

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA, GEOCIÊNCIAS E SAÚDE COLETIVA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE
AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

ANDERSON FIGUEIREDO DA COSTA

**IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NA PANDEMIA DE COVID 19 EM
ENTREGADORES DE APLICATIVO**

**UBERLÂNDIA
2025**

ANDERSON FIGUEIREDO DA COSTA

**IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NA PANDEMIA DE COVID 19 EM
ENTREGADORES DE APLICATIVO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia, Geociência e Saúde Coletiva, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Cezar Mendes
Coorientador: Prof. Dr. Frank José Silveira
Miranda

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

C837
2025

Costa, Anderson Figueiredo da, 1983-
Impactos psicossociais do trabalho na pandemia de COVID 19
em entregadores de aplicativo [recurso eletrônico] / Anderson
Figueiredo da Costa. - 2025.

Orientador: Paulo Cezar Mendes.

Coorientador: Frank José Silveira Miranda José Silveira Miranda.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Modo de acesso: Internet.

DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.584>

Inclui bibliografia.

1. Geografia médica. I. Mendes, Paulo Cezar, 1972-, (Orient.). II.
Miranda, Frank José Silveira Miranda José Silveira, 1977-,
(Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação
em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. IV. Título.

CDU: 910.1:61

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional PPGSAT				
Data:	08/07/2025	Hora de início:	14h	Hora de encerramento:	16h:30
Matrícula do Discente:	12212GST001				
Nome do Discente:	Anderson Figueiredo da Costa				
Título do Trabalho:	Impactos psicossociais do trabalho na pandemia de COVID 19 em entregadores de aplicativo				
Área de concentração:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Linha de pesquisa:	Saúde do Trabalhador				
Projeto de Pesquisa de vinculação:					

Reuniu-se em web conferência, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, DE 19 DE MARÇO DE 2020 da COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, assim composta: Professores(as) Doutores(as):

Nome completo	Departamento/Faculdade de origem
Alessandra Cabral de Lacerda	UNIGRANRIO
Joana D'arc Vieira Couto Astholphi	UFU
Paulo César Mendes (Orientador do candidato)	ICHPO

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. Paulo Cezar Mendes apresentou a Comissão Examinadora o candidato, agradeceu a presença do público e concedeu o Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir o candidato. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o candidato:

APROVADO

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por Joana D'Arc Vieira Couto Astolphi, Membro de Comissão, em 18/09/2025, às 13:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Paulo Cezar Mendes, Professor(a) do Magistério Superior, em 23/09/2025, às 11:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Alessandra Cabral de Lacerda, Usuário Externo, em 28/10/2025, às 11:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador 6690500 e o código CRC 89A8A354.

Aos meus pais (Yeda e Jorge), ao meu irmão e meu mestre da vida, Dr. Daisaku Ikeda.

A todos os entregadores por aplicativo, que se esmeram pelos “corredores da vida” para, de certa forma, suprir as necessidades de uma sociedade cada vez mais solicitante e que não os enxerga como “heróis que caminham sobre duas rodas” e por fim, a cidade de Uberlândia que me estendeu as mãos de forma generosa e acolhedora.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais, que me concederam a vida. A minha querida mãe, Yeda (in memoriam), que ficou extremamente feliz quando ingressei no mundo na enfermagem e acadêmico e que com certeza, aplaude-me agora, ao terminar este desafio. Meu pai que Jorge (in memoriam) que sempre ficava orgulhoso sobre cada novidade, quando compartilhava minha vida.

Ao meu querido e amado irmão Clayton, que por muitas vezes, mesmo sendo eu o primogênito, me vi sob seus cuidados, invertendo o processo natural do cuidar. Na verdade, meu irmão é meu filho. A minha cunhada, meu muito obrigado. Aos meus filhinhos do coração, Flor e Lótus (in memoriam), meus cãezinhos, que sempre me adornaram de afeto ímpar nos momentos mais cruciais.

Tive a oportunidade de ter bisavó, avós e tios, vivendo com cada um. Mesmo não se encontrando mais aqui (in memoriam), forjaram-me o caráter e me ensinaram o sentido de família. Aos meus primos, meu afetuoso, muito obrigado.

A família Mannheimer, em especial à sra. Miriam, por ajudar a garantir minha educação do primário ao nível universitário. Aos meus “irmãos de alma”, Rafael Azevedo e Áurea Angelim. As doutoras e amigas de vida, Alessandra Lacerda, Magda Araújo e Bibiana Frare, que apostaram no meu lado docente.

A Daniel Costa, meu eterno amigo, e toda sua família, por terem dividido comigo um terço de sua vida, para que eu pudesse iniciar e dar seguimento ao mestrado.

Aos queridos companheiros da SGI – Soka Gakai Internacional (Escola de Criação de Valores Humanos), que ensinam diariamente a vencer na vida através da prática do Budismo e ao meu mestre da vida, Dr. Daisaku Ikeda, que sempre me incentivou a tornar-me mestre.

A todo o corpo docente da PPGSAT, em especial a Prof. Maristela Pereira, que me proporcionou obter a visão de um pesquisador social, e a seus acadêmicos do curso da Psicologia. Aos professores Paulo Cezar e Frank Miranda, por terem continuado este desafio comigo até o final. Incluo aqui, meus grandes companheiros de mestrado da turma do PPGSAT, em especial meu “maninho” Eduardo da Cunha Miguel.

Aos meus amigos-irmãos da INNOVA, lugar que apostou no meu lado empreendedor; aos meus companheiros de mestrado da UCES (Argentina), Clínica Multiperfil (Angola) e aos Hospitais São Lucas e Daniel Lipp (RJ); aos meus colegas de trabalho do Centro Universitário UNA, ESTES (UFU) e DAS. Por fim, para não ser injusto, agradeço ao nascimento de um novo amor e aos amigos da vida (do Brasil e do mundo).

A todos, minha eterna gratidão! Nam myoho rengue kyo!

RESUMO

O presente trabalho propõe analisar a temática, sob a ótica da psicologia social, as demandas enfrentadas durante o período de COVID 19, relacionadas ao universo dos profissionais de entregas por aplicativo, no município de Uberlândia/MG. Pretende conhecer a trajetória profissional que levou esses trabalhadores ao trabalho uberizado; conhecer as vivências dos entregadores de aplicativos durante o cenário da pandemia de COVID 19; analisar os efeitos sobre a saúde física e mental desses trabalhadores, mediante o trabalho uberizado na pandemia; identificar as estratégias de enfrentamento a essas problemáticas, utilizadas pela categoria de entregadores; e por fim, conhecer como se manifesta a compreensão dos trabalhadores frente a possível precarização da categoria. Parte-se da compreensão da importância desta abordagem, ao apresentar inúmeras implicações das condições de nas relações estruturais de trabalho, tais como os vínculos laborais instáveis, desgastantes e precarizados, cujas implicações refletem na subjetividade do trabalhador, nas suas condições físicas e psíquicas e no seu processo de adoecimento pelo trabalho. Foi utilizado o método dialético, com abordagem quantitativa, qualitativa e descritiva, sendo aprovado pelo Comitê de Ética sob nº 5408121.7.1001.5537. Como técnica de análise temática foi usada a saturação teórica e a pesquisa foi realizada por etapas, sendo que a primeira se constitui na aplicação de entrevista semiestruturada e por conseguinte, foi usado a Análise Temática em Bardin. Têm-se como resultado que a totalidade dos entrevistados são do gênero masculino e alegam que neste o ambiente de trabalho, mesmo sendo gerador de adoecimento físico e mental, obteve-se uma grande parcela de profissionais que atuaram no cenário da pandemia com o intuito de fortalecer suas rendas e o autogerenciamento de sua rotina. É possível concluir que existe intenso comprometimento da saúde do profissional de entrega por aplicativo quando voltado às questões relacionadas a uberização.

Palavras-chave: Flexibilização, Informalidade, Precarização, Terceirização, Uberização.

ABSTRACT

This study aims to analyze, from the perspective of social psychology, the challenges faced during the COVID-19 pandemic by app-based delivery workers in the municipality of Uberlândia, MG (Brazil). It seeks to understand the professional trajectory that led these workers into gig economy labor; to explore the experiences of delivery workers during the COVID-19 pandemic; to analyze the effects of app-based work on their physical and mental health during the pandemic; to identify the coping strategies adopted by these workers to deal with these issues; and finally, to understand how these workers perceive the potential precarization of their professional category. The study is grounded in the understanding of the relevance of this approach, as it reveals numerous implications of structural labor conditions—such as unstable, exhausting, and precarious employment ties—that directly affect the worker's subjectivity, physical and psychological conditions, and the process of becoming ill due to work. The dialectical method was employed, using a quantitative, qualitative, and descriptive approach. The research was approved by the Ethics Committee under protocol number 5408121.7.1001.5537. Thematic saturation was used as the technique for analysis, and the research was carried out in stages, the first of which involved conducting semi-structured interviews. Subsequently, Bardin's Thematic Analysis was applied. The results indicate that all respondents identified as male. Although the work environment was recognized as a cause of physical and mental strain, a significant number of professionals reported engaging in delivery work during the pandemic as a way to supplement their income and gain autonomy over their routines. It can be concluded that there is significant harm to the health of app-based delivery workers, which is strongly linked to the conditions associated with gig economy labor.

Keywords: Flexibilization, Informality, Precarization, Outsourcing, Uberization.

RESUMEM

El presente trabajo propone analizar, desde la óptica de la psicología social, las demandas enfrentadas durante el periodo de COVID-19, relacionadas con el universo de los profesionales de entregas por aplicación en el municipio de Uberlândia/MG. Se pretende conocer la trayectoria profesional que llevó a estos trabajadores al trabajo uberizado; conocer las vivencias de los repartidores de aplicaciones durante el escenario de la pandemia de COVID-19; analizar los efectos sobre la salud física y mental de estos trabajadores, debido al trabajo uberizado en la pandemia; identificar las estrategias de afrontamiento a estos problemas utilizadas por la categoría de repartidores; y finalmente, conocer cómo se manifiesta la comprensión de los trabajadores frente a la posible precarización de la categoría. Se parte de la comprensión de la importancia de este enfoque, al presentar innumerables implicaciones de las condiciones en las relaciones estructurales de trabajo, tales como los vínculos laborales inestables, desgastantes y precarizados, cuyas implicaciones se reflejan en la subjetividad del trabajador, en sus condiciones físicas y psíquicas, y en su proceso de enfermedad debido al trabajo. Se utilizó el método dialéctico, con un enfoque cuantitativo, cualitativo y descriptivo, aprobado por el Comité de Ética bajo el nº 5408121.7.1001.5537. Como técnica de análisis temático se empleó la saturación teórica y la investigación se realizó por etapas, siendo la primera la aplicación de una entrevista semiestructurada, y posteriormente, se utilizó el Análisis Temático de Bardin. Los resultados indican que la totalidad de los entrevistados son del género masculino y afirman que, en este ambiente de trabajo, a pesar de ser generador de enfermedades físicas y mentales, una gran parte de los profesionales que trabajaron en el escenario de la pandemia lo hicieron con el propósito de fortalecer sus ingresos y el autogestión de su rutina. Se puede concluir que existe un compromiso intenso de la salud del profesional de entrega por aplicación, relacionado con las cuestiones vinculadas a la uberización.

Palabras clave: Flexibilización, Informalidad, Precarización, Subcontratación, Uberización

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APP	Aplicativos (do inglês “applications”)
APS	Atenção Primária em Saúde
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CDC	Centers for Disease Control and Prevention
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
COVID	Coronavirus Disease
DCNT	Doenças Crônicas Não Transmissíveis
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DIESAT	Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas em Saúde e Segurança do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESF	Estratégia Saúde da Família
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GISAID	Global Initiative on Sharing All Influenza Data
GPS	Global Positioning System
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFRN	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MPT	Ministério Público do Trabalho
MS	Ministério da Saúde
OIHP	Office International d'Hygiène Publique
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PIP	Pandemic Influenza Plan
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora
PST	Psicologia Social do Trabalho
PSAF	Pandemic Severity Assessment Framework
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome-Associated Coronavirus 2
ST	Saúde do Trabalhador

SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TPA	Transporte Particular por Aplicativo
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UPA	Unidade de Pronto Atendimento
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	OBJETIVOS	18
2.1	Objetivo Geral	18
2.2	Objetivos Específicos.....	18
3	REFERENCIAL TEÓRICO	19
3.1	Saúde do Trabalhador e a Psicologia Social do Trabalho.	19
3.2	Conceito de Saúde para o Campo da Saúde do Trabalhador.....	23
3.3	Processo Saúde e Adoecimento no Campo da Saúde do Trabalhador	26
4	UBERIZAÇÃO.....	30
4.1	Flexibilização.	35
4.2	Precarização.....	38
4.3	Terceirização.....	41
4.4	Informalidade	44
5	COVID 19.....	46
5.1	Pandemia.....	48
6	METODOLOGIA	50
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO	54
7.1	Categoria 1: Perfil dos Entrevistados	56
7.2	Categoria 2: Trajetória de Trabalho	65
7.3	Categoria 3: Contexto de Trabalho	66
7.4	Categoria 4: Liberdade de Trabalho	72
7.5	Categoria 5: Saúde e Adoecimento no Trabalho	74
7.6	Categoria 6: Sentido e Significado do Trabalho e do Dinheiro	78
7.7	Categoria 7: Significado do Trabalho como Entregador por Aplicativo.....	79
7.8	Categoria 8: Projeto Laboral	81
7.9	Categoria 9: Sentido e Significado dos Direitos, Mobilizações e Organizações dos Trabalhadores.....	82
7.10	Categoria 10: Pandemia.....	84
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
10	REFERÊNCIAS	89
	APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	97
	ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	
	– TCLE	101

1 INTRODUÇÃO

Segundo Standing (2016), um terço de todas as relações sociais de trabalho será mediado por plataformas digitais até 2025. No Sul Global, segundo Heeks (2019), são mais de 40 milhões de trabalhadores na economia de plataforma. No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado no primeiro trimestre de 2019, estima que 3,8 milhões de pessoas possuem seus trabalhos mediados por plataformas, principalmente, trabalhadores de transporte particular. (IBGE, 2019).

As empresas de Transporte Particular por Aplicativo (TPA) como Uber, 99POP e Cabify, surgem como as principais representantes do setor denominado de economia de plataforma, sendo esta uma zona em amplo e pleno crescimento também intitulado, dentre muitos termos e algumas particularidades, de economia compartilhada, economia peer-to-peer (de pessoa para pessoa), economia colaborativa, capitalismo de plataforma e economia gig. (KENNEY; ZYSMAN, 2016; ZERVAS; PROSERPIO; BYERS, 2016).

Vale destacar que os motoristas da Uber, por exemplo, “[...] são estimulados a produzir e criar tanto quanto possível (o trabalhador produz valor ao produzir o equivalente ao valor de sua força de trabalho e cria valor ao produzir mais valor).” (FRANCO, FERRAZ, 2019, P. 853).

As empresas de economia de plataforma realizam a transferência de grande parte dos seus riscos e custos do empreendimento para os trabalhadores autônomos e amadores, devidamente cadastrados em suas bases de dados e dispostos a realizar as atividades com seus próprios recursos. Para justificar a transferência desses riscos e custos, a ideia de empreendedorismo e/ou produção em massa de pessoas nano-empendedoras parece servir para este fim.

Diante do contexto, surgem novas ferramentas da internet para gerir as relações de trabalho e tentar suprir as principais necessidades básicas da população, como a disponibilidade de serviços de transportes, prestação de serviços domésticos, hospedagem, etc. Essas empresas de aplicativo adotam um novo modelo de relação trabalhista, firmada por um contrato de adesão em que o entregador não se enquadra como funcionário dessas corporações, mas sim como colaborador autônomo dessa nova categoria de trabalho que passa a ser chamada de *entregadores de aplicativo* (UBER, 2020; DEARO, 2021).

Outro aspecto importante a considerar é que, adotando o conceito de informalidade utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), observa-se que a taxa de informalidade entre os condutores motocicletas e condutores de automóveis, táxis e caminhonetes aumentou mais do que a média de todos os ocupados no país. Os condutores de motocicletas saíram de uma taxa de 67,0% no primeiro trimestre de 2016 para 71,8% no

primeiro trimestre de 2021. Já os condutores de automóveis, táxis e caminhonetes que em 2016 registravam uma taxa de informalidade de 44%, alcançavam 59,5% em 2020, com um pico em 2019 de 61,9% (MANZANO, 2020).

Dessa forma, esse novo modelo organizacional dotado ocasiona um novo fenômeno chamado de *uberização do trabalho*. Este é pautado pela desvinculação de regulamentação trabalhista e ausência de vínculo empregatício. Com tantas possibilidades, os trabalhadores parecem estar em uma área fronteira entre a relação de emprego e a relação autônoma (ANTUNES, FIGUEIRA, 2020).

Diante ao exposto, quais são os pontos positivos e negativos que observamos, ao defrontarmos-nos com a classe de entregadores por aplicativo? E principalmente, quais são suas vivências neste ritmo frenético e, por vezes, desordenado de suas rotinas? Que reais impactos sociais estes indivíduos sofrem, e se os atormentam de certa forma, como se sobressaem dentro deste cenário?

No decurso do alastramento da COVID 19, que assolou todo o mundo, esses indivíduos ficaram completamente expostos, não somente ao vírus em questão, mas também aos abalos internos vivenciados. Neste contexto, de que forma estes profissionais realmente “absorveram” o período pandêmico, mesmo uns com mais e outros menos intensidade?

Partindo de uma breve reflexão acerca deste imbróglio, pretende-se com este trabalho compreender os impactos psicossociais do trabalho por aplicativo durante a pandemia de COVID 19 para entregadores da cidade de Uberlândia-MG. Todos vivenciamos, de certa forma, as angústias do “isolamento social” àquela época, e observando a logística, mesmo que de longe dessa classe de trabalhadores, a motivação por querer compreender cada vez mais este universo me chama a atenção.

Uma postura mais ativa, protagonista e propositora me conduziram a buscar nestes profissionais suas demandas, para posteriormente, lançar mão de ferramentas que mitiguem, de certa maneira, as intempéries que enfrentam.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Compreender os impactos psicossociais do trabalho por aplicativo durante a pandemia de COVID19 para entregadores da cidade de Uberlândia-MG.

2.2 Objetivos específicos

- Conhecer a trajetória profissional que levou esses trabalhadores ao trabalho uberizado;
- Conhecer as vivências dos entregadores de aplicativos durante o cenário da Pandemia de COVID 19;
- Analisar os efeitos sobre a saúde física e mental desses trabalhadores, mediante o trabalho uberizado na pandemia;
- Identificar as estratégias de enfrentamento a essas problemáticas, utilizadas pela categoria de entregadores;
- Conhecer como se manifesta a compreensão dos trabalhadores frente a possível precarização da categoria.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Saúde do Trabalhador e a Psicologia Social do Trabalho.

A presente pesquisa parte do pressuposto que caminhar sobre os trilhos da linha da Saúde do Trabalhador (ST) seja, à princípio, o início da perspectiva teórica que guiará este estudo. Neste ínterim, a Psicologia Social do Trabalho (PST) e a Saúde do Trabalhador entrarão em interlocução e diálogo, na busca da compreensão de que o soerguimento do cenário da evolução das políticas públicas de saúde sempre estivera ligado ao desenvolvimento político, social e econômico da sociedade.

