Filgueiras, 2020).



Estratégias de Mediação

Para Dejours (2012) diante do contraste do trabalho prescrito e do trabalho real, os trabalhadores buscam modos de enfrentamento, que nada mais é do que a vida humana em ação, em busca de mediar os obstáculos do real, frente a uma organização de trabalho precária, controladora e geradora de desgaste físico e mental.

Isto posto, observa-se que os entregadores se mobilizam, tentando enfrentar a contradição do capital *versus* trabalho, ao escolher qual aplicativo tem uma taxa melhor de valores e qual a corrida que tem mais vantagens, como otimizar o tempo das entregas com a logística das demandas.

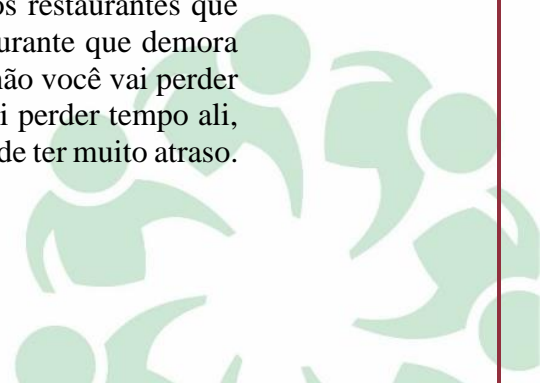
Tem aplicativos que os entregadores tocam com o valor das taxas por quilometragem. Você vai pegar e onde você vai levar, nessa hora que tá tocando que você vê se vai aceitar ou vai cancelar a demanda. Já tem outros aplicativos que você aceita e só depois que você vê se pode cancelar ou não, tem outros que você não pode cancelar, tem que ir lá no estabelecimento e fazer. (2)

Mas a maioria dos aplicativos como por exemplo a Uber, o iFood e a James, esses são os que eu mais utilizo, eles aparecem a taxa, o valor, o local para coletar e o local para entregar e a quilometragem. Assim, dá pra fazer uma entrega e até deixar o outro aplicativo ligado só que tem que ser uma entrega perto pra pegar. (2)

Em busca da produtividade, utilizam de mecanismos como a **inteligência prática e comportamentos de transgressão**, descumprindo a regra básica do aplicativo sobre a exclusividade, filiando-se às mais diversas plataformas para ampliar as chances de serem chamados.

Eu trabalho com Uber Eats, iFood, James 99. No *Ame flash*, fiz algumas entregas mas não consegui receber, porque era pra cadastrar o *ame* digital, aí eu baixei com o cpf, mas eu cadastrei com o cnpj então não recebi, geralmente quando a gente baixa um aplicativo novo, o ideal é fazer o que eu fiz, fazer uma pouca quantidade de entregas porque aí no dia do pagamento dá esses B.O, até a gente conseguir receber. Se não não consegue agilizar fácil, não entregamos mais. (2)

Os motoboys mais antigos que eles conhecem né os restaurantes que demoram e os que não, se você ver que é um restaurante que demora muito, você desliga os aplicativos, não tem jeito se não você vai perder muito tempo ali aí se outro aplicativo tocar você vai perder tempo ali, gerar um horário a mais pra fazer sua entrega, não pode ter muito atraso. (2)



Para além disso, decidem em qual momento usar determinado aplicativo, para fins de proteção ou maior rentabilidade.

Eu ligo vários aplicativos, mas durante o horário de pico que é o almoço e a janta eu utilizo um ou no máximo dois aplicativos. Às vezes só um dá conta porque tem uma demanda e a gente prefere escolher o aplicativo que tá pagando melhor naquele momento. (2)

Numa perspectiva de sofrimento criativo, os entregadores criam invenções e apresentam **engenhosidade** para soluções diante de impasses do cotidiano.

Quando acontece esses acidentes, todos os motoboy param pra ajudar. Eles perguntam se tá bem, se liga pra polícia ou põe nos grupo de motoboy pra ver se conhece para buscar a moto, resgatar a moto porque o reboque é muito caro... isso acontece muito, eles põem direto nos grupos, quando a moto é roubada, porque tem muito roubo aqui em Brasília nos shoppings principalmente. (2)

Um ajuda o outro a espalhar a placa da moto e tem muitos também que pedem ajudas no grupo com uma certa quantia né, depositando o dinheiro na cesta básica, motoboy é uma pessoa que ajuda muito um ao outro. (2)

Eu que sofri um acidente uma vez agora em dezembro, aí eu liguei pra três colegas meu, quando eu fui ver tinha uns cinco, seis (risos) e todo mundo foi ligando um pro outro e chegando pra me ajudar [...]. (2)

Nestes casos, quando o trabalho é ressignificado por meio da criatividade e artimanhas, o sofrimento atua como um mobilizador para o trabalhador conseguir realizar o trabalho e garantir a sobrevivência (Dejours, Abdouchelli & Jayet, 2012).

A gente sempre ajuda um ao outro no caso né, sempre tem alguém com as ferramentas para ajudar a arrumar ajudar a consertar bicicleta, alguma coisa que pode precisar, emprestar dinheiro pra ir na loja trocar um pneu, pneu furado, a gente sempre foi uma comunidade que sempre ajudou um ao outro. (1)

[..] eu chamei esses colegas para me ajudar no acidente, um eu pedi pra levar o lanche, o outro conseguiu o telefone de um mecânico, tem motoboy que trabalha de aplicativo e é mecânico (risos) eles andam com a caixinha já de ferramentas, aí um deles foi comprar uma peça lá da minha moto, um cabo lá da embreagem que quebrou, e o mecânico que era motoboy lá me ajudando, ele tava passando lá e parou pra me ajudar, eu sei que ele botou minha moto pra funcionar e eu consegui chegar na oficina pra botar minha moto lá, aí fui embora machucado,

não fui pro hospital esse dia mas eu tava ruim viu, fico evitando de ir pro hospital por causa desse vírus aí [...]. (2)

Para Dejours (2012) a inteligência prática é manifestada de forma espontânea entre os trabalhadores e às vezes se dá de modo invisível. Ela é o saber-fazer dos trabalhadores no contexto do trabalho e geralmente é produzida no exercício do próprio trabalho. Assim, é no confronto com o real que eles mobilizam a formação dessa inteligência, tanto no nível individual como no nível coletivo. Nestes casos, o coletivo ajuda os trabalhadores a enfrentar cotidianamente essa árdua realidade, a se alimentar e a se proteger dos perigos e riscos.

Sufrimento, defesas e patologias

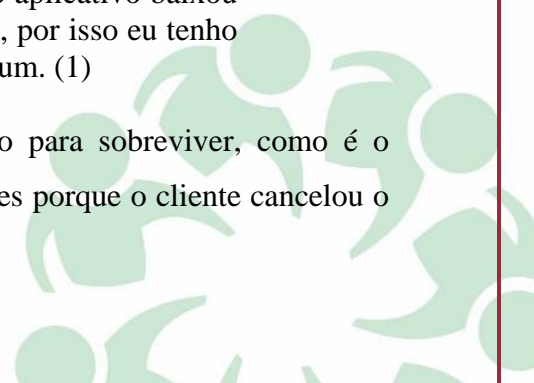
Para Dejours (2012) o sofrimento pode ser entendido como o espaço de luta entre o trabalho prescrito e o real, ou seja, as contradições existentes no contexto de produção, as formas de lidar com essa dicotomia e os meios de confrontação para enfrentar as adversidades do mundo do trabalho. Para tanto, os trabalhadores fazem uso da subjetividade, da inteligência prática e do coletivo do trabalho neste processo de enfrentamento.

O dia a dia do entregador é cansativo, a gente chega em casa cansado mas é isso a gente leva como uma vida normal, uma vida difícil mas normal. Em dias de chuva realmente é um grande problema porque além de enfrentar os perigos na rua que dobra o perigo, o desrespeito no trânsito e ainda por cima não tem lugar onde a gente se abriga, tem restaurante que não deixa nem a gente entrar, ficar lá dentro, temos que esperar lá fora às vezes não tem lugar pra esconder, eu tenho exemplo de lugares aí que o desrespeito é grande eu nem gosto de aceitar pedidos lá por conta disso. (3)

Tem algumas coisas que eu sei que faz mal pra nós motoboys que é passar muitas horas sentado na moto, faz mal pra coluna, já vi motoboy falando isso, como se fala, o trânsito também é muito estressante, não é pra qualquer um, não é muito bom trabalhar muitas horas porque o trânsito é horrível, é um dos lugares de maior estresse. (2)

Por causa do **acidente**, passei quase duas semanas sem trabalhar porque eu tava ruim, estava debilitado da minha saúde, aí o aplicativo baixou as minhas entregas e eu tive baixar mais aplicativos, por isso eu tenho esse tanto de aplicativo, para não depender tanto de um. (1)

Os entregadores usam de estratégias de enfrentamento para sobreviver, como é o exemplo do descarte de alimentos que, quando não são entregues porque o cliente cancelou o



pedido na metade do percurso, os trabalhadores dividem e consomem o produto. Nestes casos, alguns aplicativos permitem aos entregadores ficar com o lanche, desde que seja pago uma taxa.