Diante do exposto até aqui, caberia um pertinente questionamento sobre o que viria a ser o conceito de Saúde do Trabalhador. Na portaria nº 1823, de 23 de agosto de 2012, onde institui-se a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora (PNSTT), aborda-se que “todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política” (BRASIL, 2012).

Porém, a “Saúde do Trabalhador e Trabalhadora” exposta dentro desta Lei apenas compete ou alinha-se ao conjunto de políticas de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS), reconhecendo somente a transversalidade das ações de segurança e saúde do trabalhador como um dos determinantes do processo de prevenção de doenças. Na Lei, essa menção é referenciada no seu artigo quando se explicita:

“Art. 2º A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos”.

Ainda sob esta ótica, de acordo com a lei 8080/1990, que sustenta as diretrizes do SUS, a Saúde do Trabalhador seria o conjunto de atividades que se dedicam, através das ações da Vigilância Epidemiológica e Vigilância Sanitária, destino à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim visando a recuperação e reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990).

Concentrar-se apenas nestes argumentos elencados na Lei, distorceria o foco “mais amplo” sobre a discussão “Saúde do Trabalhador” apresentada neste estudo, pois esta realidade torna-se um grande desafio para as políticas públicas da saúde e segurança do trabalhador na era atual e não limitante apenas ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Os trabalhadores que ora são submetidos a tais situações como a precarização do trabalho e a hiper flexibilização que produz sensação de insegurança, ao processo de desregulamentação dos direitos trabalhistas, à perda do sentido da atividade, ao aumento da informalidade e às dificuldades para a organização coletiva podem ser vistos promovendo um discurso neoliberal, que está em desacordo com seus próprios interesses e, conseqüentemente, naturalizando relações de trabalho que impactam negativamente em suas vidas e saúde (BERNARDO, SOUZA, PINZÓN, 2023).

Aponta Todeschini (1988), que ao que tange a concepção de Saúde do Trabalhador, esta ultrapassa os limites da atenção biomédica tradicional, integrando aspectos sociais, políticos e históricos que moldam as condições de vida e trabalho.

Nesse cenário, destaca-se a criação do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT), em 1977, como uma iniciativa vinculada ao movimento sindical e voltada para a produção de conhecimento técnico e científico que subsidiasse as lutas dos trabalhadores.

A estruturação do DIESAT surgiu no sentido de reunir técnicos, médicos, economistas, psicólogos, cientistas sociais, que fizessem reflexões, pesquisas e estudos sobre saúde, do ponto de vista dos trabalhadores, contrapondo-se ao discurso oficial do governo que coloca a questão dos acidentes e das doenças ocupacionais como se nada mais fosse do que questão de “educação” dos trabalhadores. (TODESCHINI, 1988).

Na década subsequente, este discurso também fica mais evidente, quando surgem, através das atividades desenvolvidas pelos órgãos governamentais, Programas de Segurança do Trabalho nas secretarias estaduais de saúde e nos Centros de Referência Segurança do Trabalho (municipais e estaduais).

Neste sentido, Sato (2010), comenta que outros pressupostos começaram a questionar sobre uma abordagem de uma disciplina aplicada (a da Psicologia Inclusive) voltada a equacionar e responder os problemas gerenciais do ponto de vista dos interesses do capital e do corpo gerencial. O pressuposto então adotado para essa vertente da Psicologia inserida no

campo da Saúde do Trabalhador toma como central o direito à saúde e à cidadania.

Ainda sob a perspectiva da autora supracitada, a Medicina Social Latino-Americana, apresentar-se-ia como aquela que introduz os elementos fundamentais do campo laboral ao conceber a “categoria trabalho” como centro para a compreensão do processo relacionado à saúde-doença, permitindo assim sua compreensão histórica.

Ademais, forneceria suporte teórico para a construção e articulação do diálogo multidisciplinar, ao mesmo tempo em que forneceria suporte para o desenvolvimento teórico/prático, através de diálogo com os trabalhadores e trabalhadoras, bem como com seus representantes políticos.

Nesse contexto, a Psicologia Social da Saúde vem a ser um ramo rico de interface para a Psicologia do Trabalho. A atividade de investigação e as práticas são agora instigados por problemas e demandas de outros atores que dinamizam o mundo do trabalho: os trabalhadores e seus órgãos de representação. A abordagem crítica oferecida pela sociologia do trabalho (Braverman, 1981; Friedmann, 1983; Gorz, 1980) e pela economia política encontra interlocução com o olhar empreendido pela Saúde do Trabalhador.

O olhar atento para o trabalho permite observar uma enorme gama de modos de trabalhar e de estar no trabalho, que vão muito além das linhas de produção fordistas que historicamente moldaram e simbolizaram a ideia de trabalho no imaginário social. Além da atividade fabril, podemos observar a ampliação do trabalho terceirizado, do trabalho informal e de atividades no setor de serviço (SATO, 2008).

Por fim, Sato (2010) ainda reforça que não existindo homogeneidade nas atividades, não é possível encontrar respaldo teórico-conceitual homogêneo quanto às teorias psicológicas que as fundamentam. Tais atividades são norteadas pela busca de respostas a demandas, estando, portanto, ligadas às necessidades sentidas pelos trabalhadores em cada contexto geográfico e econômico. Desta forma, são os problemas conformados pela demanda de serviço que conduzem à necessidade de construir objetos, norteados pela busca de apoios teórico-metodológicos e de tecnologias que dão corpo a tais atividades.

Ao debruçar ainda mais neste campo da Saúde do Trabalhador, Lacaz (2006), observa que a Saúde Coletiva apreende a categoria trabalho incorporando o conceito de processo de trabalho, no qual o foco não se restringe à sua constituição ambiental composta de vários fatores e agentes de risco externos ao trabalhador, mas como uma categoria explicativa que se inscreve nas relações sociais de produção, conforme formulado pelo materialismo histórico.

Como resultado dessa abordagem, considera-se o trabalho em suas diversas formas de organização, divisão e valorização, bem como as características de cada formação social, compreendendo as relações às características de cada formação social, nas relações entre o trabalho e o processo de prevenção de doenças em suas implicações históricas.

Assim, além das consequências mais visíveis, diretas e específicas das condições e ambientes de trabalho sobre a saúde, decorrentes da ação de agentes de natureza física, química e biológica, também importa desvendar as mediações entre trabalho e subjetividade. E é sob esta ótica que a psicologia vai se apropriar do estudo das relações trabalho e saúde-doença (LACAZ, 2006). Por fim, neste ambiente se desenha uma conduta imersa na psicologia estritamente direcionada à saúde dos trabalhadores.

No que tange a Psicologia Social do Trabalho, Bendassolli e Falcão (2013), trazem à luz que em suas várias acepções ao longo das últimas décadas (por exemplo: libertadora, transformadora, e, mais recentemente, crítica), vem se desviando, conscientemente, da matriz neopositivista que esteve, e ainda está, presente no campo das ciências do trabalho. No caso da psicologia, a matriz neopositivista desdobra-se no referencial cognitivo-comportamental, que segue como base importante para a psicologia das organizações na atualidade.

Portanto, em contraste às fórmulas que preveem o fim das lutas de classes, é possível reconhecer na sociedade contemporânea, a persistência de tensões entre o capital social total e a totalidade do trabalho.

Ainda que essas tensões sejam particularizadas pelos inúmeros fatores que definem uma região, um país, sua economia, sociedade e seu lugar na estrutura produtiva global produtiva, bem como características culturais, de gêneros, étnicas raciais e de outras, no que se refere a natureza global do capitalismo, também é necessário compreender a singularidade e as peculiaridades que estão presentes nos conflitos de classes sociais tanto nos países desenvolvidos, bem como aqueles que não estão diretamente no centro do sistema, incluindo o caso brasileiro.

No artigo, *A Centralidade do Trabalho Hoje*, Antunes (1996), indaga: “A questão essencial aqui é: a sociedade contemporânea é ou não predominantemente movida pela lógica do capital, pelo sistema produtor de mercadorias? Se a resposta for afirmativa, a crise do trabalho abstrato poderá ser entendida como a redução do trabalho vivo e a ampliação do trabalho morto”.

Sawaia (2014), comenta que a determinação social pode bloquear, canalizar e alienar a ação criativa e singular, porém não a elimina do processo histórico da humanização do homem.

E reforça quando complementa, que sem esquecer que a subjetividade só pode antecipar a história dentro das condições materiais que ela lhe apresenta ou “estão em vias de existir”, porque, se é a realidade social que determina a consciência, a “humanidade não se propõe nunca senão os problemas que ela pode resolver, pois o próprio problema só se apresenta quando as condições materiais para o resolver existem ou estão em vias de existir”. Em síntese, transformar o mundo não é só compatível com uma reflexão da dimensão subjetiva, como é impossível sem ela (SAWAIA, 2014).

Para Sato et al (2011), a Psicologia Social do Trabalho (PST) acomoda-se como uma perspectiva contra hegemônica que se coloca em oposição ao campo da Psicologia Organizacional, “abraça problemas e interesses postos pelo corpo gerencial e pelo capital, articulando-se, por exemplo, com a administração e com a engenharia”. A PST se valeria das leituras da Psicologia Social - que se articula com as ciências sociais e visa a compreender o trabalho a partir do olhar de quem o vivência, ou seja, o trabalhador.

Tão confuso é este tumulto de temas que não é de estranhar que a própria psicologia prefira deixá-lo sobreviver marginalmente no campo de recursos humanos, ou relegado a um tópico do quinto ano do curso de graduação e a uma experiência triste de estágio na área de seleção pessoal. É raro encontrar psicólogos que fazem do terreno do trabalho seu foco substantivo; muito mais comum é ouvir que a presença neste campo se dá por razões instrumentais (VERIGUINE et al, 2015).

Por fim, Spink (1996), argumenta que o termo Psicologia do Trabalho é tão descritivo quanto psicologia do fora-do-trabalho. Pior ainda, a multiplicação de elementos de atuação acontece sem nenhuma base teórica que sirva de moldura ou sem qualquer disputa teórica clara que possa servir como um diálogo de referência como, por exemplo, na área da psicologia clínica.

Neste sentido, a Psicologia Social do Trabalho (de forma subjetiva), subsiste ombro a ombro com a Saúde do Trabalhador, onde é vital notar que a mesma, difira-se do foco gerencialista que é tipicamente associado à relação entre psicologia e trabalho.

3.2 Conceito de Saúde para o Campo da Saúde do Trabalhador

Sem uma determinada definição do conceito *saúde*, seria inescrutável compreender a Saúde do Trabalhador, e consequentemente, abarcar sua relação com processos de trabalho.

Segundo Magalhães (2019), a publicação OPAS/OMS traz breve relato da criação da Organização Mundial da Saúde: “Em abril de 1945, durante uma conferência para a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), realizada em São Francisco, representantes do Brasil e da China propuseram o estabelecimento de uma organização internacional de saúde e a convocação de uma conferência para estruturar sua constituição. Essa menção é referenciada no seu artigo quando se explicita:

“Em 15 de fevereiro de 1946, o Conselho Econômico e Social da ONU instou ao Secretário-Geral a convocação de tal conferência. Um comitê técnico preparatório reuniu-se em Paris, de 18 março a 5 abril de 1946, e elaborou propostas para

a Constituição, que foram apresentadas à Conferência Internacional de Saúde, em Nova York, em junho de 1946. Com base nessas propostas, a Conferência redigiu e aprovou a Constituição da Organização Mundial da Saúde, assinada em 22 de julho de 1946 por representantes de 51 membros da ONU e de outras 10 nações. A Conferência estabeleceu, ainda, uma comissão interina para realizar determinadas atividades de instituições de saúde existentes, até a entrada em vigor da Constituição da Organização Mundial da Saúde” (MAGALHÃES, 2019).

O preâmbulo e o artigo 69 da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS) estabelecem que a entidade deveria atuar como uma agência especializada das Nações Unidas. Já o artigo 80 determina que o documento constitucional entraria em vigor após a ratificação por 26 Estados-membros da ONU, o que ocorreu em 7 de abril de 1948. Na ocasião, 26 dos 61 países signatários formalizaram sua adesão, permitindo que a comissão interina prosseguisse com as atividades anteriormente realizadas pela Organização de Saúde da Liga das Nações e pelo Escritório Internacional de Higiene Pública - OIHP (MAGALHÃES, 2019).

Neste ensejo, a Organização Mundial da Saúde (OMS), organismo sanitário internacional integrante da Organização das Nações Unidas, fundado em 1948, define saúde como “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de enfermidade ou invalidez”. A referência à ausência de enfermidade ou invalidez é componente essencial deste conceito de saúde e dele não deve ser separado sob pena de reduzi-lo à total utopia. Principalmente do ponto de vista médico (JÚNIOR, 2004).

Segundo Júnior (2004), saúde quer dizer atividade sanitária consubstanciada nas ações e serviços de saúde; na atividade dos trabalhadores e dos estabelecimentos ou agências de saúde, nos programas e planos de saúde, e por fim, nas ações de saúde públicas ou privadas.

Vale a pena notar aqui que as normas sociais têm impacto no complicado aparato que é o indivíduo. O estilo e o ritmo de vida impostos pela cultura, o modo de organização do trabalho e a vida nas cidades, entre outros fatores, poderiam levar à formação de uma hipotética unidade "sócio psicossomática".

Atualmente, desarmonizar-se perante as normas sociais e até mesmo marginalizar - se ou ser marginalizado diante da mesma sociedade, torna-se comum é até desejável para uma pessoa que está em sintonia com o seu entorno. É cabível ponderar então, que esse completo “bem-estar físico, social e mental” encontra-se com um sentido arcaico.

Este trabalho, não busca de forma alguma, ir na contramão do que foi selado no acordo de 1946, pós segunda guerra mundial e difundido amplamente em 1948. Porém, cabe ressaltar,

que na discussão trazida na atualidade, que detém a abordagem para o universo do campo da Saúde do Trabalhador, esteja-se mais de acordo com uma vida que não seja apenas um “oásis” ou composta por “plena felicidade”, pois para esses atores, constituiria algo inalcançável.

No artigo *Conceito de Saúde* consta que, quando aparentemente se encontra em alguém em um estado hiper-adaptação mental, é que a vida psíquica desse sujeito, por um outro lado - o lado oculto - encontra-se severamente empobrecida no plano fantasmático. Sua vida onírica e de fantasia parece amortecida, do que resulta um rebaixamento da criatividade e do potencial de intervenção sobre a realidade, no sentido de transformá-la (SEGRE, FERRAZ, 1997).

Desta condição não se pode fugir, donde resulta que entre indivíduo e civilização sempre haverá uma zona de tensão. Pode-se, inclusive, situar o mal-estar em um momento anterior ao da constituição dessa "civilização" de que se fala Freud. Afinal, o homem a construiu exatamente para escapar ao incômodo da insegurança em que vivia, decorrente de sua exposição a um estado de coisas não exatamente *sem leis*, mas ditado pela *lei do mais forte*, que não deixa de ser uma espécie de lei, ainda que selvagem e injusta (SEGRE, FERRAZ, 2006).

Ainda, ao pensar em saúde como conceituação mais próxima do aspecto social e plural dos indivíduos, o poeta Daisaku Ikeda (2010) sintetiza em um dos parágrafos de sua obra *“Vida; um enigma, uma joia preciosa”*, um aspecto interessante sobre sua visão holística ao que permearia ser este “ser humano” com suas nuances na atualidade e que muito corrobora com esta dissertação. Na obra consta:

“Necessitamos de convenções sociais e linhas de pensamento com as quais nós, seres humanos, podemos concordar e, acima de tudo, devemos ter um certo controle sobre os desejos humanos. Acredito que tudo isso faça parte do local onde habitamos, ou seja, na ‘Terra’. O ser humano herda um senso de valores da sociedade, decide seus próprios objetivos de vida e tenta concretizar essas metas. E dessa maneira o ser humano encontra significado e satisfação na vida, além de um critério para julgar valores e de um senso de missão” (IKEDA, 2010).

Quiçá, a correria em torno de que toda a natureza da organização social e da condição da existência humana em grupos, embora conceda certos benefícios aos indivíduos, também criaria uma sensação, por vezes de contrariedades, mal-estar e desconsolo, abalando a saúde do trabalhador num todo.

Em suma, ainda dentro da linha da Saúde do Trabalhador exposta neste trabalho, a conceituação mais próxima no que prima a saúde, não exploraria a máxima trazida pela OMS

como sua âncora, onde o ser humano é visto como um indivíduo que visa uma “perfeição inatingível”.

3.3 Processo Saúde e Adoecimento no Campo da Saúde do Trabalhador

Se o século XIX foi marcado por jornadas extensas, condições laborais alvitantes, pouca regulamentação das relações de trabalho etc., o século XX teve como marca principal um intenso processo de industrialização e, com ele, um acelerado avanço tecnológico, associado à adoção de modelos de gestão dos processos produtivos cada vez mais exigentes em termos da capacidade física e psíquica dos indivíduos (BORSOI, 2007).

Na atualidade, o SUS coloca-se no patamar de principal política de Saúde Pública do estado brasileiro, desde que foi instituído pela Constituição Federal de 1988 como um serviço de política social, devendo este garantir o acesso universal e igualitário às ações e serviços de saúde para sua promoção, proteção e recuperação. Portanto, foi fundada sob os valores de justiça social e solidariedade, sendo os cidadãos brasileiros considerados merecedores desses direitos.

Neste sentido, houve ampliação do acesso aos serviços de saúde durante o processo de construção do SUS, com efeitos positivos no perfil epidemiológico, com redução do número de contratos temporários, com investimento na oferta e qualificação de profissionais de saúde, na promoção e formalização da participação social e um expressivo aumento da consciência pública sobre o direito à saúde no que se refere à cidadania.

Ao adentrar no processo organizacional do Sistema Único de Saúde através da Atenção Primária em Saúde (APS), esbarramo-nos com os desdobramentos do surgimento, da adoção e ampliação da Estratégia da Saúde da Família (ESF), que abarca como um dos seus principais objetivos a garantia ao acesso universal.

Ainda contextualizando sobre a APS, esta possui uma capacidade multidimensional, por meio do seu sistema de serviços, onde fornece respostas às necessidades cotidianas apontadas pelos usuários e demonstra-se como “porta de entrada” e/ou uma “peça-chave” no alicerçamento de serviços de saúde de qualidade.

Se permitirmo-nos à uma indagação, após essa reflexão sobre o cenário de acesso ao nosso serviço de saúde, seria conveniente trazer à luz uma discussão clara: De que maneira a Saúde do Trabalhador se comportaria mediante ao processo saúde/adoecimento?

Talvez uma resposta mais assertiva, para esta questão, estivesse no cuidado ao trabalhador, previsto pela Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) e nas Leis Orgânicas de Saúde. Nesta toada, pode ser possível o vislumbrar de um terreno fértil para o desenvolvimento de práticas distintas e melhor compreensão de que o trabalho é como um

fator determinante no processo saúde e adoecimento, pois esta política incentiva a formação e capacitação de Equipes da Saúde da Família (ESF).

No entanto, esta pesquisa tenta abordar as questões que abracem o universo da Saúde do Trabalhador, não apenas na observância das questões apresentadas pela implementação do SUS através de suas diretrizes.

Como discutido noutro momento, este trabalho possuirá a intenção de trazer uma “abordagem social” do processo saúde e adoecimento, que subsidie assim, respostas aos possíveis questionamentos que surjam, no que tangeria o mitigar dos impactos sociais, que por ora sejam evidenciados no universo da Saúde do Trabalhador, e de maneira mais específica, no seio dos entregadores por aplicativo.