No caso da Uber, quando acontece descarte, o lanche é descartado da melhor forma possível. A Uber passa pra gente, já quando é bebida alcoólica não, tem que voltar com ela pra entregar no estabelecimento, agora no caso do iFood é diferente, todos os descartes tem que voltar e entregar na loja. (3)

Muitas das vezes quando a gente volta o restaurante pede pra gente comer porque não tem onde guardar senão eles teriam que jogar fora aí no caso a gente praticamente só conseguia comer a noite porque a noite que sempre tinha descarte, tinha descarte direto. (1)

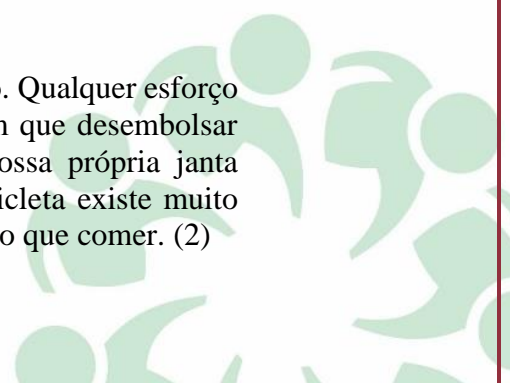
Quando não havia descarte e o lanche voltava, eu ficava um pouco chateado porque dava vontade de comer que tem um cheiro bom das comidas principalmente hambúrguer o que eu mais gosto. Nessas horas até dá vontade de fechar o aplicativo e comer o descarte aí falar “não aconteceu um problema com a bicicleta e acabou a bateria”. Muitas vezes temos esse pensamento. (1)

Nos meus quatro primeiros meses, trabalhei com fome e não tinha dinheiro para comprar comida e nem o que me alimentar. A gente praticamente depende muitos dos descartes ou alguém que por exemplo eu, comecei a trabalhar em águas claras, eu fiz amizade com o gerente do giraffas, acabou que com a amizade que a gente fez ele começou a disponibilizar comida para alguns entregadores. (2)

Portanto, a precarização e a alienação é tão numerosa que os trabalhadores vêem a ação do descarte como um benefício do aplicativo, já que nem todos permitem o consumo ou uma ajuda dos restaurantes, nos casos em que os restos de alimentos são distribuídos. Eis o que chamamos de precarização e exploração da força humana, ao qual os trabalhadores estão submetidos apenas à obtenção de lucros e usurpação do trabalho, ao transferir os custos para os seus trabalhadores, no caso da taxa de devolução (Antunes & Filgueiras, 2020).

Levando em consideração que a mobilização subjetiva é composta pela inteligência prática, o espaço de discussão, a cooperação e o reconhecimento entre os membros do grupo, neste espaço de discussão e escuta, os entregadores reconhecem que trabalhar com aplicativos é um meio de sobrevivência e que o trabalho é precário, injusto e adoecedor.

Se parar pra pensar, não é justo e não vale muito não. Qualquer esforço que a gente faz é muito grande porque a gente tem que desembolsar nosso próprio alimento, nosso próprio almoço, nossa própria janta nosso próprio lanche, porque querendo ou não bicicleta existe muito esforço físico e muitas vezes a gente não tem muito o que comer. (2)



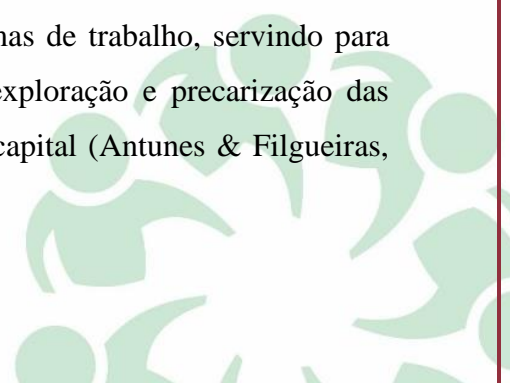
É um trabalho que, se for pra fazer como trabalho fixo, não vai valer a pena porque não tem carteira assinada e a gente trabalha como autônomo. A gente não tem nem ajuda médica, não tem vínculo, não tem suporte, não tem nada. (1)