Diante do exposto, assente-se que a Saúde do Trabalhador seja um campo de práticas e saberes cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emergja da Saúde Coletiva, buscando compreender (e interagir) (n)o trabalho e nas relações relacionadas à saúde, com o surgimento de uma nova personagem social: a classe trabalhadora industrial, em uma sociedade que vivencia acentuadas modificações sociais, econômicas e políticas.

Uma diferente forma da compreensão das relações entre trabalho e saúde-doença é incorporado por meio da análise da determinação social do processo de adoecimento, que prioriza o trabalho. Neste sentido, as relações entre trabalho e doença são introduzidas através da análise da determinação social do processo de adoecimento, que prioriza o trabalho.

Por conseguinte, a Medicina Social Latino-Americana demonstra através do processo de trabalho, categorias que explicam como ela se enquadra nas relações sociais de produção estabelecidas entre capital e trabalho. E sob a ótica marxista, o trabalho aqui seria a doutrina do próprio ser, ou seja, a capacidade do indivíduo, através de suas ações, modificar e transformar a natureza que o circunda, e não o contrário, onde essa ‘natureza’ fosse externa ao mesmo.

Essa ação ocorrerá no trabalho, por meio do uso de ferramentas laborais, definindo o trabalho e suas diversas formas de disposição, distribuição e valorização (sendo estas caracterizadas pelo modo de produção e pelo meio de cada formação social) reproduzindo um caráter histórico ao estudo das relações trabalho e saúde e, por consequência, ao adoecimento ao trabalho.

É ponderante compreender também que, as condições de vida desgastada e a deterioração do trabalho em si, decorrente da tardia industrialização e suas respostas ao que cerne a saúde, se expressa na ocorrência cada vez maiores de acidentes no trabalho.

Dentro do campo da Saúde do Trabalhador, ao contrário dos conhecimentos e práticas da Saúde Ocupacional, objetiva-se identificar primeiramente, conceitos originários de um atado de discursos dispersos e formulados pela Medicina Social Latino-Americana. Em seguida, busca-se a relação à determinação social do processo saúde-doença; ao que tange a Saúde

Pública através de sua postura programática e objetiva. E por fim, pela Saúde Coletiva, quando relacionado ao ciclo do sofrer, adoecer e morrer dos grupos sociais entrepostos em produtivos processos.

Assim, a Saúde do Trabalhador informada pela Medicina Social Latino-Americana enquanto campo de estudos e seu desenvolvimento, associam-se ao processo de industrialização e à forma particular por este assumida na América Latina. Destaque-se sua rapidez, a grande heterogeneidade de processos de trabalho concretos dentro da nova divisão internacional do trabalho; o caráter efêmero dos milagres econômicos vividos por países como a Argentina, Brasil, Chile, México e as profundas mudanças na estrutura de classes, com o surgimento da jovem classe operária industrial urbana. (LACAZ, 2007) Por conseguinte, Lacaz (2007) endossa:

“O traço marcante dessa industrialização, quando visto pelo lado dos trabalhadores, envolve uma ruptura com formas passadas de produzir e viver, sendo hegemonizado pela grande indústria multinacional de bens de consumo duráveis e pela urbanização, associados à extrema espoliação da força de trabalho, possível em função do exército industrial de reserva e de ações repressivas. Os trabalhadores lutam, ainda, pela regulamentação da jornada de trabalho e salário e, sincronicamente, defendem sua saúde e integridade física buscando a melhoria das condições de trabalho”.

Nesta vertente, demanda-se ir de encontro a superação das etapas de prevenção das doenças e acidentes, geralmente ligados ao trabalho, com o intuito de acelerar as discussões acerca dos imbróglis do campo Saúde do Trabalhador.

Ainda sob sua perspectiva, Lacaz (2020) comenta que numa atual sociedade capitalista, o processo de trabalho está orientado para atingir o objetivo de acumulação (processo de valorização) e o seu meio (processo de trabalho) através de um modo específico de desgaste do trabalho. Neste viés, um confronto de classes que por sua vez determina um padrão específico de reprodução, onde a resultante desta combinação culminaria em processos saúde-doença, provocaria desgaste da força de trabalho que se expressaria em doenças e acidentes.

Para demonstrar o caráter social da doença é necessário, também, estudar o tipo, a frequência e a distribuição da moléstia nos diversos grupos sociais que constituem a sociedade. Existindo uma articulação entre o processo social e o processo de saúde e doença, este deve assumir características distintas conforme o modo diferencial com que cada um dos grupos se insere na produção e se relaciona com os grupos sociais restantes. (LAURELL, 1976).

Em suma, a despeito das evidências que demonstram as limitações do parecer biológico da doença e da prática que a sustenta, é inevitável pensar que isso não tenha impulsionado a geração de conhecimento médico durante um longo período de tempo.

Por tal, e de forma primária, antes de debater como estabelecer os grupos de pesquisa, deveria ser possível observar diferenças nos traços patológicos ao longo do tempo como resultado de transformações sociais. Neste viés, consideramos que as classes que diferem no seu âmbito do desenvolvimento e organização social devem também apresentar uma identidade patológica distinta.

A exemplo disso, o declínio ou desarraigamento de diversas doenças infecciosas é inquestionável, devido a medidas específicas de prevenção, como vacinações e campanhas, e não à evolução do modelo médico-hospitalar. Por isso, a importância de trazer à luz que, as transformações no processo saúde-doença, não podem ser explicadas simplesmente como resultado do desenvolvimento da medicina.

Cabe-se ressaltar também que em consonância dessa declaração, ainda podemos chamar de “doença residual”, aquilo que surge junto com o advento de um novo perfil patológico, dominado principalmente por tumores malignos e doenças cardiovasculares, antes ocultadas pelo eminente quadro de doenças infectocontagiosas. Neste contexto, Laurell (1976) também exemplifica:

“Equivale a dizer: como o homem tem que morrer de alguma coisa ao chegar ao fim do seu ciclo vital natural e as doenças infecciosas já não matam, alguma doença degenerativa, como as doenças cardiovasculares ou o câncer, por exemplo, porá fim à sua existência. Esta explicação baseia-se numa concepção linear e “desenvolvimentista” da doença na sociedade, já que no fundo, vê a história da doença como simples resultado das forças produtivas, do grau de domínio do homem sobre a natureza” (LAURELL, 1976).

Como tal, a história da doença, segundo esta proposta, seria demonstrar a sua progressiva erradicação e elucidar características de uma crescente proximidade com a saúde cada vez mais abrangente.

Apesar de reconhecer que existe uma história para a doença, esta concepção incoerentemente não confere significado social e histórico ao processo da saúde/ adoecimento. Isto deve-se ao fato do não reconhecimento de que cada sociedade cria o seu próprio perfil patológico, ou seja, transfere-se ao processo de transformação que este surja simplesmente da remoção de uma parte da patologia, para assim permitir, o surgimento da outra doença,

Ainda assim, neste universo do processo saúde-doença à cerca do campo Saúde do Trabalhador, devemos destacar ainda, o esforço direcionado pelo Ministério da Saúde para desenvolver regulamentações, lançando mão de listas de notificação de doenças como ferramentas para ações de saúde pública.

Um modo de reagir a esta previsão é retomar a discussão da tríade trabalho, saúde e ambiente numa perspectiva e articulação que superem os espaços carcomidos dos partidos políticos existentes e das entidades sindicais que os representam. Assim, deve caber também à sociedade civil organizada apontar os novos caminhos e, neste sentido, deve-se estar atento às inovadoras instâncias de organização política que hoje prosperam pelo mundo (LACAZ, 2016).

Por fim, entende-se que a fórmula proposta pelo campo Saúde do Trabalhador, tenha sido incorporada à Saúde Coletiva, a partir do acompanhamento da determinação social. Neste sentido, engendra-se um novo horizonte para a compreensão das relações Trabalho e Saúde, acolhendo novos métodos e conceitos que o distinguem da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, tendo como eixo central, o trabalhador como sujeito coletivo e ativo nos processos.

Na interlocução deste capítulo, é assinalada, primariamente, a importância fundamental do papel que a APS exerce como porta de entrada para os cidadãos (num todo), através de suas políticas disseminadas por meio do Ministério da Saúde. Porém, numa interpretação distinta, a necessidade de fomentar o conhecimento à respeito do processo de adoecimento, sob a luz da Saúde do Trabalhador, nos competiria descrevê-la como seu pilar central, o “caráter social”.

Visto que a medicina hospitalar pouco tem a ver com o processo de adoecimento na sociedade / Saúde do Trabalhador, ressalta-se que uma “nova” interpretação deste processo também seja colocada em bases sociais que possam vivificá-los e ampará-los como cunho de sistematização no lampejo da saúde-doença.

4 UBERIZAÇÃO

O trabalho pode ser definido como o dispêndio de energia para a transformação de elementos da natureza visando à manutenção da espécie, ou melhor, para a sobrevivência dos seres vivos. O homem diferencia-se pela antecipação subjetiva da objetivação de sua ação, ou seja, ao transformar a natureza o homem inaugura uma nova e exclusiva forma de exercer “trabalho” (FERRER, 2018; OLIVEIRA 2018).

Para Faria e Kremer (2004), Thiry-Cherques (2007) e Antunes (2018) nas últimas cinco décadas, assistimos ao declínio as formas tradicionais de emprego. Não restando dúvidas de que a forma “trabalho assalariado”, sob o modelo taylorista-fordista, característico do século XX, contém exploração, alienação e constrangimento.

Mediante este cenário, Abílio (2021), ressalta que o desafio contemporâneo frente a esse novo tipo de organização envolve elementos complexos e armadilhas teórico-políticas.

Resultando das formas contemporâneas de eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos, ela em alguma medida sintetiza processos em curso há décadas, ao mesmo tempo em que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho (ABÍLIO, 2021). Nesta conjuntura, a autora reforça:

“Reside em compreender as plataformas digitais como um novo meio poderoso pelo qual as relações de trabalho vêm se reestruturando, sem, entretanto, incorrer em um determinismo tecnológico que mistifique os processos sociais que envolvem décadas de flexibilização e transformação no trabalho, e que se materializam nas plataformas digitais, embora de forma obscura. Com base nessa perspectiva, o desafio também reside na compreensão de uma tendência que precede e ultrapassa as plataformas digitais, relacionada ao elemento central da uberização, qual seja, a consolidação e gerenciamento de multidões de trabalhadores como trabalhadores *just-in-time*” (ABÍLIO, 2021).

Em suma, ainda dentro da linha da Saúde do Trabalhador exposta neste trabalho, a conceituação mais próxima no que prima a saúde, não exploraria a máxima trazida pela OMS como sua âncora, onde o ser humano é visto como um indivíduo que visa uma “perfeição inatingível”.

A uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador, mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada. A empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele.

Como dito, o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo. As próprias regras sobre a distribuição do trabalho, bonificações, determinação do valor do trabalho e suas variações não são claras ou pré-definidas.

Ainda sob a mesma perspectiva, a uberização é uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, o que podemos denominar também de trabalhador *just in time*, disponível e descartável.

Uma análise ao que cerne alguns conceitos da uberização como o *crowdsourcing*; formas que possibilitem a (re) definição de gerenciamento algorítmico do trabalho e a migração de um trabalhador formal para o mundo *just-in-time*, onde Abílio (2019), elucida numa de suas definições, sobre a uberização do trabalho, que essa se referiria a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho.

É preciso, portanto, salientar que a uberização não se restringe aos trabalhos de baixa qualificação e rendimento oferecidos nas plataformas, mas se apresenta como uma tendência poderosa que atravessa generalizadamente o mundo do trabalho. Não se trata de uma generalização homogênea: a produção, reprodução e aprofundamento de desigualdades se fazem também por dentro da uberização. Trata-se do espraiamento de características tipicamente periféricas do trabalho, que agora ganham uma visibilidade outra e que, talvez, sejam reconhecidas em sua centralidade” (ABÍLIO, 2020).

Ainda neste ensejo, sob a óptica de Abílio (2014), a uberização parece consolidar a redução do trabalhador a mero fator de produção que, enquanto pessoa, passa a estar inteiramente responsabilizado por sua própria reprodução social.

Nada lhe está garantido, nem a remuneração, nem a carga de trabalho, nem o tempo de trabalho, ao mesmo tempo que está disponível para ser utilizado quando necessário. Nessa consolidação há um embaçamento entre o que é e o que não é tempo de trabalho, o que também pode significar que todo tempo é potencialmente tempo de trabalho.

Insere-se neste embate um conceito novo, o da Uberização do Trabalho como sendo um termo utilizado para representar a grande maioria do trabalho ofertado pelas empresas da economia de plataforma, também denominado de *crowd employment* e *crowdworking*.

Apresenta-se a tese de que a uberização é também uma nova forma de subordinação e gestão centralizada de modos de vida tipicamente periféricos, ao mesmo tempo que elementos constitutivos desses modos de vida parecem estar se generalizando pelas relações de trabalho sob as figuras do trabalhador *just-in-time* e do autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2020).

A Uberização do trabalho está para as empresas-plataformas, assim como o trabalho terceirizado está para as empresas toyotistas ou pós-fordistas, sendo sinônimo de trabalho intermitente, em grande parte informal, em que as relações capital-trabalho, outrora negociadas, tornam-se imposições do capital sobre o trabalho (CANDIDO, 2021; DEARO, 2021).

Ademais, no entendimento de Antunes (2018), a uberização do trabalho, no contexto do capitalismo financeiro informacional, como forma do tripé terceirização, informalidade e flexibilidade (discussões que serão abordados com certa particularidade adiante) valorizam a adoção de processos de subcontratação, que incentiva a emergência de pequenos negócios com o culto ao empreendedorismo e à produção em massa de pessoas. Antunes (2020) comenta:

“Em nosso entendimento, entretanto, a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Mas, os traços constitutivos de sua concretude, como veremos a seguir, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor”. (Antunes, 2020).

Além disso, o termo uberização do trabalho refere-se ao sucesso da Uber na utilização das plataformas para controlar e organizar o trabalho de milhões de trabalhadores pelo mundo. Na academia, o termo uberização teve sua primeira aparição nos estudos de Hill (2015), ao discutir a precarização do trabalho nos EUA com o desenvolvimento da economia de plataforma.

Nesse sentido, ocorre um movimento pendular no qual a força de trabalho oscila ora empurrado para um reduzido e declinante rol de trabalho perene, em ritmo intensificado e destituído de direitos, ora para uma superfluidez crescente, impulsionadora de trabalhos informais e precários.

Em relação ao trabalho por aplicativo no Brasil, estima-se que 1 a cada 5 pessoas usam algum tipo de aplicativo para trabalhar (aproximadamente 32 milhões de brasileiros). Diante do efeito da crise econômica e dos altos índices de desemprego, 11 milhões aderiram ao trabalho por aplicativo após a pandemia. Sendo a única fonte de renda para 15,7% dos que vivem exclusivamente do trabalho por aplicativo (CANDIDO, 2021; DEARO, 2021).

Sabe-se que as empresas, pertencentes à economia de plataforma, administram uma força de trabalho grande e desagregada por meio de suas plataformas e algoritmos, que proporcionam experiências relativamente padronizadas aos passageiros, por meio de trabalhadores subordinados por meio das plataformas digitais, tratados como “autogerenciadores subordinados”, responsáveis pelos recursos utilizados e pelos serviços prestados. As empresas de Transportes Particulares por Aplicativo prospectam parceiros

motoristas pelo apelo à flexibilidade, independência, autonomia e renda extra que essa atividade laboral pode oferecer a motoristas, motociclistas e ciclistas de entregas rápidas (IBGE, 2019).

No entanto, fora forjado e regulamentado por inúmeras lutas realizadas por aqueles que trabalham para sobreviver. Desde a crise de 2009, o modelo que se alastra mundo afora é o da economia de plataforma e do trabalho uberizado como alternativa à superação da hodierna crise de acumulação (SCHOLZ, 2017). Atualmente, tais vicissitudes são observadas, principalmente, no setor de serviços, pela intensificação da flexibilidade, da precariedade, da informalidade e da ideologia empreendedora. (ABÍLIO, 2017; SLEE, 2017; ANTUNES, 2018).

Reconhece-se que para milhares de brasileiros, que o cotidiano da vida foi transformado mediante ao cenário da pandemia. Esta realidade é notória quando nossas casas foram invadidas pelo trabalho, reuniões dentro do contexto familiar, preenchimento de planilhas com crianças no colo, expedientes inteiros com obra no vizinho e contas de luz e internet mais caras. Para outros tantos milhões, significou desemprego, jornadas intensas de trabalho precarizado e boletos atrasados e a necessidade de urgentes adaptações (MANZANO, 2020).

Neste sentido, vários investidores mostraram-se dispostos a bancar concorrentes para gigantes entidades. No âmbito do *delivery*, surgem novas empresas como a Uber Eats, IFOOD, Rappi, Loggi, que são aplicativos que se destacam por ser um "superapp", oferecendo serviços além de entrega de comida, de supermercado, farmácia, e até mesmo serviços pessoais com o intermédio de aplicativos.

Amplia-se, com as empresas-plataformas, a capacidade de organização do trabalho disperso, que Harvey (1994) já observara com as empresas toyotistas. Se, no toyotismo, as empresas enfatizam a importância das redes de terceirizadas, em grande parte de pequenas e médias empresas, conectadas à matriz e prontas para suprir as suas necessidades, hoje, as empresas estão fazendo o mesmo, mas também com os denominados empreendedores de si mesmo (ANTUNES, 2018).

Em ambos os casos, o objetivo maior do capital é romper com a estrutura político-institucional de regulação por meio do discurso do empreendedorismo, da magia da tecnologia e do apelo aos que lutam por sobrevivência em uma sociedade do trabalho sem emprego.

Segundo Antunes (2018), por serem empresas de alta tecnologia, necessitam de uma mão de obra mais qualificada para o desenvolvimento de software e TIC's, ao mesmo tempo em que precisam de modalidades de trabalho mais instáveis, informais e precárias para a realização do trabalho operacional.

Em suma, o que fica claro é que, embora a uberização seja um conceito novo, ela tem sido usada há muito tempo para dar materialidade a processos em diversas áreas do mundo do trabalho.

Por fim, é importante analisar conceitos como flexibilização, precarização,

informalidade e terceirização, que influenciam diretamente a configuração atual do mundo do trabalho. Esses elementos vêm sendo moldados por práticas que, muitas vezes, não possuem um estatuto laboral claramente definido.

A ausência dessas definições pode gerar desorganização e confusão, contribuindo para o agravamento do fenômeno conhecido como uberização do trabalho. Nesse contexto, esta pesquisa se propõe a examinar as condições associadas a cada um desses termos, destacando suas principais características.

4.1 Flexibilização

A desregulamentação dos mercados de trabalho e flexibilização das relações de trabalho, passam a representar a modernidade, eliminando direitos sociais conquistados a partir da década de 30, e acoplados à relação salarial, visto agora como empecilho a competitividade. Temos o crescimento de formas “flexíveis” de relações de trabalho tais como trabalho temporário, parcial e informal, assim como a multiplicação de cooperativas de produção, que funcionam terceirizadas para a indústria e que reaparecem também como possibilidade de trabalho autônomo (LIMA, 2002).

O fenômeno da flexibilidade faz parte da essência da globalização da economia iniciada com a crise dos anos 1970, da qual o setor financeiro é um componente essencial.

Em resposta aos obstáculos impostos ao processo de acumulação, nos anos 1980, um conjunto de medidas, articuladoras de velhas e novas formas de exploração do trabalho, passou a redesenhar a *divisão internacional do trabalho*, alterando também de forma significativa a composição da classe trabalhadora em escala global. Movendo-se com facilidade pelo globo, fortemente enraizadas no capital financeiro, um número cada vez mais reduzido de corporações transnacionais passou a impor à *classe-que-vive-do-trabalho*, nos diferentes países do mundo, patamares salariais e condições de existência cada vez mais rebaixadas (ANTUNES, 2015).

Nesse contexto, a abolição, ou pelo menos a redução dos contratos de trabalho, justifica o surgimento de um novo termo para trabalhadores autônomos – “pequenos empreendedores”.

A flexibilização aparece como um imperativo da dinâmica natural do mercado e se constitui como o modelo intrínseco da sociedade, fazendo-se mister atacar a legislação laboral, vista como disfuncional e obsoleta (PEREIRA, 2018).

A autora ainda acrescenta que “medidas modernizadoras” procuram maior eficiência e competitividade para as empresas através da desregulamentação das relações laborais e flexibilidade contratual, o que resulta na instabilidade salarial, na deterioração das condições de trabalho e em última instância, no desmoronamento da proteção social ao mesmo tempo que aumentam as exigências de produtividade, tanto em quantidade como em qualidade.

A flexibilidade ou flexibilização se constitui no contexto atual em uma espécie de síntese

ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo (ANTUNES, 2015).

Do ponto de vista do seu impacto nas relações laborais, a flexibilidade ou flexibilização manifesta -se na redução dramática das barreiras entre a atividade laboral e o espaço da vida privada, na revogação da legislação laboral, nas diversas formas de contratação de mão - de-obra e na rejeição explícita, o desemprego estrutural.

Fato é que a flexibilização chegou agora ao resultado tão esperado que está em desenvolvimento há décadas: a transformação do trabalhador num trabalhador *just-in-time*, ou, por outras palavras, um trabalhador que está disponível para trabalhar e que poderá ser utilizado em proporção direta à demanda de capital.

Pochmann e Antunes (2008) comentam que na década de 1990, o capital se reestruturou intensamente através da reestruturação produtiva em nossa nação, através da implantação de vários receituários oriundos da ‘acumulação flexível’ e do ‘ideário japonês’, com a intensificação da *lean productions*, do sistema *just-in-time*, *kanban*, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho.

A definição de trabalhador *just-in-time* (ABÍLIO, 2017; ABÍLIO, 2019; DE STEFANO, 2016) põe à mostra o cerne das novas formas de controle, gerenciamento e exploração. Elas trazem uma nova complexidade à flexibilização do trabalho, na medida em que consolidam a transferência de riscos, custos e responsabilidades para o trabalhador, ao mesmo tempo que eliminam proteções, direitos e garantias.

Tornou-se possível, de forma administrada, racionalizada e produtiva, converter uma multidão de trabalhadores em trabalhadores informais que estão disponíveis ao trabalho, mas só são utilizados na medida determinada pelas próprias empresas (ABÍLIO, 2017).

A autora supracitada ainda manifesta que, a definição de *just-in-time* refere-se, então, ao uso flexível da força de trabalho, à ausência de proteção contra o rebaixamento do valor da força de trabalho, à ampliação do tempo de trabalho não pago, assim como à transferência de riscos e custos para o trabalhador e que nessas condições, este seguiria subordinado, e se tornaria solitariamente responsável pela gestão e garantia de sua própria reprodução social.

O governo federal pode estabelecer-se como um defensor da urberização e por conseguinte, dos processos de flexibilização. Por intermédio da Lei nº 13.467, que estipula a “reforma trabalhista”, determina a condição do trabalhador *just-in-time* dentro do ambiente formal de trabalho, transformando seus pilares com, entre outras coisas, a criação do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Ainda nesta vertente, o trabalhador ainda se encontra no patamar de “empregado formalizado”. Porém, mediante as determinações do empregador, este indivíduo é recrutado ao trabalho sem contar com a total garantia de sua remuneração (que poderá ser inferior a um

salário-mínimo), nem sobre a extensão e a distribuição da jornada de trabalho, ao que esta Lei contempla.

Antunes (2015), completa alegando que quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente do grau de "modernização" das linhas de produção ou ambientes de trabalho como um todo.

Particularmente, no caso dos entregadores por aplicativo, não existem contratos de trabalho, mas sim contrato de prestação de serviços mediado pelas empresas. As regras para distribuição de trabalho também são impenetráveis. Embora estes indivíduos não sejam demitidos, por não serem contratados formalmente, os mesmos podem ser desligados do sistema a qualquer tempo.

Indubitavelmente, também é necessário trazer nesta pesquisa, fatores relacionados ao gerenciamento algorítmico do trabalho, que segundo Abílio (2020), esta remete-se a possibilidade técnico-política de, de forma obscura e extremamente flexível, mapear e transformar em dados administráveis a atividade da multidão de trabalhadores, de consumidores e das empresas.

Esse gerenciamento é feito de forma automatizada, por meios técnicos que processam e administram uma ampla gama de variáveis - sendo que a própria definição de quais seriam essas variáveis é obscura (ABÍLIO, 2020).

Em síntese, refere-se à possibilidade tecnológica de um completo desenho do processo de trabalho, do processamento de dados em grande escala e da gestão de diversos fluxos de informação que permitem pensar em termos algorítmicos.

Face ao exposto, nessa condição, o trabalhador uberizado fica completamente desprotegido de garantias, direitos ou segurança relacionados as suas atividades laborais; observa-se também que fica vulnerável aos riscos e custos do seu trabalho; ainda é recrutado e remunerado de acordo com as novas regras, e por fim, fica à mercê para trabalhar.

Como resultado, a uberização possui um sistema de gestão subordinada e controlada pelas novas tecnologias, que agora operam em escalas massivas de extração e processamento de dados que gerenciam, controlam e monitoram o trabalho através do uso de novas maneiras algorítmicas.

Entrelaça-se nessa discussão também, abordar outra possibilidade de caminhos impostos pelo processo da flexibilização (dade) - a gestão de metas. implementadas a partir dos anos 1980, começou a se difundir nos locais de trabalho como uma desconstrução das primeiras medidas de reestruturação produtiva.

Na segunda metade da década de 1990, acordos que articulavam remuneração e metas flexíveis também ganharam força no Brasil. Este gerenciamento coincidiu com o fortalecimento

de uma lógica de racionalização de uma economia globalizada, com ramificações no mundo laboral, baseada na crescente medição de resultados.

Dessa forma, o gerenciamento por metas opera em diferentes sentidos: a) no desenvolvimento de mais um mecanismo disciplinador do trabalho, como na instituição de uma espécie de engajamento "voluntário" dos trabalhadores visando o aumento da produtividade; b) no incentivo ao controle de faltas exercido, não raro, entre os próprios trabalhadores dos times de produção/equipes de trabalho; c) na instituição da diminuição do tempo de repouso; d) na promoção da competição entre os trabalhadores e suas equipes visando o recebimento dos valores estipulados nos acordos firmados para essa finalidade; e) no aprofundamento das experiências de acordos coletivos firmados por empresas (ANTUNES, 2015).

Em última análise, durante as décadas de desenvolvimento das informações; de globalização das cadeias produtivas; da capitalização por gigantes enxutas que se desprendem dos pesos, custos e responsabilidades enquanto controla todas as etapas de suas jornadas; das novas formas de gerência e condução do trabalho e que priorizam a autonomia e a participação dos funcionários na gestão eficiente da sua própria produtividade, foram estabelecidas formas de subordinação associado a um trabalho controlado, demonstrando que, neste caso, a flexibilização seria possível devido a acareação da gestão do trabalho, na transferência dos riscos e custos, na eliminação de métodos rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração, da gestão do tempo, execução de tarefas, sem implicar na perda da produtividade ou controle sobre o trabalhador.

4.2 Precarização

O primeiro argumento central que estrutura a presente análise é que a uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho (ABÍLIO, 2019).

A precarização, como base objetiva, caminha pela intensificação e expansão da exploração do trabalho e pelos dismantelamentos dos coletivos de trabalho, dos protestos sindicais, e por último, pela divisão da força laboral em meio ao aumento vertiginoso do desemprego instaurado na sociedade. Neste sentido, questões como a (in) segurança do emprego e contratos empregatícios (que traduzem fragilidades no cenário atual brasileiro) legitimam o processo precarizador do trabalho.

Segundo Alves (2009), seria importante a reflexão de que o trabalho assalariado precário não estaria atrelado apenas a trabalhadores assalariados sem contratos formais (carteiras assinadas) onde inclui-se o setor público, mas que o método flexível de trabalho nestes ambientes – público e privado – favoreceriam também a uma zona de precarização do trabalho. Neste contexto, o autor comenta:

“A base objetiva da precarização do trabalho se caracteriza pela intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho, pelo desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; e pela fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado do desemprego em massa” (ALVES, 2009).

Os elementos de precarização do trabalho indicados antes pela perda do poder de barganha sindical, no crescimento do desemprego total, na expansão dos contratos de assalariamento precário/flexibilizado, se traduzem, no plano da estatística social, na perda da participação do trabalho na renda nacional. Por exemplo, no período de 1992 a 1998, a repartição do PIB entre trabalho, capital e administração pública demonstra uma significativa inversão de posições. Por exemplo, a remuneração dos empregados (trabalho) que em 1992 era de 44%, cai para 36%, em 1998. A proporção do excedente operacional bruto (capital) que era de 38% em 1992, sobe para 44%, em 1998. O rendimento dos trabalhadores autônomos estagnou-se no período em torno de 6% (DIEESE, 2002). Enfim, são elementos objetivos de precarização do trabalho que atingem o conjunto do proletariado brasileiro, alterando o metabolismo social do trabalho no Brasil (ALVES, 2009).

Estando agora no centro de um “modo de exploração”, a precarização do trabalho nos permite ver como os elementos que antes eram considerados periféricos, sem importância e até rotulados como “pré - capitalistas” no final do século XX, realmente se estabelecem.

A precarização é, por um lado, um fenômeno intrínseco à sociabilidade construída sob o signo do capital; por outro, uma forma particular assumida pelo processo de exploração do trabalho sob o capitalismo em sua etapa de crise estrutural, podendo, portanto, ser mais ou menos intensa, uma vez que não é uma forma estática (ANTUNES, 2015).

Cabe reforçar nessa discussão, que a intensificação e o alargamento da exploração da força de trabalho, o desmantelamento das cooperativas e da resistência sindical, em adição a fragmentação social das cidades, nutrem o resultado da exacerbação do desemprego total, da perda de pessoal, de empregos e oportunidades de carreira como resultado da expansão de um mercado de trabalho precário.

Visto essa análise, é permissível compreender que a experiência de incertezas no trabalho no Brasil decorre de um sintoma de insegurança da classe (insegurança de emprego, representação e contratos, entre outras coisas) que emerge em um contexto histórico específico – o tempo neoliberal. Neste sentido, torna-se um componente do novo metabolismo social que emerge da constituição do Estado neoliberal.

Mesmo com a ciência de que o desemprego, a informalidade e o trabalho precário existem há deusas tempos em diversos países do mundo, e não tão diferentemente do Brasil, com a escalada dos empregos informais urge um novo modelo de trabalho, que muitos pesquisadores conferem a alcunha de uberização.

Concomitantemente ao processo de reestruturação industrial, em andamento encontra-se o de precarização do trabalho. Este movimento, geralmente associado ao trabalho informal, estabelece-se no como parte integrante do mundo dos trabalhadores e sua principal declaração, ou seja, a sua manifestação mais visível torna-se a deterioração das práticas de compra e venda da força de trabalho.

Pode-se trazer a luz, vários fatores que culminem no estopim precarização. Longe de privilegiar um ou outro cenário, exemplos como os vínculos empregatícios, desemprego, a qualidade dos postos de trabalho e o preço da força de trabalho tornam-se fáceis gatilhos à cerca dessa discussão. A intensidade do trabalho, juntamente com o comprimento de atividades laborais extensas também contribuem para o aumento do risco do trabalhador desenvolver doenças ocupacionais como LER e DORT.

Resumidamente, o que vem a ser Precarização? Longe de absolutismos, Kremer e De Faria (2004), declaram que a precarização do trabalho é um processo que possui múltiplas dimensões, seja no plano objetivo, seja no plano subjetivo e que este refere-se ainda à degradação das condições de trabalho e emprego, sendo utilizado com mais frequência em relação ao trabalho informal”. Dito isto, os autores reforçam que:

“O processo de precarização de trabalho é entendido como aquele que envolve a degradação das condições de trabalho e emprego, seja do trabalhador formal, informal, em tempo parcial, temporário e — o extremo da precarização — a própria ausência de trabalho vivenciada pelos trabalhadores desempregados” (KREMER e DE FARIA, 2004).

Claramente observa-se que novas formas organizacionais produzidas pelas empresas (por aplicativos) estão modulando essa profissão e o perfil dos profissionais, seus rendimentos, e por fim, suas condições de trabalho. O que estamos vendo na realidade é a transformação de trabalho profissional em um “trabalho amadorista” conciliado a um significativo aumento do número de indivíduos que vem se tornando entregadores por aplicativo.

Dessa forma, o trabalho agora ocorre não por meio da seleção de um contrato, mas sim, através da simples integração com o aplicativo, promovendo uma relação amadora do trabalho. Esses indivíduos então experimentam, nesta empreitada, a tentativa de garantir a própria sobrevivência.

Em um novo tipo de relação laboral, trabalhadores que não possuem motocicleta adequada, que desconhecem os vários itinerários da cidade e se movimentam apenas com auxílio de GPS, e que também não possuam ampla experiência no trânsito, lançam mão na aceitação das “normas dos aplicativos”, tornando-se motoboys de forma passageira e amadora.

Por outro lado, a entrada dos aplicativos IFood, Rappi, Uber Eats está mudando a oferta de trabalho e as características dos trabalhadores. Estabelecimentos que não trabalhavam com delivery-mercados, restaurantes de pequeno porte, sorveteria, entre outros - passam a fazê-lo (ABÍLIO, 2019).

Por fim, constata-se que a predominância de trabalhos de baixas remunerações e qualificações, na informalidade, remetem a um passado do mercado de trabalho assentado na profunda desigualdade social, e nesta vertente, termos como precarização, informalização e flexibilização tornam-se desafios analíticos na construção de categorias a partir da periferia.

4.3 Terceirização

Na uberização, a dispersão opera em novas dimensões e lógicas. Agora é preciso mirar na figura plenamente consolidada do trabalhador como auto gerente de si mesmo, responsável por sua própria sobrevivência e permanência em um trabalho onde nada parece estar garantido. O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. (ABÍLIO, 2020).

É notório, ponderando esta linha de raciocínio, que a força de trabalho entre estes indivíduos (uberizados) seja flexível e isso acaba sendo confirmado pela alta taxa de rotatividade da mão de obra. Neste sentido, a intercambialidade dos trabalhadores favorece ainda mais este cenário, que, juntamente com outras formas de desemprego, enaltece que o imbróglio do desemprego estrutural.

Para Pereira (2018), o discurso em defesa da terceirização, propagado pelos que sabidamente têm interesse em lucrar com essa prática, liga-se ao fenômeno da redução do proletariado industrial tradicional, estável e especializado, o qual perde lugar para um novo proletariado fabril e de serviços, com menor poder de barganha, que se expande em escala global. A autora ainda reforça que essa liberdade se expressaria na flexibilização dos contratos e na transferência de responsabilidades e custos para outrem.

A terceirização apresentar-se-ia então, como um “subproduto do capitalismo”, onde, de mãos dadas com a flexibilização e a precarização tornam-se capazes de reunir e resumir o grau de liberdade que o capital possui para governar e, assim, dominar a força de trabalho.

Filgueras (2021), parte do pressuposto, que o cerne da discussão seria a percepção que, assim como há delegação ou exteriorização das atividades, que persistiriam sobre a vigilância das empresas, as quais continuam subordinando os trabalhadores aos seus comandos. Tratando-

se, contudo, de fenômenos de natureza distinta, que se assemelhariam por acentuarem a mercadorização do trabalho.

A notabilidade deste mecanismo de compromisso decorre do fato de, ao mascarar as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, e convertê-las em relações interempresariais, permite uma maior flexibilidade nas relações laborais, impondo contratos aos trabalhadores por um determinado período de tempo, de acordo com os índices de produção das empresas contratantes, e auxiliando, de forma significativa, na desconstrução da classe trabalhadora.

Neste sentido, é verdade que na última década, a terceirização progride como um componente-chave das estratégias e governanças corporativas. Esta análise é descrita na reflexão de Antunes (2015):

“No caso brasileiro constata-se, então, uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Desse modo, evidencia-se, através das mais distintas modalidades da terceirização, novas condições de trabalho que definem trabalhadores de ‘primeira’ e ‘segunda’ categorias, que revela a distinção ou a condição de inferioridade e desigualdade” (ANTUNES, 2015).

Ferrer (2018) ainda reforça que este objetivo – terceirização – passa pela desregulamentação e liberdade de mercado sem interferência do Estado e as novas tecnologias parecem ter também esse propósito quando aplicadas nas relações de trabalho.

Desde o ano de 2017, foi aprovado em 31 de março, a Nova Lei da Terceirização no Brasil, sob a égide da Lei 13.429/17, onde por base, firma-se que as empresas contratantes têm de garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de alimentação, transporte, formação, segurança e serviços de saúde no trabalho (BRASIL, 2017)

A presente regulamentação surge de forma substitutiva à Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 1974).

O governo, neste íterim, estabelece-se como um defensor da urberização. Mais conhecida como reforma trabalhista, firma a condição do trabalhador just-in-time dentro do ambiente formal de trabalho, transformando seus pilares com, entre outras coisas, a criação de contratos de trabalho intermitente.

Nele, o trabalhador é um empregado formalizado que, entretanto, é recrutado ao trabalho de acordo com as determinações do empregador e já não conta com qualquer garantia sobre sua remuneração – que agora pode legalmente ser inferior a um salário-mínimo - nem sobre a extensão e a distribuição da jornada de trabalho (ABÍLIO, 2020).

Ainda neste viés, no caso da terceirização, esta tenderia a dispensar a mão de obra em grande número de empresas pequenas informais ou subcontratantes, nos quais resultariam em salários inferiores aos das médias “estabelecidas pelo mercado”.

O rebentamento de negócios terceirizáveis também tem sido um grande propulsor de negócios de alto valor que anteriormente eram de prestadores de serviços sem fins lucrativos administrados pelo Estado. Com a privatização, tornaram-se participantes diretos ou participantes indiretos no processo de valorização do capital, aumentando e alargando as opções de extração direta ou indireta dos lucros.

Há, no arranjo terceirizado, a presença de um ente interposto, singularidade que o define. Já na uberização, a contratação dos trabalhadores pelas empresas imputa a eles o *status* de autônomos, usando a tecnologia digital para gerir o trabalho de forma arbitrária, instável e imprevisível para quem trabalha. Nada impede, contudo, e isso tem se tornado comum, que as empresas utilizem simultaneamente a terceirização e a uberização como forma de gestão (FILGUEIRAS, 2021).

A terceirização amplia a diversificação e a divisão intraclasse trabalhadora, ampliando a concorrência entre aqueles que trabalham no mesmo espaço produtivo, impedindo a pulverização dos sindicatos, fazendo com que não seja raro, trabalhadores de diferentes setores terceirizados em uma mesma empresa possuindo distinta representação sindical, fragmentando ainda mais a sua organização e resistência de classe.

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da "modernização" das empresas na era da globalização, visando maior "especialização" das atividades produtivas, as pesquisas atestam que as empresas terceirizam também para a transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das empresas de terceirização (ANTUNES, 2015).