Dado a importância do tema, foi perguntado aos trabalhadores quais sugestões de melhoria dariam para que esse dito serviço atendesse às suas necessidades. Alguns entregadores sugeriram pontos de apoio para não pegar chuva ou sol, pontos de descanso com carregador de celular. Outros disseram que em casos de acidente, os aplicativos precisam melhorar as formas de suporte, dando condições aos trabalhadores para cuidados médicos e compra de medicamentos, custeando os danos com as bicicletas ou motocicletas.

Eles podiam dar seguro de vida, seguro é, por exemplo, em casos de assalto ou acidente. Poderia ter um lugar pra gente ficar, porque praticamente a gente fica na rua e não tem um lugar pra ficar parado, para almoçar ou fazer um lanche, e muitos lugares não aceitam entregadores que parem num canto pra comer. Podiam disponibilizar bicicletas principalmente para quem quer iniciar e não tem condições de comprar uma. (1)

Para Dejours (1992) a mobilização subjetiva é tida como um processo caracterizado pelo uso de recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, tendo em vista a possibilidade de escuta sobre as vivências de prazer e sofrimento, possibilitando aos sujeitos capacidades de pensar, sentir e agir diante do real do trabalho, dando-lhe voz ativa e formas de deliberações para que o sofrimento seja ressignificado e transformado.

Devido a complexidade que se caracteriza, as organizações “perversas” chamam essa modalidade de trabalho de empreendedorismo, um processo de ocultamento sofisticado em que as relações de trabalho no sistema neoliberal augura a exploração humana. No sistema de plataformas e aplicativos, as novas formas de organização do trabalho associadas ao uso de tecnologias de informação e comunicação não reconhecem a relação de trabalho como contratação efetiva e recorrem a uma justificativa de mera prestação de serviços, mascarando o assalariamento e a transferência de riscos para o trabalhador. Utiliza-se, então, um discurso de que tal modalidade de trabalho garante flexibilidade e autonomia, bem com constitui uma realidade de mais facilidades e oportunidades com novas formas de trabalho, servindo para reforçar uma narrativa que incentiva, cristaliza e acentua a exploração e precarização das condições de trabalho desses sujeitos subjugados à lógica do capital (Antunes & Filgueiras, 2020).



Considerações finais

Para Luna e Oliveira (2022) o neoliberalismo se sustenta ao utilizar as tecnologias como instrumento de exploração dos trabalhadores de classe social menos favorecida, alvos de um sistema perverso conhecido como capitalismo de plataforma, em que todos os trabalhadores são chamados de “parceiros” e “colaboradores”, tidos como empreendedores ou profissionais liberais. Estes, por sua vez, são sujeitos plataformizados exercendo seus trabalhos de maneira desprotegida, subordinado e controlado pelos algoritmos, vítima do sistema capitalista, em que o trabalhador assume riscos mesmo que recebendo pouco, fornecendo os próprios meios para o trabalho, em que o contexto vulnerável é uma ameaça à segurança do trabalho e benefícios de saúde.

Enquanto isso, o capitalista, o dono da plataforma, continua gozando dos frutos do trabalho do entregador ciclista e, de uma certa forma cristalizada no funcionamento como todo o sistema, o trabalhador continua a pedalar o mais rápido que pode e quanto mais rápido entregar, mais dinheiro pode levar pra casa a cada semana (Luna & Oliveira, 2022; Rodrigues, Albarello & Freitas, 2023; Wehr, 2019).

Apesar do contexto de precarização em que os entregadores estão inseridos, eles vêm conseguindo dialogar – por meio das redes sociais – e desenvolver formas de organização e luta frente aos mecanismos de controle utilizados pelas empresas de delivery ou aplicativos, ambos chamados de operadores logísticos que representam a figura de prepostos da empresa contratante, vulgo capataz, disfarçados de parceiros de negócios, que precarizam a relação de trabalho como elucidado no filme “Você não estava aqui” e alienam o trabalhador vítima do sistema produtivo de autocobrança e autoexploração (Furtado, Freitas & Gonçalves, 2023; Luna & Oliveira, 2022).