Essas diferenças também são mostradas nas manifestações das jornadas de trabalho mais longas, ritmos de trabalho mais rápidos, maiores níveis de rotatividade (turn over), salários mais baixos e outros fatores. Vale ressaltar que alguns riscos e acidentes são maiores ao que cerne o público terceirizado, pois essas condições precárias de trabalho têm contribuído de forma significativa para a deterioração das condições de saúde e segurança no trabalho no Brasil.

Como resultado, a terceirização torna-se um componente central do atual mercado de trabalho precarizado no Brasil, pois é uma prática de gestão/ organização/ controle da força de

trabalho que discrimina, ao mesmo tempo que permite a flexibilidade contratual e proteção sindical.

4.4 Informalidade

No dicionário, informalidade é definida como a qualidade ou estado de algo que não é formal, que não se submete a regras, formalidades, cerimônias ou convenções. Em outras palavras, é o oposto de formalidade, representando situações ou contextos em que há familiaridade e descontração (AURÉLIO, 2025), ou seja, a *informalidade* vem sendo apontada no sentido daquilo que é contrário ao formal, ou seja, livre de regras/convenções e com qualidades do que não está em conformidade com a lei.

No entanto, este trabalho visa buscar o quesito “informalidade” em seu âmbito mais amplo, ou seja, que caiba com o diálogo já preconizado nesta pesquisa. Em suma, uma abordagem que abranja seus processos do campo do trabalho ou seja, da Saúde do Trabalhador.

A exclusão do trabalhador do mercado de trabalho formal, que, conforme definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), compreende atividades ocupacionais regulamentadas e protegidas, leva muitas pessoas a recorrer a formas alternativas de sobrevivência fora dos padrões de regulação e proteção. Entre as várias estratégias utilizadas, atividades no âmbito da economia informal surgem como possibilidades concretas. Consoante a criatividade, as oportunidades de mercado e as circunstâncias objetivas e subjetivas em que são exercidas essas atividades, há uma vasta amplitude de ocupações que podem ocorrer na economia informal, o que torna desafiador homogeneizá-las num mesmo campo conceitual. (SATO et al. 2014).

Pode parecer que a informalidade se reduziu apenas à uma prática que se dispersou globalmente como meio de sobrevivência. Assim, recorrendo aos autores supracitados, e com eles concordando, reproduz-se seus entendimentos a respeito do assunto quando esclarecem:

“Ao se criar mais uma expressão para explicar algumas das especificidades da economia informal, impõe-se justificar com segurança o que caracteriza essa nova denominação, com argumentos que validem o esforço teórico, e não tentar nomear com outras palavras aquilo definido por outros autores. O exercício de fragmentar a noção da economia informal em várias denominações pode auxiliar a esclarecer uma atividade múltipla e complexa, ao mesmo tempo em que é possível contribuir para novas formas de conhecimento nos campos da

economia, da sociologia e da psicologia do trabalho” (SATO et al. 2014).

Neste sentido, ao perquirir o cenário brasileiro, nota-se que a crescente informalidade vem tomando um espaço cada vez mais forte, dentro de seu contexto social, trabalhista e econômico.

Abílio (2019), também comenta que a informalidade, num certo momento, poderia equiparar-se ao “trabalho amador”, onde a perda de formas publicamente estabelecidas e trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fontes de rendimentos, de redução de custos ou mesmos de exercício de sua criatividade.

Historicamente associada com trabalho, a informalidade traduz um desenvolvimento advindo, muitas vezes, de bases periféricas. Contudo, trivializar a ideia de periferia não é uma abordagem tão simples, pois englobam os contextos sociais, políticos e econômicos de um determinado território.

Ao questionarmos as regras da informalidade, defrontamo-nos com a condição de que este cenário poderá se firmar como regra no presente e no futuro das relações de trabalho. Exemplo disso é quando visualizamos os trabalhadores que não possuem clareza sobre as regras que se aplicam ao se definir metas e bônus no ambiente laboral.

Abílio (2019), comenta neste sentido que, a informalidade, num certo momento, poderia equiparar-se ao “trabalho amador”, onde a perda de formas publicamente estabelecidas e trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fontes de rendimentos, de redução de custos ou mesmos de exercício de sua criatividade.

Principalmente no período pandêmico do coronavírus, como comentado anteriormente, as novas normas de trabalhistas chamaram a atenção deste público e a informalidade proporcionou uma fonte de arrecadar fundos durante a crise, mesmo com as crescentes indistínções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a perda de regulações de políticas públicas sobre o próprio espaço de trabalho e as novas formas de remuneração.

É crucial notar que a literatura ainda permanece dividida sobre este tema e cada autor a interpreta de acordo com seu foco específico, o que tem alimentado acaloradas e cruciais discussões sobre o tema.

A enunciação "setor informal" tem o potencial de diminuir o valor de uma realidade comum no mundo atual, em que o trabalho informal sempre teve um peso significativo e, apesar da tendência decrescente, continua a ocupar uma posição de destaque nas estatísticas do mercado de trabalho. Assim sendo, percebe-se que melhor do que o recorte epistemológico em

“setor” é mais apropriado compreender a informalidade como intrínseca à economia informal.

Ainda sobre o setor informal, alguns exemplos palpáveis, como a vendagem de alguns gêneros alimentícios, pouca variedade de frutas, assim como a atividade de vender roupas (utilizando um espaço/cômodo da casa) se enquadrariam no processo de nanoeconomia.

No caso da nanoeconomia, sua característica principal seria a abertura de possibilidades na criação ou geração de pequenos recursos financeiros, que viessem suprir necessidades imediatas. Como resultado, estas pequenas empresas tornam-se invisíveis e passam despercebidas pelos decisores de políticas públicas.

Noronha 2003, apresenta três classificações da informalidade que podem possuir visões negativa (velha informalidade), positiva (informalidade neoclássica) e neutra (nova informalidade) desse mesmo fenômeno. Filgueira et al. (2004) situam o conceito mediante concepção econômica (capitalista/não capitalista), jurídica (legal/ilegal) e a mistura das duas anteriores ou “nova informalidade” (atividades fordistas ou capitalistas registradas/atividades fordistas). (SATO et al, 2014).

Aplumando a ideia desta distinta pesquisa, pode-se considerar que o Brasil caminha sobre o processo de uma “nova informalidade”, subsidiando o resultado final desta abordagem. Isto deve-se pela presença de novos trabalhadores informais nas antigas e novas atividades, estando ou não alinhados aos processos formais de produção.

Mesmo assim, não há como desconsiderar algumas denominações, ora empíricas, ora literárias, que podem ser permissíveis neste debate quando ligadas às atividades praticadas no campo Saúde do Trabalhador tais como laboração ou atividade clandestina, ilícitas, subemprego ou desemprego disfarçado e por fim, atividade não estruturada. Por concentrar um caráter permanente e não transitório, como num passado recente, a “nova informalidade”, encaixa-se devidamente neste diálogo, pois vem de encontro à flexibilidade dos novos tempos.

5 COVID 19

A necessidade discutir e trazer à luz a origem e as consequências dessa doença causada pelo novo coronavírus 2019, sempre se fará necessária. Podendo já ser encarada como um dos maiores desafios do âmbito da saúde, no século XXI, a pandemia conseguiu afetar drasticamente o mundo, aumentando as taxas de morbidade e mortalidade.

Na busca incessante de poder compreender um pouco mais a cerca deste cenário, como pesquisador acadêmico, e também aprofundar-me no assunto, do ponto de vista de meu aspecto profissional como enfermeiro, esse assunto me atinge-me profundamente.

Em meu campo de trabalho, com atuação na “linha de frente” da doença, dentro de uma UPA (Unidade de Pronto Atendimento), na sala de emergência, internação e triagem ao público,

era perceptível o reflexo do desespero e insegurança conciliada à um quadro de isolamento social no qual as pessoas relatavam à época.

Noutro momento, no ano de 2021, no auge da pandemia, já pertencia a um hospital de grande porte, onde também desenvolvia um movimento de acolhimento aos pacientes mais graves, ou seja, com a doença clinicamente instalada e com avanço de seu quadro, dentro de uma clínica médica e de uma unidade de tratamento intensivo.

A saga para lutar pela vida e sobrepujar a morte eram diárias e tangíveis. Como pesquisador social, enfermeiro e espectador desse caos instalado durante esse período pandêmico, remontam-me recordações que alicerçam a idealização dessa pesquisa.

À época, particularmente no regime hospitalar, observava-se que a maioria dos indivíduos hospitalizados geralmente possuíam imunossupressão e ou comorbidades como diabetes e hipertensão. Porém, não eram raros os casos de pessoas extremamente saudáveis que também eram acometidas pela doença.

A OMS informou que, em 31 de dezembro de 2019, foram relatados os primeiros casos de pneumonia causada por um agente desconhecido em Wuhan, na China. Segundo Brito et al. (2020), na sequência, no dia 7 de janeiro de 2020, Zhu et al. anunciaram o sequenciamento do genoma viral e no dia 12 de janeiro, a China compartilhou a sequência genética com a OMS e outros países através do banco de dados internacional Global Initiative on Sharing All Influenza Data (GISAID).

Os casos, desde então, espalharam-se rapidamente pelo mundo, começando no continente asiático. Foram relatados na Tailândia, Japão e Coreia do Sul nos dias 13 de janeiro, 15 de janeiro e 20 de janeiro, de modo respectivo. O vírus foi então exportado para outras nações e continentes. No dia 23 de janeiro, os primeiros casos da doença foram registrados nos EUA.

Diante do exposto, o Brasil também incluso nesta larga escala de quase 213 países acometidos pela pandemia até abril de 2020, teve sua “porta de entrada” para o vírus através da região sudeste do país, onde rapidamente teve um alastramento por toda a nação. Neste contexto, Brito et al. (2020), comenta:

“No Brasil, o registro do primeiro caso ocorreu em 26 de fevereiro de 2020 no estado de São Paulo. A epidemiologia da COVID-19 ainda é pouco conhecida, pois, para muitos países, encontra-se em curso, o que dificulta a comparabilidade de resultados. O atual cenário não é satisfatório e urge a adoção de medidas de saúde pública pelos gestores a níveis federais, estaduais e municipais, com o objetivo de mitigar as taxas de morbimortalidade e erradicar a doença.” (BRITO et al. 2020)

A COVID-19 é uma doença infectocontagiosa causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2), do inglês “severe acute respiratory syndrome-associated coronavirus 2” (BRITO et al., 2020) e mesmo com artigos evidenciando que a origem do SARS-CoV-2, agente causador da COVID-19, seja incerta, em contrapartida, compreende-se que a sua rápida propagação pode estar relacionada à forma de transmissão e capacidade de sobrevivência no ambiente externo.

Segundo Shield (2020), um estudo publicado no dia 26 de março de 2020 pela revista científica *Nature* sugere que o pangolim – um mamífero que se assemelha ao tatu-bola e é vítima do tráfico ilegal de animais selvagens – seria o elo mais provável entre o Sars-Cov-2, morcegos e humanos.

Enquanto as especulações iniciais apontavam para frutos do mar, cobras e morcegos da província de Yunnan, no sudoeste da China, pesquisadores de Hong Kong, da China e da Austrália descobriram que as sequências genéticas de coronavírus em pangolins são 85,5% a 92,4% idênticas ao novo coronavírus. Isso significa que, antes de chegar aos seres humanos, o vírus provavelmente foi transmitido de morcegos para o pangolim (SHIELD, 2020).

A cadeia morcego – pangolim – homem, sugere uma transmissão interespécies pela possibilidade de um pangolim ser um possível hospedeiro intermediário, uma vez que a “proteína S” do SARS coV-2 e a do CoV do pangolim, a SRR10168377, venham a apresentar uma similaridade de sua homologia (que literalmente pode ser definida como semelhanças encontradas em diferentes espécies resultadas de uma ancestralidade comum e que apresentam a mesma origem embrionária), em até 88%, neste caso.

Alguns CoVs já foram encontrados em mamíferos selvagens e domésticos, além desses animais. Estes animalejos normalmente adaptam-se evolutivamente com o tempo e não apresentam complicações causadas pela infecção através do vírus, sendo apenas reservatórios.

A propagação de um CoV para um novo hospedeiro, como o homem, pode resultar em mutações transitórias que podem levar à criação de cepas patogênicas, colocando a população em risco.

Por fim, embora muitos estudos tentem descobrir onde e quando o vírus surgiu, não sabemos quando o CoV adquiriu a capacidade de cruzar a barreira das espécies e infectar os humanos, formando o SARS-CoV-2.

5.1 Pandemia

O presente trabalho não possui o viés de imergir-se e ou adentrar nas características da doença COVID 19 propriamente dita, como já descrito no capítulo anterior. Porém, esta pesquisa vale-se do intuito de ir ao encontro dos impactos sociais que as mazelas apresentadas

pelo cenário pandêmico talvez tenham ocasionado, em particular, aos entregadores de aplicativo, durante seu período crítico.

Desde o início do atual surto de coronavírus (SARS-CoV-2), causador da Covid-19, houve uma grande preocupação diante de uma doença que se espalhou rapidamente em várias regiões do mundo, com diferentes impactos. De acordo com a OMS, em 18 de março de 2020, os casos confirmados da Covid-19 já haviam ultrapassado 214 mil em todo o mundo (FREITAS, NAPIMOGA, DONALISIO, 2020).

Ainda de acordo com os autores, tudo era novo e não havia planos estratégicos prontos para lidar com uma pandemia de coronavírus. Devido às semelhanças clínicas e epidemiológicas entre esses vírus respiratórios, a OMS, o Ministério da Saúde do Brasil, o Centers for Disease Control and Prevention (CDC, EUA) e outras organizações nacionais e internacionais têm recomendado a implementação de planos de contingência de influenza e suas ferramentas. E neste contexto, dependendo da gravidade da pandemia, esses planos de ações perpassariam por vários tipos de contingência.

Em 2005, funcionários do Departamento de Saúde e Serviços Humanos (HHS) dos Estados Unidos desenvolveram um Plano de Influenza Pandêmica (Pandemic Influenza Plan – PIP) para coordenar e aprimorar os esforços de prevenção, controle e resposta aos vírus A(H5N1) e outros novos vírus influenza A (não humanos) com potencial pandêmico. Embora seja impossível prever quando a próxima pandemia ocorrerá, três ferramentas são utilizadas para orientar o planejamento e a resposta em nível nacional, estadual e local (CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, 2023).

Neste contexto, surge o Quadro de Avaliação da Gravidade Pandêmica ou PSAF (sigla em inglês para Pandemic Severity Assessment Framework). Este é usado como ferramenta de avaliação de risco para que a resposta seja proporcional à gravidade da situação, onde a qualquer momento, as análises poderiam ser feitas com dados disponíveis, até obterem o potencial de se tornarem cada vez mais qualificadas à medida que a pandemia se expandia.

Essas argumentações até então expostas, acerca da pandemia, servem para traçarmos uma linha de conhecimento sobre sua incidência e como houve estudos, ações e planos para mitigar seu alastramento em tempo recorde.

Por conseguinte, é possível considerar que é difícil determinar a quantidade de trabalhadores associados a aplicativos usando as estatísticas oficiais fornecidas pelos institutos de pesquisa do país. No entanto, é possível distinguir várias categorias em que esses funcionários estão incluídos.

Outro ponto inquestionável para a pandemia também consolidar-se de forma mais contundente, além do regime sanitário de alguns países não estarem em concordância com normas reguladoras até da própria OMS, foi a propagação de informações falsas acerca do

tratamento e propagação da doença. O negacionismo de algumas nações (autoridades) relacionado ao uso preventivo das vacinas em tempo hábil, alimentou o número de mortes para quase 15 milhões de pessoas por todo o mundo.

Mesmo com o prejuízo direcionado as medidas de saúde pública implantadas em todo o mundo, é inegável questionar que suas consequências se espalharam para além dos números de casos e mortes causados pelo vírus.

No Brasil, estes impactos foram sentidos e ficaram notórios no período do distanciamento social conciliadas a outras medidas de prevenção e controle, a exemplo da quarentena, onde também endossaram um colapso econômico da nação devido aos recursos necessários para combater a doença.

Por fim, de acordo com Brito et al. (2020), algumas medidas necessárias para o combate a pandemia deveriam ser rapidamente em prática para ser aniquilada. Segundo os autores, os países deveriam investir em pesquisa científica, no fortalecimento dos sistemas de saúde, nas medidas de educação em saúde para a população, formação continuada para os profissionais de saúde e, não menos importante, no desenvolvimento de políticas e/ou programas sociais e econômicos direcionados às pessoas em situação de vulnerabilidade e àqueles que, direta ou indiretamente, teriam sido afetados por esse grande desafio do século XXI que é foi a pandemia pela COVID-19.

6 METODOLOGIA.

Para compreender os impactos psicossociais do trabalho por aplicativo durante a pandemia de COVID19 para entregadores da cidade de Uberlândia, em Minas Gerais, o método dialético será utilizado, buscando refletir a realidade dos indivíduos a partir de sua totalidade.

Além disso, essa metodologia combina a sugestão de explorar o contexto histórico, as determinações socioeconômicas dos fenômenos, as relações sociais de produção e dominação com a compreensão das representações sociais.

Ao que tange os efeitos práticos, o processo desta pesquisa perpassará por um estudo transversal, descritivo e empírico, com abordagem qualitativa de cunho exploratório, focalizando o trabalho de entregadores subordinados por meio de plataformas digitais mediante o cenário da pandemia de COVID-19, numa cidade do interior mineiro.

Por meio do conceito de relação, ou seja, pela compreensão de que os objetos, a sociedade, a vida social, o ser humano, tudo o que existe, se constitui mediante relações, a teoria das representações sociais estabelece uma síntese entre o individual e o social, o interno e o externo, o estatístico e o dinâmico, a gênese e a estrutura, o consciente e o mutável, o material e o simbólico (FONTANELA; RICAS; TURATO; 2008).

Durante o curso da pesquisa, uma outra metodologia será dispensada, a saturação teórica. Para Fontanela, Ricas e Turato (2008), esta técnica de análise temática, possui a finalidade de produzir dados e contemplar o número amostral de entrevistadas quando não houver mais categorias temáticas que acrescentem dados pertinentes ao estudo/pesquisa qualitativa que será composto por três etapas.

Nesse estudo, o ponto de saturação das informações ocorrerá quando houver, no ato das entrevistas, respostas iguais e/ou repetidas, demonstrando que o papel investigativo, naquele momento, estaria consolidado.

Saturação é um termo criado por Glaser e Strauss (1967) para se referirem a um momento no trabalho de campo em que a coleta de novos dados não traria mais esclarecimentos para o objeto estudado (MINAYO, 2014).

Na possibilidade ainda de buscar um modelo de um diálogo mais flexível com esses indivíduos (entregadores por aplicativo), ainda é lançado mão, nesta pesquisa, de uma entrevista.

Ao que tange dos instrumentos e construção de dados, optou-se pela utilização da entrevista, pois, de acordo com Minayo (2010), esta é a técnica mais utilizada no processo de trabalho de campo, tendo como fundamento construir informações relevantes para o objeto de pesquisa.

A entrevista como fonte de informação fornece dados que se referem propriamente ao indivíduo entrevistado e sua representação da realidade que vivencia, como crenças, sentimentos, opiniões, maneira de pensar, sentir e atuar, condutas, razões inconscientes ou conscientes de certos comportamentos e atitudes.