Segundo Graça e Araújo (2020, p.114) “afirmar que essas empresas apenas oferecem serviço de tecnologia, não de entrega ou transporte, é um absurdo, posto que o objetivo da plataforma é permitir a intermediação das vendas ou do transporte, pois o uso da tecnologia é apenas um meio que possibilita a prestação dos serviços”.

Em decorrência das mobilizações coletivas que buscam engajar os trabalhadores em uma luta consciente, desvelando, sobretudo, a falsa ideia do empreendedorismo, como é o caso do entregador antifascista Paulo Roberto Lima, mais conhecido como Galo¹² -personagem

¹² Galo é um motofretista, ativista e artista de rap brasileiro que tem se destacado no Brasil e no exterior como militante social de trabalhadores em aplicativos durante o início da pandemia de Covid-19 no Brasil em 2020. É reconhecido como uma das principais lideranças do precariado brasileiro, sendo líder do movimento social de

mediático que aproveita as oportunidades para desafiar o pensamento hegemônico, abrindo caminho para insurgências em favor das possibilidades de transformação social - as manifestações e os espaços públicos de discussão resultaram em ações por parte de autoridades na criação da Lei 14.297/22, que trouxe medidas temporárias para assegurar a proteção mínima para entregadores de aplicativos durante a vigência de emergência em saúde pública na pandemia de Covid-19 (Narciso, 2023; Sena & Serelle, 2022).

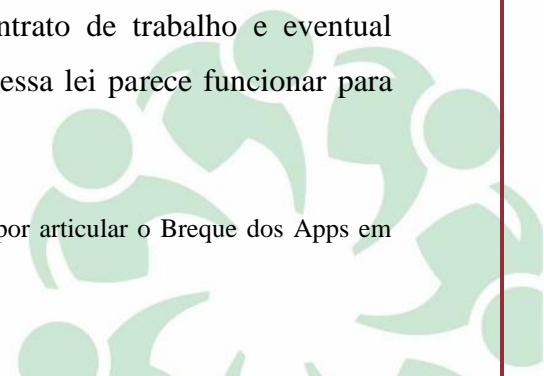
A referida lei é uma norma legal que apresenta uma série de inovações e obrigações, demonstrando a preocupação do legislador em garantir direitos mínimos aos entregadores de aplicativos durante a pandemia de Covid-19. A lei é uma resposta legal à precarização do trabalho, presentes em todos os serviços de entrega oferecidos por empresas de aplicativos, e se manifesta, primordialmente, pelas péssimas condições de segurança e saúde, pelas jornadas extenuantes e pelas baixas remunerações a que estão submetidos os entregadores.

Apesar de estabelecer vigência temporal e espacial, é válida em todo o território nacional e sua aplicação ocorre durante o estado de emergência em saúde pública. À luz dessa realidade precária enfrentada pelos entregadores de aplicativos no dia a dia de trabalho, a nova lei prevê medidas protetivas asseguradas aos entregadores de aplicativos, que devem ser atendidas pelo aplicativo (intermediador) e pela empresa fornecedora do produto (Neiva, 2022).

Para a autora, de acordo com os dispositivos, a lei prevê uma determinada contratação de seguro contra acidentes durante a retirada e entrega de produtos e serviços, sem franquia e em benefício do entregador. As novas regras se fundamentam em demandas de entregadores que requerem oferta de seguro contra acidentes e de pontos de apoio. Por se tratar de uma atividade que contém aspectos de periculosidade com alto índice de acidentes no trânsito envolvendo entregadores, o seguro obrigatório, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte, representa um grande avanço nas discussões e aquisição de direitos aos profissionais desta categoria, ainda não reconhecida.

Esta lei afirma ainda que, caso os serviços sejam prestados por várias empresas, o sinistro será custeado por seguros contratados pela empresa que o transportador prestava serviços no momento do acidente. Além disso, se a empresa puder rastreá-lo – que na atual conjuntura é condicionada a fazê-lo para provar a responsabilidade, em caso de acidente – enfrentará problemas, tendo em vista a tangibilidade no contrato de trabalho e eventual discussão da relação de trabalho. Em todo o caso, a criação dessa lei parece funcionar para

trabalhadores de aplicativos entregadores antifascistas, grupo responsável por articular o Breque dos Apps em julho de 2020. Fonte: pt.wikipedia.org/wiki/Paulo_Galo



garantir que os assalariados e seus dependentes tenham segurança, de extrema importância em casos de acidente.