Neste ensejo, foi utilizada a técnica de entrevista semi-dirigida, que se utiliza de perguntas abertas e permite que o entrevistado exponha sua opinião sobre o tema em questão sem ficar preso à indagação formulada.

Ainda sob esta ótica, este tipo de entrevista, possuirá um roteiro prévio, porém abrindo um espaço para que o entrevistador/candidato façam perguntas fora do que haviam sido planejados.

Minayo (2007), considera fundamental a interação entre pesquisador e os participantes da pesquisa, e aponta a entrevista como uns dos principais instrumentos para o trabalho de campo. A entrevista semiestruturada, “[...] combina abertas, disparadoras, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada” (MINAYO, 2007, p. 64). As perguntas serão baseadas na trajetória e experiência do pesquisador para esse tema.

O local de aplicação desta pesquisa foi na cidade de Uberlândia, no interior do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais. Este cenário justifica-se pelo meu contato primário como “ser social”

e posteriormente como pesquisador junto desses profissionais (entregadores por aplicativo) no período da pandemia.

Os participantes da pesquisa foram contatados por meio da técnica Bola de Neve, em que o pesquisador utiliza os respondentes iniciais para identificar outras pessoas que poderão integrar a amostra (MEDEIROS, 2021), constituindo-se por uma estratégia amostral não probabilística.

Dentre os critérios de inclusão dos participantes, a elegibilidade da população deste estudo foi constituída por: 1- entregadores que estivessem atuando através de aplicativos (independente do aplicativo), 2- residentes na cidade de estudo (Uberlândia – MG); 3- ter iniciado seu contato com este ambiente laboral antes ou durante a pandemia do COVID 19; 4- ter idade acima de 18 anos; 5- ser de ambos os sexos, independente de sua identidade de gênero e ou orientação sexual; 6- por fim, apresentar disponibilidade e interesse em participar da pesquisa.

Como critério de exclusão, aponta-se a desistência por parte do entrevistado, caso este desejasse retirar sua participação posteriormente à autorização por escrito em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Neste momento, era deixado claro para o participante a sua liberdade para desistir em qualquer momento da pesquisa e/ou no que tange a não adequação aos critérios de participação da pesquisa.

A pesquisa ora apresentada insere-se dentro de um projeto mais amplo, intitulado “Nexos da Uberização: análise a partir dos trabalhadores”, que está sendo capitaneada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) com a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do número de parecer 5408121.7.1001.5537, através do seu Departamento de Psicologia.

A pesquisa Nexos da Uberização busca compreender como a uberização se articularia com as determinações histórico-culturais brasileiras e latino-americanas, em especial, com a forma dos trabalhadores aderirem e resistirem a esse processo.

Ademais, a pesquisa possibilitará a construção de reflexões interdisciplinares, considerando a composição heterogênea de equipe de pesquisa; o fortalecimento de parcerias institucionais entre a UFRN, IFRN, UFG, MPT e UFU; fomentar conhecimentos contextualizados que qualifiquem a formação de cientistas sociais e a intervenção desses sobre a questão da uberização; fundamentar a elaboração de políticas públicas destinadas a esse grupo de trabalhadores; e possibilitar a criação de espaços para o desenvolvimento de habilidades de pesquisas para graduandos e pós-graduandos.

Neste íterim, haverá um polo de desenvolvimento desta pesquisa supracitada na cidade de Uberlândia, na qual o autor dessa dissertação estará se inserindo juntamente com a Prof. Dra. Maristela de Souza Pereira. Neste sentido, os envolvidos comprometem-se a manter total sigilo

das informações após a assinatura do “Termo de Confidencialidade”. (Anexo)

O avanço do trabalho no polo de Uberlândia contou com três acadêmicos do curso de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. Estes auxiliaram na realização das entrevistas, através de buscas ativas destes entregadores subordinados às plataformas digitais e nas transcrições das entrevistas, supracitadas.

Em suma, o conjunto de informações adquiridas na cidade de Uberlândia servirá como esteio para a parte específica desta distinta pesquisa.

Quanto aos procedimentos, será utilizado o roteiro de entrevista da pesquisa Nexos da Uberização (Anexo 2), ao qual foi acrescentada questão específica sobre o trabalho na Pandemia, aspecto que interessa ao projeto aqui apresentado.

Mediante as considerações éticas, do proposto trabalho, os princípios da privacidade foram garantidos neste estudo, assim como a garantia de sigilo e confidencialidade das informações obtidas. Neste sentido, todas as medidas de segurança possíveis estiveram presentes, minimizando assim, os riscos de identificação dos sujeitos envolvidos.

Para a construção dos dados, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (em conjunto com a Pesquisa Nexos da Uberização).

Neste ensejo, estará sendo realizada uma emenda para o cadastro dos pesquisadores do polo de Uberlândia, isentando neste sentido, à submissão deste trabalho ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia-MG, conforme orientação da mesma.

Foi apresentado e explicado aos participantes pelo (s) pesquisador (es), o objetivo do estudo e somente após o consentimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) é que se deu início a aplicação da entrevista, em conformidade à Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Para o registro das falas dos participantes (entrevistas), foram utilizados o sistema de gravação disponibilizado pelo programa da plataforma do *whatsapp* e posteriormente dispensado em programa de nuvem, até a realização de suas transcrições na íntegra. Durante todo o processo obteve-se o anonimato e compromisso ético com a pesquisa e com os indivíduos a serem pesquisados.

As entrevistas foram realizadas em espaços públicos, onde haviam “concentrações” de entregadores por aplicativos, tais como praças, shoppings, ruas, galerias e outros ambientes indicados pelos próprios profissionais, que desejavam contribuir de certa forma para a pesquisa.

O curso das entrevistas contou com a participação de quatro pesquisadores / entrevistadores. Os momentos em que as conversações eram realizadas, variavam de acordo com a necessidade local, ou seja, com a realidade da zona no qual aquele indivíduo estava intrinsecamente ligado.

Em sua maioria, as entrevistas pelo âmbito dos entrevistadores, assentaram-se com a logística pela divisão por duplas entre os gêneros. Esta tática visava preservar, prioritariamente, as pesquisadoras do sexo feminino e estudantes de psicologia, que se submetessem à horários noturnos (onde também havia “colmeias” de entregadores em vários pontos do município) e a possível exposição direta a um ambiente, majoritariamente masculino, conforme a ser observado posteriormente.

Foram envolvidos 42 participantes nas entrevistas durante o período de um ano (março de 2022 à março de 2023). Este período foi providencial, pois os respondentes encontravam-se em fases diferentes do período pós pandêmico.

Após a transcrição e leitura criteriosa das respostas da entrevista semiestruturada, foram excluídos também 12 participantes, visto que não se enquadravam na pergunta alvo desta pesquisa que era sobre sua atuação e ou impactos psicossociais sofridos no período do lockdown.

No momento da arguição a este indivíduo, com este questionamento em específico, buscava-se observar seus temores experienciados, vivências marcantes, mudanças que a pandemia talvez pudesse ter imposto sobre o trabalho de entregas por aplicativo, contágio e vacinação por conta da doença e por fim, a experiência pós o cenário mais crítico da quarentena.

Finalmente, para analisar e classificar os dados de forma qualitativa deste trabalho, foi utilizado a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2011), que é um método de pesquisa que envolve a sistematização e a interpretação de dados a partir de uma análise sistemática e objetiva do conteúdo de um conjunto de dados.

Importante salientar que o presente estudo utiliza-se de dois instrumentos de produção de dados – o questionário e a entrevista – promovendo, desse modo, a análise de conteúdo que será utilizada separadamente em cada fonte de dados, para posterior cotejamento.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO.

Conforme já evidenciado no decorrer deste trabalho, a pesquisa teve como objetivo verificar, sob a perspectiva dos entregadores por aplicativo, os impactos psicossociais que o período da pandemia de COVID 19 trouxe como implicância para estes indivíduos dentro do município de Uberlândia/MG.

Partindo deste prisma, inicia-se a busca em mapear o histórico de emprego e as motivações que levaram os entregadores a escolherem, ou serem forçados a optar, pelo trabalho por aplicativo. Foram investigadas questões como desemprego, busca por flexibilidade, necessidade de renda e as condições econômicas que influenciam essa decisão.

Num segundo momento, a proposta seria entender as experiências cotidianas desses

trabalhadores durante a pandemia, incluindo mudanças no volume de trabalho, medidas de segurança adotadas, interação com clientes e a percepção de risco à saúde. Neste ínterim, foram coletados os relatos que reflitam tanto os desafios quanto as estratégias de enfrentamento que surgiram nesse contexto.

Ainda sob a análise da busca de evidenciar as possíveis lacunas na assistência à saúde desses trabalhadores durante e após a pandemia, também se fez necessária a investigação das condições de trabalho, dos riscos associados à pandemia e a pressão econômica que, àquele período, tenham impactado a saúde física e mental dos entregadores por aplicativo.

Escrutinar quais métodos e práticas que os entregadores adotaram para lidar com as dificuldades emocionais e sociais causadas pela pandemia (como estresse, insegurança financeira e isolamento social), tanto quanto compreender sobre as estratégias de enfrentamento que variam conforme fatores de idade, tempo de trabalho na função e condições socioeconômicas destes indivíduos, assim como o papel das redes de apoio, (como familiares, amigos, e grupos de entregadores) na construção dessas estratégias resultam na tentativa de identificar as táticas de enfrentamento a essas problemáticas, utilizadas pela categoria de entregadores.

Busca-se examinar ainda a percepção dos entregadores sobre as condições de trabalho, incluindo remuneração, segurança e direitos trabalhistas, especialmente em um contexto de crise sanitária; suas expectativas em relação ao futuro da profissão e às mudanças nas condições de trabalho, assim como seu engajamento em movimentos ou associações que buscam melhores condições laborais; e por fim, como a precarização do trabalho por aplicativo impactaria a autoestima, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

A pesquisa propicia um estudo quali quantitativo, onde o investigador emprega uma metodologia que integra ou relaciona os dois tipos de abordagem, ou seja, uma estratégia híbrida, não se tratando apenas da coleta e análise de dados, mas sim de um exame que ocorre de forma simultânea ou em sequência, visando uma compreensão mais aprofundada das questões em estudo.

A pesquisa qualitativa envolve uma série de métodos interpretativos com o objetivo de descrever, decifrar e traduzir fenômenos sociais que ocorrem de maneira quase natural. Esse tipo de pesquisa ainda se distingue da quantitativa, pois não faz uso de ferramentas estatísticas para investigar um problema específico. Além disso, não busca somente medir ou contar categorias, tampouco apenas examina as relações entre variáveis.

Para Silva, Venturini e De Nez (2018), a abordagem de análise de dados denominada qualitativa possui um alto grau de maturidade e refinamento subjetivo, não se preocupando apenas com a representatividade numérica, ao contrário, considera o aprofundamento da compreensão de um grupo social ou de uma organização.

Ao que tange o caráter quantitativo da pesquisa, cabe ressaltar que sua utilização está diretamente ligada ao perfil sociodemográfico, valendo-se da utilização de um esquema pré-estabelecido com o objetivo de quantificar as ocorrências analisadas; da aplicação teórica para formular hipóteses da pesquisa e fazendo uso destas para justificar a escolha das variáveis da pesquisa; examinar as interações entre as variáveis da pesquisa por meio de métodos estatísticos, que são aplicados de forma rigorosa; a avaliação da hipótese da pesquisa através de dedução; e por fim, lançar mão da utilização de dados de uma parte da população, conhecida como amostra, a partir da qual os resultados são generalizados para toda a população.

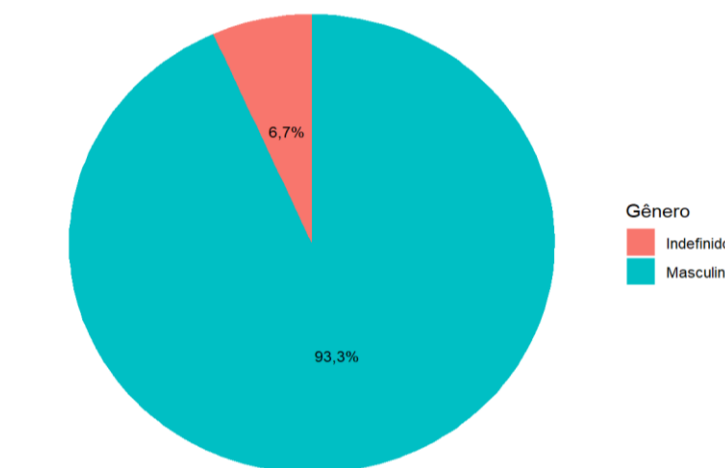
Em suma, é importante reconhecer que os conceitos de quantidade e qualidade estão interligados. De um lado, a quantidade representa uma interpretação ou um significado atribuído à magnitude com que um fenômeno se apresenta, funcionando como uma qualificação dessa magnitude. Por outro lado, essa quantidade deve ser analisada qualitativamente, pois, sem um referencial, ela não possui significado por si só.

Com a realização desses objetivos, espera-se contribuir para uma compreensão mais profunda dos desafios enfrentados pelos trabalhadores de aplicativos, oferecendo subsídios para políticas públicas e iniciativas que visem melhorar suas condições de trabalho e qualidade de vida.

7.1 Categoria 1: Perfil dos Entrevistados

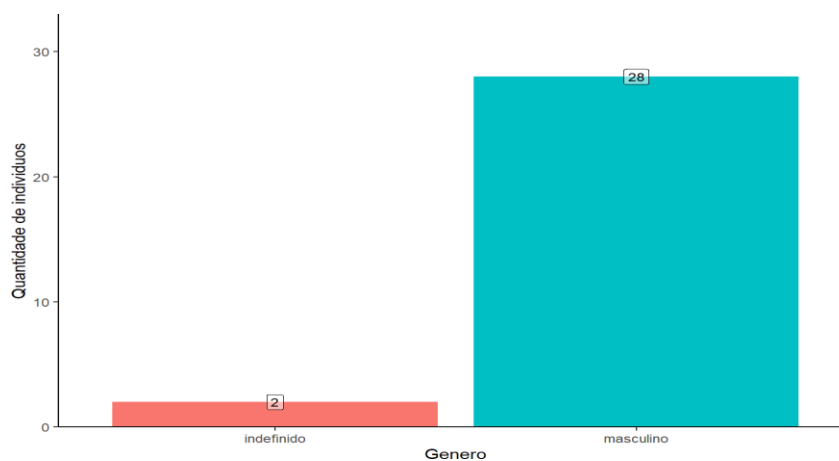
Neste momento, faz-se necessária a compreensão do perfil sociodemográfico e laboral dos participantes. Para o IBGE (Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia), este momento tem sua importância pois analisa a qualidade de vida e bem-estar das famílias, das pessoas, famílias e grupos populacionais, a efetivação dos direitos humanos e sociais, bem como o acesso a diferentes serviços, bens e oportunidades, por meio de indicadores que visam contemplar a heterogeneidade da sociedade brasileira sob a perspectiva das desigualdades sociais.

Para efeitos práticos, nota-se que quanto ao gênero dos entrevistados, temos quase a totalidade pertencente ao sexo masculino, 93,3%, onde apenas um respondente intitulou-se “brasileiro”, durante a arguição, como demonstra os gráficos 1 e 2.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

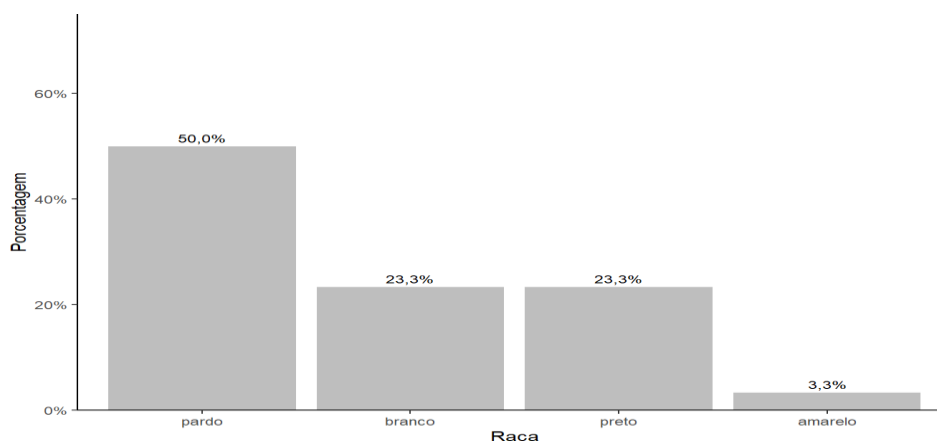
Gráfico 2: Uberlândia, MG – Distribuição por Gênero, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

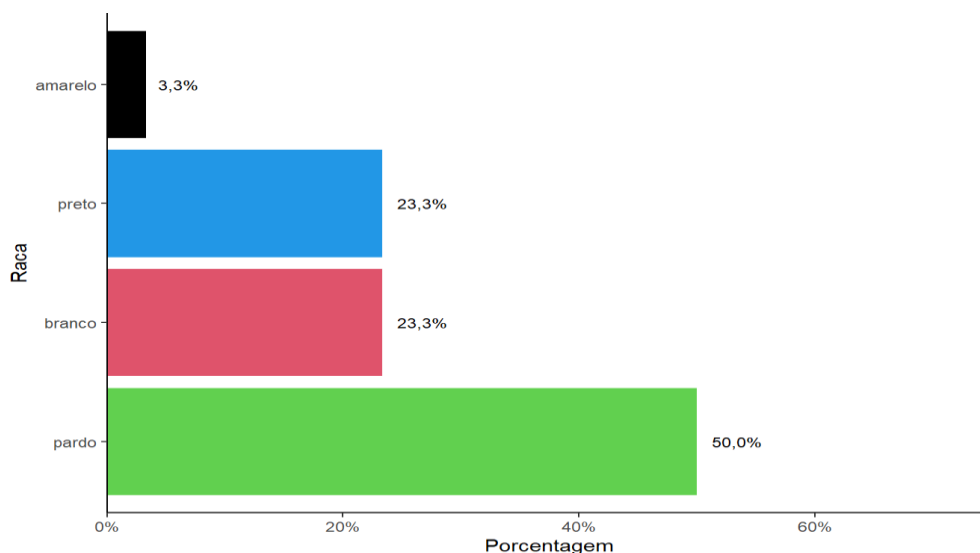
Doravante, quanto à raça ou cor, 50,0 % dos respondentes se identificaram como pardos, seguidos pelo empate entre brancos e negros com 23,3%. Na sequência, amarelos com apenas 3,3%, e sem nenhuma autoidentificação, encontraram-se os indígenas, como demonstra os gráficos 3 e 4.