Outro aspecto relevante é a obrigação de assistência financeira pela empresa ao entregador afastado por 15 dias e prorrogável por mais dois períodos, em caso de expulsão por contágio de Covid-19, que deve ser creditada a favor do entregador. Desse modo, têm-se mais uma proteção disponível que garante respaldo ao trabalhador, nos mesmos moldes da garantia de sustentação financeira do assalariado comum vinculados à relação de trabalho com contrato celetista. Destarte, a lei cria balizas para uma discussão legal e séria sobre o marco regulatório desta categoria de trabalhadores, levando os legisladores a pensar na inclusão dos entregadores no regime de seguridade social e ganhos mínimos (Neiva, 2022).

Para Narciso (2023), apesar de avanços na legislação, mesmo que de caráter temporário, o dispositivo legal abre precedentes para a jurisprudência julgar pertinentes casos de omissão e possível responsabilidade subsidiada. Segundo Graça e Araújo (2020, p. 114) “o caminho que está sendo trilhado pela jurisprudência brasileira ao não reconhecer o vínculo trabalhista desses empregados é tortuoso e trará consequências graves a classes já vulnerabilizadas”.

As pesquisas evidenciam que a exploração do trabalho tem se sofisticado no contexto do capitalismo em sua fase rentista e neoliberal, mediado pelas plataformas, ao passo que com o auge da crise pandêmica da Covid-19, entre 2020 e 2021, as plataformas digitais ganharam força em detrimento do crescente aumento de entregadores ciclistas e motociclistas. Nesta lógica, os discursos de liberdade e autonomia têm mascarado a desregulamentação e a precarização do trabalho, desvelando a manipulação e o disfarce no discurso perverso das organizações mediado por plataformas, ou seja, o malgrado na flexibilização das relações de trabalho leva à depreciação dos direitos trabalhistas, gerador de risco no que tange a proteção social, garantias de direito, garantias de condições humanas de trabalho e vida digna (Graça & Araújo, 2020; Narciso, 2023).

Outrora, é urgente pensar em modos de enfrentamento e resistência frente à extrema exploração e subsunção humana. Há que se pensar em modos de vida decolonial que se desencarcere de uma ciência que reproduz o pensamento colonial, com abertura à pluralidade de vozes e caminhos presentes na vida cotidiana dos trabalhadores brasileiros (Freitas & Ghizoni, 2021).



REFERÊNCIAS

- Abilio, L. C. (2019). *Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1–11. <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>
- Alencar, M. S. F.; Freitas, L. G.; Albarello, B. A., & Ferreira, P. G. (2023). A precarização do entregador-ciclista: um estudo de caso a partir da psicodinâmica do trabalho. In L. G. Freitas. *Trabalho, Sofrimento e Ação* (pp. 91-103). Curitiba: Editora CRV.
- Antunes, R. & Filgueiras, V. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, V. 39, n.1,p.27-43. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- Anjos, F. B. (2013). Organização do trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Eds.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. (pp. 267-273). Curitiba: Juruá.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.
- Calabrez, N., & Baracho de Alencar, M. do C. (2022). O Trabalho de Motoboys Informais e os riscos à saúde durante a pandemia de covid-19. *Trabalho (En)Cena*, 7, e022021. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022021>
- Costa, S. H. B. (2013). Trabalho prescrito e trabalho real. In O. F. Vieira, M. A. Mendes & C. R. A. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 467-471). Curitiba: Juruá Editora.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo - Trabalho e emancipação*. (Tomo II. F. Soudant, Trad.). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2012). *Psicodinâmica do Trabalho. Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo. Editora Atlas.
- Desgranges, N. (2021). Os algoritmos do empreendedorismo: A plataforma do trabalho de entregadores de iFood. *Pensata: Revista Dos Alunos Do Programa de Pós-Graduação Em Ciências Sociais Da UNIFESP*, 9(2). <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>
- De Stefano, V. (2017). *Labour is not a technology - reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-economy*, *IUSLabor*, 1-17. <https://core.ac.uk/download/>
- Druck, G. (2011). *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?*. *Caderno Crh*, 24, 37-57.
- Furtado, C., Freitas, L. G. de, & Gonçalves, J. de A. R. (2023). Reflexões sobre o filme Você Não Estava Aqui à Luz da Psicopolítica de Han. *Trabalho (En)Cena*, 8(Contínuo), e023007. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e023007>