Gráfico 3: Uberlândia, MG – Distribuição por Raça ou Cor, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

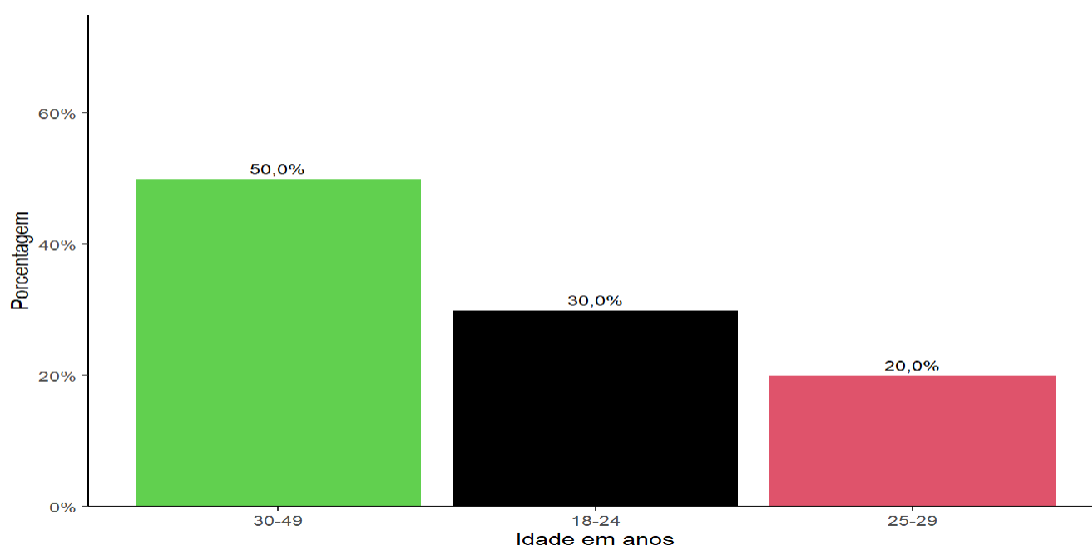
Gráfico 4: Uberlândia, MG – Distribuição por Raça ou Cor, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

Já a predominância etária, girou na maioria sobre o público com idade entre os 30 a 49 anos com 50% dos respondentes arguidos. Em segundo lugar, os entregadores que se encontravam entre 18 a 24 anos somaram 30%, e por fim, com 20% seguiram os profissionais na faixa etária correspondente aos 25 a 29 anos, como demonstra o gráfico 5.

Gráfico 5: Uberlândia, MG – Distribuição por Faixa Etária, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

Em suma, o perfil preponderante dos profissionais entrevistados são de pessoas do sexo masculino, que, em sua maioria, reconhecem-se como pardos e pertencentes à faixa etária entre os trinta a quarenta e nove anos de idade. Este perfil reflete diretamente em vários padrões

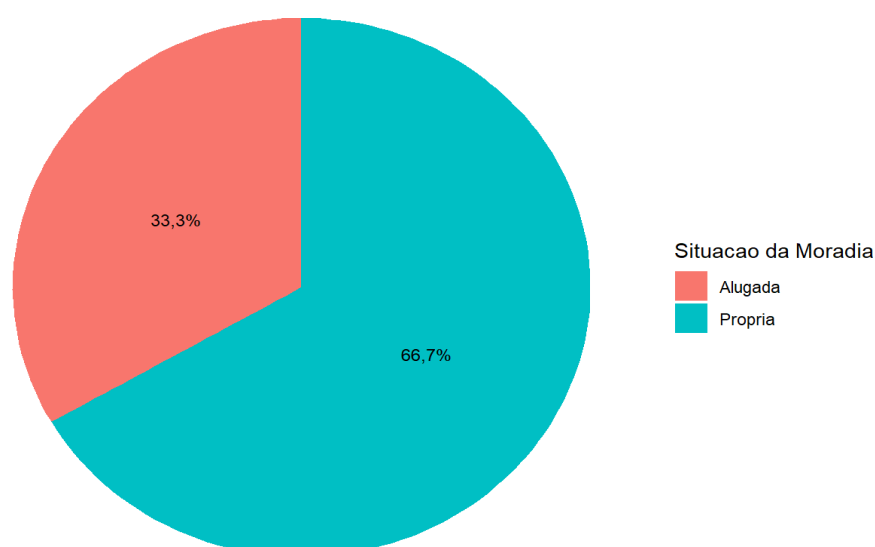
sociodemográficos que também serão elencados nesta pesquisa.

A importância de trazer a luz as situações de seus estados civis, com quantos familiares que o cercam no seio de seu lar e sua situação de moradia (zona da cidade no qual reside), sua formação acadêmica, renda familiar, e, por fim, para quais empresas prestam serviços de entregas por aplicativo, acabam tornando-se momentos indispensáveis a serem dialogados neste trabalho.

Nesta órbita, é notado que dos trinta participantes estudados, vinte encontram-se solteiros, seguidos de oito casados. Um respondente encontra-se em união estável, enquanto o último encontra-se divorciado.

Ainda neste universo, os mesmos alegaram que vinte indivíduos mantêm casa própria, correspondente à 66,7%, enquanto os outros 10 mantêm moradia alugada, representando 33,3% deste público. Neste momento, não houve nenhum personagem que relatasse morar de favor, como demonstra o gráfico 6.

Gráfico 6: Uberlândia, MG – Distribuição por Situação de Moradia, 2025.



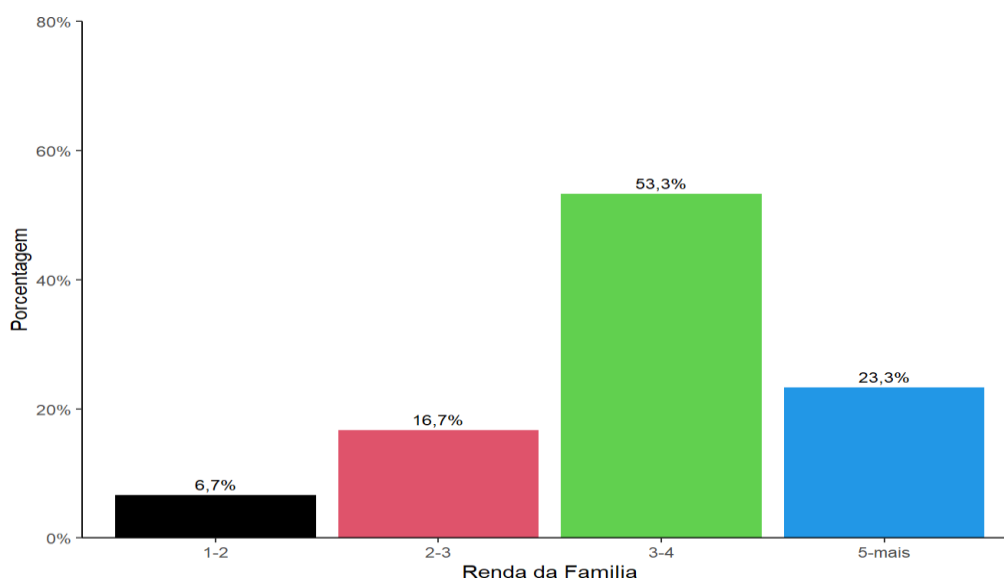
Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ainda reforça sobre a importância sobre a compreensão ao que tange a renda familiar no cenário brasileiro quando conceitua que “o rendimento domiciliar per capita seria o calculado de todos os salários, benefícios e outras fontes de renda que uma família recebe durante o mês e, depois dividindo o valor total pelo número de moradores da casa”.

Por tal, no caso de Uberlândia, ao que tange os entregadores por aplicativo, este número perpassou por 16 indivíduos que possuem uma renda familiar de três a quatro salários, correspondendo a 53,3% dos entrevistados, ou seja, a maioria. Em segundo lugar, 06 indivíduos

com a representação de 23,3%, com mais de 05 salários mínimos. Na sequência, observa-se que a renda familiar entre dois a três ficam com 05 respondentes, significando 16,7% e por último, apenas 02 enquadraram-se na receita de uma a dois salários. Um respondente não quis comentar sobre seus proventos, como demonstra o gráfico 7,

Gráfico 7: Uberlândia, MG – Renda Familiar, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

Conforme já citado sobre a importância do perfil sociodemográfico, faz-se necessário elencar também que a maioria dos entrevistados são residentes dos bairros Jardim Europa (02), Mansour, Jardim das Palmeiras, Jardim Canaã (02), Monte Hebron, Jardim Célia (02) e Luizote de Freitas, caracterizando a Zona Oeste como refúgio domiciliar da maioria dos entrevistados, com 33,3%.

Os demais respondentes, estão incluídos nos bairros Saraiva, Shopping Park (04), Laranjeiras, Gravatás, São Jorge e Granada, pertencentes a Zona Sul com 30%. Ainda com 16,7%, estão os residentes da Zona Leste, pertencentes aos bairros Morumbi (02), Santa Mônica e Alvorada (02). Na sequência, e com representação da Zona Norte, estão os bairros Pacaembu, Maravilha e Nossa Senhora das Graças (02), onde fica justificada os 13,3%. Apenas um respondente preferiu não comentar o seu endereço e também não houve manifestos de moradores em zonas rurais do município. Por fim, e assegurando a região central do município, apenas um entregador por aplicativo respondeu possuir residência no bairro Osvaldo Resende, neste caso, representando uma população que girou entre 6,7% dos respondentes.

No que se diz à respeito ao deslocamento dos entregadores, de suas casas para suas rotinas diárias, esta caminha em conjunto do investimento do “patrimônio laboral”, ou seja, de seus veículos de trabalho - que por vezes também servem para seus projetos de lazer.

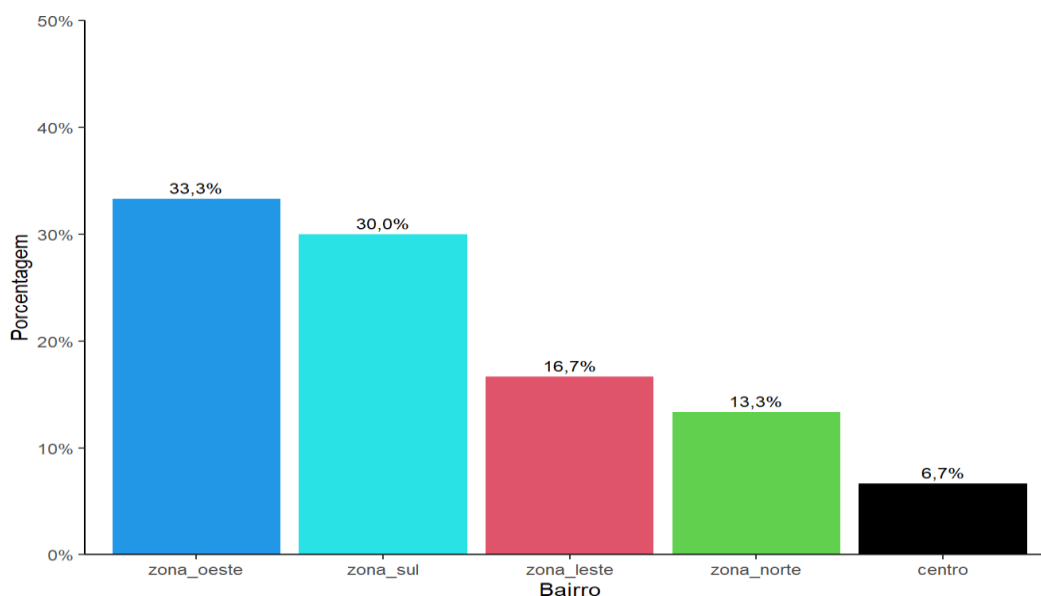
Mesmo que financiados, muitos destes automóveis foram adquiridos exclusivamente através de compra, descartando empréstimos ou aluguéis dos mesmos, segundo relatos dos

pesquisados.

O cunho familiar é descrito pelo número de pessoas residentes em seus lares. Dentre os abordados, 36,7%, possuem até 02 pessoas residindo dentro do mesmo ambiente. Em segundo lugar, com 20,0%, encontram-se os que possuem até 03 pessoas. Já em terceiro lugar, os indivíduos que moram sozinho, ocupam 16,7% da pesquisa e por fim, os que possuem de 04 ou até mais moradores do mesmo recinto ocupam 13,3% das entrevistas.

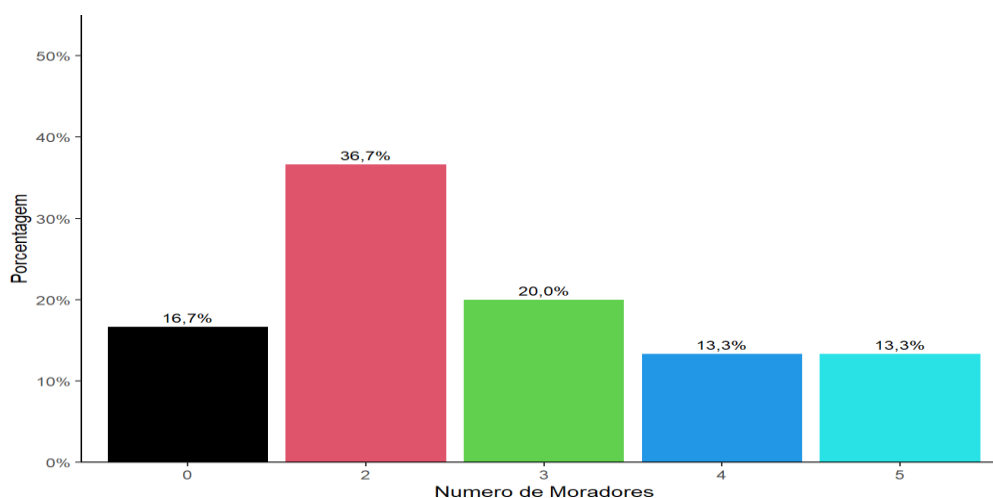
Os gráficos (08 e 09) a seguir representam, respectivamente, as características de zoneamento das residências e a composição do número de habitantes por moradia:

Gráfico 8: Uberlândia, MG – Zoneamento das residências por Bairro, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

Gráfico 9: Uberlândia, MG – Composição do Número de Habitantes por Moradia, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

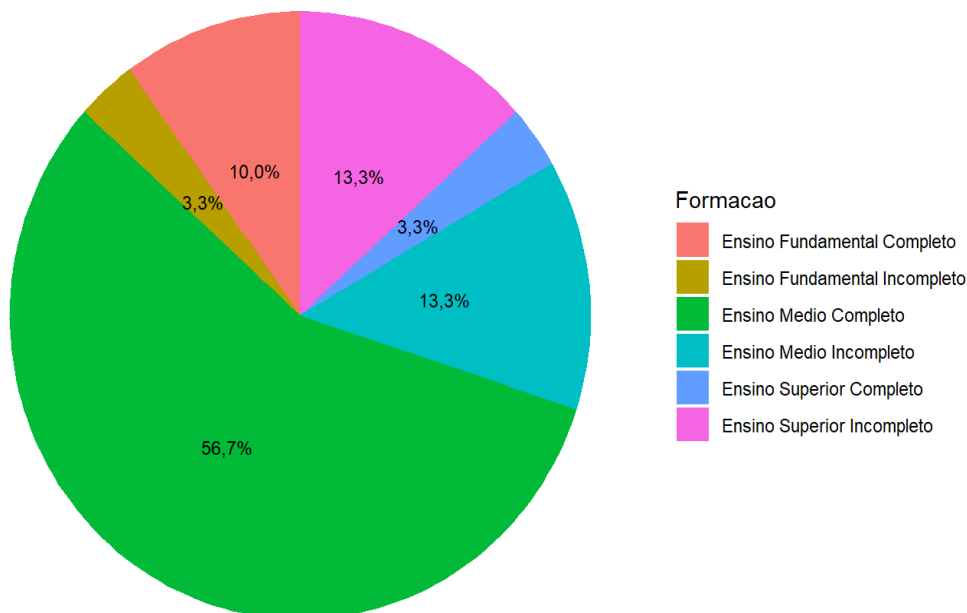
Acerca da vivência escolar, esta é retratada pelos respondentes, quando a maioria simboliza que são estudantes, ao passo que os outros não estão vivenciando ou não almejam continuar aprimorando-se. Alguns comentários sobre este quesito são alicerçados quando há tais comentários:

“Não, as coisas básicas é ter habilitação e o veículo pra trabalhar, questão de escolaridade, não vejo nenhum tipo de necessidade não”.

“Ah, eu acho que num julga muito não (estudar) / Porque é um serviço relativamente fácil, né, mano? O cara aprendeu ali, num vai ter novidade a cada dia, é aceitar corrida, ir no restaurante, saber olhar os endereços, isso é o mínimo, né? Isso é o mínimo que o cara precisa.”.

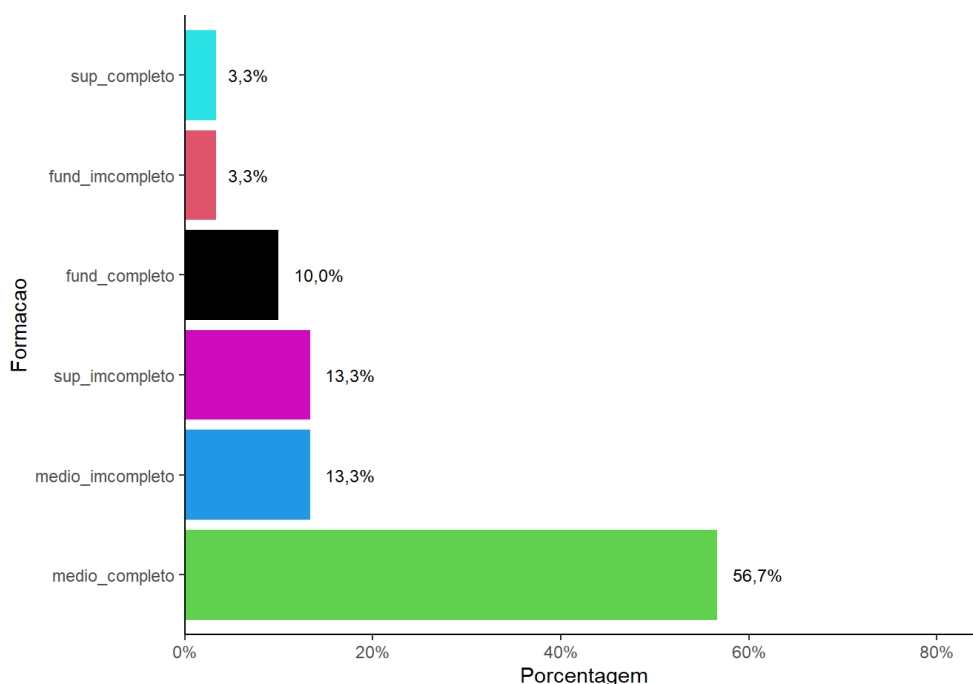
Mediante este cenário, encontra-se dentre o público de entregadores por aplicativos os que possuem, maioritariamente, o ensino médio completo, com 56,7%. Ainda se contemplam os que possuem o ensino superior e o médio incompletos empatados com 13,3%, seguidos dos que relatam ter apenas o fundamental completo, com 10,0%. Não houve registros de analfabetizados e com algum tipo de especialização ou pós-graduação. Apenas uma parcela de 3,3%, também empatados, alegaram estar com o ensino fundamental incompleto e superior completo, como demonstra os gráficos 10 e 11.

Gráfico 10 Uberlândia, MG – Distribuição por Formação Acadêmica, 2025



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

Gráfico 11 Uberlândia, MG – Distribuição por Formação Acadêmica, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

Para Abílio (2020), uma condição just-in-time do entregador por aplicativo, significa que ele vai receber estritamente pelo que produz, ou seja, pela quantidade de entregas que realiza, condição somada, ainda, à destituição do controle das regras de distribuição das entregas.