- Freitas, L. G. de., & Ghizoni, L. D. (2021). O Trabalho e a pandemia do capital. *Trabalho (En)Cena*, 6(Contínuo), e0210026. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e021026>
- Freitas, L.G. (2013). Trabalho Vivo. In O. F. Vieira, M. A. Mendes & C. R.A. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp.473-476). Curitiba: Juruá Editora.
- Freitas, L. G. (2018). Trabalho e Mobilização subjetiva. Seleção pública de propostas de pesquisa científica, tecnológica e inovação. Demanda espontânea. *Fundação de apoio à pesquisa do Distrito Federal – FAPDF*. Edital nº 03/2018, de 29 de março de 2018.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, São Paulo. Editora Idéias & Letras.
- Graça, G. M. B., & Araújo, J. M. de. (2020). Coronavírus e uberização: como a pandemia expôs a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativo submetidos a um regime precário de direitos no Brasil. *Revista Da Escola Judicial Do TRT4*, 2(4),99–124. <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/92>
- Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, v. 22, n. 1, p. 106-122.
- Góes, G.; Firmino, A., & Martins, F. (2021). A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. In. *Carta de conjuntura*, de 07 de outubro de 2021. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/10/a-gig-economy-no-brasil-uma-abordagem-inicial-para-o-setor-de-transporte/>
- Hegel, G. W. F. (2013). *Fenomenologia do espírito*. Editora Vozes.
- Ito de Souza, H. S. (2022). Plataforma da precarização: os conflitos na regulação jurídica do trabalho dos entregadores de aplicativo. *Laborare*, 5(8), 69–89. <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-105>
- Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (2011). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Luna, N.T.C., & Oliveira, A.S.M. (2022). Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. *Revista Katálysis*, 25 (1), 73-82. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82588>
- Martins, A. G. C., Oliveira, H. G., Oliveira, I. C. J., Oliveira, M. P. M., & Leite, W. L. T. (2021). Empresa de delivery ifood e suas relações de trabalho. *Revista projetos extensionistas*, v1, n2, p.137-147, jul./dez. <https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/RPE/article/view/494>
- Mendes, A.M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização Subjetiva. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, A. R.C. Merlo, (Eds). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. (Pp. 250-262). Curitiba: Juruá Editora.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias defensivas. In F.O. Vieira, A. M. Mendes, & A.R.C. Merlo (Eds.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. (pp. 153-158). Curitiba: Juruá Editora.

- Narciso, J. (2023). *O discurso da precarização do trabalho: manipulação e resistência* [Dissertação de mestrado em Letras]. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil. <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/32229>
- Neiva, R. B. (2022, fevereiro). Lei 14.297/22: um alento para os entregadores de aplicativos. *Jornal online: Migalhas de Peso*. <https://www.migalhas.com.br/depeso/358943/lei-14-297-22-um-alento-para-os-entregadores-de-aplicativos>
- Pinto, M. E. S. P., Freitas, L. G., & Albarello, B. A. (2023). Mobilização subjetiva no trabalho de motoristas de aplicativos. In L. G. Freitas. *Trabalho, Sofrimento e Ação* (pp. 67-89). Curitiba: Editora CRV.
- Rodrigues, A. A. G., Albarello, B. A., & Freitas, L. G. (2023). Em busca da corrida: o real do trabalho dos motoristas de aplicativos. In L. G. Freitas. *Trabalho, Sofrimento e Ação* (pp. 105-123). Curitiba: Editora CRV.
- Sena, E., & Serelle, M. (2022). A emergência de Galo, entregador antifascista: análise de uma entrevista midiática. *RuMoRes*, 16(31), 42-59. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-677X.rum.2022.200388>
- Sennett, R. (2002). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record Editora.
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). *A subjetividade no trabalho em questão*. *Tempo Social*, 23(1), 11-30. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002>
- Wehr, K. (2019). Bicycle Messengers and Fast Capitalism: An Old School Solution to the Needs of Techno-Capitalism. *Fast Capitalism*, Arlington, v. 2, n. 1.

Contribuições dos autores	
Autor 1	Concepção do estudo, administração do projeto, análise formal e investigação;
Autor 2	Escrita da primeira, segunda e terceira redação: Revisão de literatura, Metodologia, Resultados e discussões e considerações;
Autor 3	Escrita da segunda redação: revisão da literatura, contribuições na metodologia, resultados.
Autor 4	Escrita da terceira redação: Revisão de literatura, metodologia, resultados e discussão.