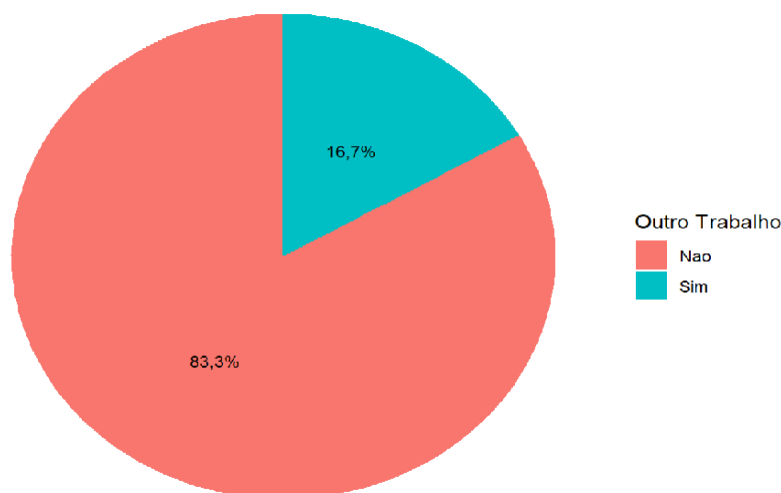
Neste sentido, a versatilidade de empresas que se encontram na cidade de Uberlândia, para esses profissionais para prestarem seus serviços, tornaram-se indispensáveis.

No que se refere às empresas detentoras das plataformas digitais pesquisadas, as empresas IFood, Rappi, Cornershop, Uber, 99, Loggi, Mercado Livre, James Delivery e Americanas mantiveram-se nas respostas dos entregadores.

Quando são observadas as plataformas digitais que possuem mais trabalhadores, estes alegam dedicar-se com certa exclusividade ao IFood, de onde 26 respondentes alegam fazer parte. Na tentativa de angariar mais recursos, estes alternam suas jornadas laborais entre as outras empresas. Este número é seguido pela 99 com 06 entregadores; a Loggi com 04; Uber, James Delivery e Cornershop empatados com 03; Mercado Livre com 02 participantes, e por fim, Americanas e Rapp mantendo o mesmo ranking de 01 entregador, dentre os entrevistados.

Profissões paralelas também foram trazidas dentre as respostas, tais como profissionais que trabalham com serviço de segurança, metalúrgico, técnico em enfermagem / enfermeiro, soldador e até mesmo “investidor de bolsa de valores”. Quando questionados sobre se possuíam outro vínculo profissional enquanto lidavam com o serviço pelas plataformas. Em suma, 83,3% descreve não possuir outro ramo de atuação, dedicando-se exclusivamente ao mundo delivery, ao passo que 16,7% consegue conciliar outra jornada laboral à sua rotina laboral, como demonstra o gráfico 12.

Gráfico 12 Uberlândia, MG – Distribuição por Outros Trabalhos, 2025.



Fonte.: COSTA. A.F., 2025.

7.2 Categoria 2: Trajetória do Trabalho

Para Franco e Ferraz (2019), o trabalho, como uma categoria ontológica, é o que distingue os seres humanos dos outros animais, servindo como o fator fundamental - que também é influenciado - nos vários aspectos da vida social. Ressalta também que é através da atividade sensível que o ser humano manifesta sua essência, mantém sua existência e se relaciona com a natureza, da qual ele é uma parte integrante.

Neste sentido, a força de trabalho torna-se a mercadoria que o trabalhador detém e é levado a vender para assegurar sua sobrevivência, no sistema capitalista. Dentre os entrevistados, observa-se que o “trabalho formalizado”, ou seja, aquele no qual fica à cargo das Consolidações das Leis Trabalhistas assegurar, para este seletor público (os entregadores por aplicativo) não obteve espaço significativo em suas vidas profissionais antecessoras ao regime das entregas por aplicativo. Neste sentido João comenta:

“Ah, eu trabalhava de carteira assinada de auxiliar administrativo, eh, só que eu nunca gostei né? De ninguém me mandando, de ficar seguindo ordem dos outros e iFood a gente, a gente é mais livre, querendo ou não né? A gente liga o aplicativo a hora que a gente quer e já desenrola, não tem ninguém te enchendo o saco nem nada, foi isso /... A gente entrou num acordo, eu devolvi a multa, né? E saí. Foi isso, porque peguei meus, meus benefícios e marcha. *risos*.”

Abílio (2011), comenta que essa subsunção resulta de processos históricos que estão ligados à formação da força de trabalho em si, convertendo a realização da atividade sensível em uma mercadoria que o trabalhador precisa vender para garantir sua sobrevivência.

Acima de uma mera racionalidade instrumental voltada para a ganância, a afirmação dessa forma de produção permite ao ser capitalista assumir um papel estratégico no controle do processo de trabalho e se dedicar a aumentar o “mais-valor”, seja de maneira absoluta ou relativa. Nesta vertente, trata-se de uma necessidade socialmente imposta para a preservação de seu capital, que só se sustenta se estiver em constante expansão.

Explicita-se deste modo que, a uberização do trabalho vem se tornando uma forma específica de acumulação capitalista, que cria uma nova maneira de mediar a subsunção do trabalhador, onde nesse contexto, o trabalhador passa a assumir a responsabilidade pelos principais meios de produção da sua própria atividade produtiva.

7.3 Categoria 3: Contexto de Trabalho

Mediante um contexto de diminuição dos postos de trabalho e de atividades produtivas que não oferecem uma remuneração adequada, a venda da força de trabalho por meio de aplicativos deve ser vista não apenas como uma escolha do trabalhador, mas também como um reflexo das condições socioeconômicas que moldam essas opções.

Os respondentes puderam explicitar sobre os pontos negativos e positivos que circundam o trabalho como entregadores por aplicativo. A grande maioria comunga que o fato de poder ter uma maior liberdade em seu cotidiano, não possuir chefia direta e a oportunidade de poderem estipular seu próprio salário seriam os grandes benefícios da profissão.

Em contrapartida, os pontos negativos abarcariam o trânsito encontrado na cidade de Uberlândia (ora pelas vias mal estruturadas, ora pela ação condutora de outros motoristas), o julgamento prévio das pessoas (no sentido de desconfiar dos entregadores), a falta de segurança e estabilidade, e como carro-chefe, seriam as corridas baratas. Neste momento, o entrevistado Paulo endossa:

“Positivo é que cê trabalha no seu horário, faz o, você pode fazer durante seu horário, cê não quer ir trabalhar, não trabalha e negativo é o jeito que as pessoa vê, né? A forma que as pessoas trata esses negócio, até no trânsito mesmo, na rua aí, hoje em dia cê num é respeitado, pessoa te trata como se você não fosse ninguém.”

Entendermos o que está em jogo no trabalho por aplicativo é central para compreendermos o porquê de milhares de brasileiros serem forçados a ignorar a política de isolamento social recomendada pela OMS e seguirem nas ruas em busca de alguma renda. Assim, para iniciarmos este debate, faz-se importante definirmos o que é o trabalho por aplicativo, o que conceituamos como uma nova forma de gestão, organização e controle da força de trabalho, levantando as principais características que lhe distingue das outras formas de trabalho existentes (AMORIM, 2021).

Nesta ótica, quando questionados como seriam as relações entre os próprios entregadores, a grande maioria percebeu que estavam de envoltos por pessoas com mesmo propósito profissional e cercados por um ambiente amistoso construído entre os pares. Matheus expõe:

“Ah, é massa. Porque, tipo, você não conhece os cara, aí do nada, igual. Eu vim pra cá poucas vezes aqui. Aquele ali eu conheço, aquele ainda não, mas ele é assim, toda hora chega um ou outro e vai cumprimentar. É massa, a galera é firmeza!”

Paulo substancia:

“Perfeito. Geralmente os entregador, como a maioria se conhece, todo mundo na rua o dia inteiro. Então não tem muita rixa entre entregador, esses negócio não. Tem mais é parceria de alguns, cê conhece mais cê junta, se vincula num grupo, mas geralmente os entregador que trabalha aí é os mesmo. Você já conhece a maioria, pelo menos de vista”.

Como já adscrito anteriormente na pesquisa, o conceito de autogerenciamento subordinado, fica evocado na fala dos respondentes que, quando questionados sobre a definição de horas trabalhadas ao dia, a grande maioria comenta estipular metas a serem cumpridas, perfazendo assim, o lançamento de um ritmo de trabalho, que alcança uma jornada de dez, doze ou até dezesseis horas diárias.

A “facilidade” na organização do seu ritmo laboral cotidiano somada ao alcance de metas pessoais, sejam elas de curto, médio ou longo prazo, pairam com “bons olhos” sobre esse estilo de vida. Neste momento, André fomenta que: ***“Ah, vai ter uma meta, né? Você faz uma meta do valor que você quer no dia, se você concluir ela você pode ir embora pra casa. Aí não tem horário definido”.*** E Matheus reforça com a sua opinião:

“Ah, umas dezesseis horas por dia. A minha carga horária ela é bem intensa por conta de objetivo, né? Todo mundo tem um objetivo, então eu coloco uma carga, eu sei que

não é normal, tá ligado? Mas o iFood ele, tipo, dá uma opção do cara trabalhar... se você quiser trabalhar só de manhã você vai trabalhar só de manhã, se você quiser trabalhar duas horas por dia trabalha, que é o J5 (?) que é das dez horas da noite até meia noite, entendeu? Então, tem diversos horários, e como o cara quiser pegar um horário aí pega, e se quiser pegar todos como muitos caras faz, pega também, entendeu? Então, é bem tranquilo”.

Neste quesito Abílio (2019), explica que no que se concerne à uberização, vê-se que esse tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2023, a maioria dos brasileiros, aproximadamente 90%, tinha uma renda inferior a R\$ 3.500 por mês em 2021. Além disso, cerca de 70% da população ganhava até dois salários mínimos. Esses dados refletem a realidade econômica enfrentada por uma grande parte da população brasileira.

Em concordância, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstra que a renda média real domiciliar per capita da metade mais pobre da população brasileira foi de R\$ 1.848. No segundo trimestre de 2024, o rendimento médio do trabalho principal foi de R\$ 3.424 para os homens e R\$ 2.696 para as mulheres. Em abril de 2024, o rendimento habitual médio real atingiu um pico de R\$ 3.255,00, mas recuou para R\$ 3.187,00 em julho de 2024. Esses dados evidenciam as disparidades de renda entre diferentes grupos da população e as variações nos rendimentos ao longo do tempo.

Os participantes foram expostos a uma reflexão, quando questionados sobre se suas rendas eram suficientes para o real suprimento de suas necessidades. A média dos salários brutos, segundo os envolvidos na pesquisa na cidade de Uberlândia, permeara na faixa de R\$ 4.000,00 à R\$ 10.000,00. Neste sentido, a maioria sentia-se restituída financeiramente, mesmo tendo de arcar com as despesas que a própria profissão exige, como abastecimento, seguro de vida e ou saúde, e manutenção dos veículos, por exemplo. Rian explica que:

“Eu recebo em média seis mil bruto e... tirar livro aí uns quatro mil, né? Tira os gatos tudo, gasolina e documentação, manutenção de roda... / Ah, no momento sim, mas aquilo que eu te falei também, né? Na hora que eu me acidentar, alguma coisa, você não tem mais renda nenhuma, né? Você não tem renda nenhuma. Então assim, é uma renda que supre, é melhor do que o salário dentro duma empresa, porém eu vejo que ali o que nós ganha é o salário, nós ganha o FGTS, o décimo terceiro no caso, nós ganha a mais do que

o pessoal que ganha um salário mínimo, mas esses descontos que eles tem, eles recebem também. Então, acho que nós ganha bem parecido assim, sabe? Se for puxar no final das contas, todos os direitos que o pessoal tem... e eu acho que é pouco, porque cê põe um aí uma ferramenta, entendeu? De trabalho, porque não é uma ferramenta barata, a minha custou dezesseis mil, entendeu? Cê põe a ferramenta pra trabalhar, cê põe sua vida, cê não tem garantia nenhuma de que vai voltar pra casa, cê entendeu? Eh... é muito instável, tem muita instabilidade, mas eu prefiro essa estabilidade do que tá estável numa empresa e com a cabeça pilhada de fazer a mesma coisa”.

Diante deste contexto, é apropriado destacar que A forma de remuneração dos trabalhadores por aplicativo é um aspecto crucial na organização desse tipo de trabalho. O salário é predominantemente variável, baseado em um percentual que os trabalhadores recebem por cada tarefa realizada. Essa estrutura de pagamento leva a uma percepção de que todos os momentos de pausa (como descanso, alimentação, espera por novas chamadas e lazer) são perdas de potenciais rendimentos. Como resultado, os trabalhadores se sentem compelidos a estar sempre disponíveis, prontos para iniciar suas atividades com um simples toque em seus celulares.

Segundo Amorim (2021), esse cenário remete a um conceito descrito por Marx sobre a constituição de trabalhadores "livres como pássaros", que, embora tenha sido um estado necessário para o surgimento do capitalismo, agora se manifesta como uma forma contínua de exploração. A massa de trabalhadores "livres" é reproduzida estrategicamente em função da busca incessante por lucros das plataformas digitais, que utilizam políticas neoliberais que desprotegem os trabalhadores, contribuindo para o aumento da informalidade e do desemprego. Essa dinâmica evidencia como a flexibilização do trabalho pode resultar em condições de exploração e precarização.

Mediante este esclarecimento, é trazido à luz, a abordagem sobre a oferta de bônus e promoções por parte das plataformas, e se os profissionais por aplicativo trabalhavam à mais na tentativa de angariar tais lucros.

De maneira quase que acordante, os entrevistados comentaram que não são influenciados pelas bonificações, com a justificativa de que os baixos valores pagos pelas plataformas seriam desestimulantes e não agregadores a suas rendas. Paulo comenta:

“Não, isso hoje em dia não me jus, não atrapalha muito não esse negócio de promoções, isso daí não julga muito não. É pouco né? Então, não me atrapaia não. Geralmente num dia igual hoje assim, se começar a chover geralmente tem promoção, mas aí é porque vai ter uma demanda maior né? Aí cê trabalha, mas num negócio de promoção

hoje em dia nos influencia em trabalhar ou não. Tem coisa que não compensa, melhor você ficar quietinho na sua casa”.

Matheus complementa:

“Enganativa, hoje em dia é enganativo. Eles tira do meio de semana pra no final de, de semana cê ter, meio que ser obrigado a trabalhar pra ganhar aquilo, né? E, é meio enganativo / Era diferente, era diferente. / Hoje em dia, é quase isso aí memo que eu te falei. Quase doze hora por dia. Pscê ter esse salário que eu tenho hoje em dia é isso”.

E André finaliza:

*“Nada, me pega não, essa promoção não. Eu faço meu horário *risos*. Igual agora tá ruim, tô indo pra casa agorinha. Descansar e ficar de boa”.*

Nenhuma alteração fisiológica foi desvelada quando questionados, sobre o hábito de sono e alimentação com horários, locais e quantidades de maneiras irregulares. Cada participante detém sua rotina própria, que o “assegura” do não descarrilamento” do ato de cuidar de seu período de descanso e refeição.

Em suas distintas rotinas, existem comentários como o do Eder que diz: *“Não, eu, eu como eu faço o meu horário, eu sempre almoço e janto antes de sair de casa e no café da tarde ou uma outra coisa eu como na rua e aí eu faço o meu intervalinho / Não, o sono não, tá normal”* e o do João Paulo que complementa: *“Sim, sim. Passei a dormir mais, é melhor ainda, né? Porque quando eu trabalhava de carteira assinada era até uma hora da manhã e eu só, eu saí de casa oito horas da manhã e vou até dez da noite. Então, a questão do sono tá ótimo, tá bom. / (Alimentação) Boa também, eu paro pra eu ir em casa almoçar. E a hora que eu paro também é a hora certa de, de voltar pra casa e já jantar também, né? Então, a alimentação é boa também”.*

Como esse trabalho é realizado por um grupo de trabalhadores sob uma mesma supervisão, e não por entregadores autônomos, isso poderia criar um cenário em que o capital pode se apropriar, sem custos, de uma força de trabalho coletiva que é mais eficiente do que os lucros que poderia obter em uma relação de subordinação individual.

Ainda sobre tudo que cerca a contextualização do trabalho em si, sob a visão destes profissionais, faz-se necessário comentar sobre as perspectivas dos mesmos, acerca dos conteúdos elencados no site destinados aos entregadores e os contratos de início do trabalho.

Para Fontes (2017), a base social da necessidade escapa ao ser singular, e o trabalho

somente lhe aparece como uma vida ritmada pelo “contrato de trabalho” que assegura condições sociais de existência, através do salário. O trabalho (a atividade) é louvado e reafirmado na educação escolar, na educação profissional, nas empresas e na propaganda, onde se procura extrair uma vocação, um impulso interno a cada ser singular que o justifique e conforte na tarefa que deverá cumprir. Também é louvado como emprego, enquanto trampolim para o sucesso e valorizado positivamente como expressão da própria subjetividade.

Ainda sob a perspectiva da autora, a valorização positiva do trabalho é reconhecida socialmente apenas quando ele se transforma em “emprego”, ou seja, quando a força de trabalho é vendida por meio de um contrato. No século XIX, Marx já observava que as relações entre capital e trabalho se tornavam cada vez mais obscuras, especialmente com o pagamento de salários por “peças”. Nesse modelo, a remuneração do trabalhador não é baseada na jornada de trabalho acordada, mas sim na quantidade de produção que ele consegue gerar.

Ao que tange o como as empresas que operam com trabalho por aplicativo, cria-se uma relação de subordinação entre os trabalhadores e o capital, o que é diferente da relação mais direta de compra e venda de serviços que ocorre em contextos informais, como no comércio e serviços.

Essa subordinação, leva à “subsunção real” do trabalho informal, transformando atividades que antes eram vistas como prestação de serviços em uma produção de serviços mais estruturada e controlada. Isso, por sua vez, amplia as fronteiras de valorização do capital, mostrando como o trabalho por aplicativo se insere em um contexto mais amplo de exploração e organização do trabalho. Por fim, a compreensão sobre as ações contratuais destrinchadas nos contratos e os sites destinados aos entregadores tornam-se ferramentas de posse de conhecimento do campo laboral ao qual estão inserindo-se.

A questão é que, de forma quase unânime, estes profissionais não tomam posse da leitura destes termos de consentimento, onde tornam-se “presas fáceis e frágeis” nas mãos das grandes empresas por aplicativos. Respostas como a de Juan: ***“Não. Totalmente desinformado, (risos) pra ser sincero”*** e do João Paulo: ***“Vixi, lê, lê, eu não li não. (risos) / Também não. Só fico com as informação dos colega mesmo, sabe? Mas ler, ler lá mesmo eu não cheguei a ler não”***, sustentam tais informações.

O nível da escolaridade brasileira, pode ser retratada também como a fonte do desinteresse pela leitura e posse dos termos acima expostos. Por tal, quando questionados se a escolaridade era ou não um requisito importante para trabalhar nas plataformas de entrega, os respondentes, que flutuavam desde o ensino fundamental até o superior completo, ficaram em sua maioria com o discurso que não tinham tanto interesse por querer inteirar-se do conteúdo.

Segundo o Art. 1º da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, a educação abrange os processos formativos que se

desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

Alguns participantes demonstraram, em suas falas, o desinteresse pela leitura e não propriamente pelo teor do que estava sendo trazido nos contratos/sites. Isso reforça o papel de uma educação mais assertiva, mesmo com Uberlândia ainda apresentando bons índices de aprendizado e escolaridade. Neste sentido, Rian sintetiza em suas palavras:

“Cara, pra mim o nível de escolaridade não é importante pra trabalhar em profissão nenhuma, cara. Assim, eu acredito que o que faz um bom trabalhador é a constância e a experiência, sabe? Se você botar uma pessoa pra fazer a mesma coisa todos os dias, ela vai ser a melhor pessoa pra fazer aquilo. Eu falo porque lá na empresa, lá era muito repetitiva a minha atividade, que era separação, entendeu? Então cê... eu vi o quando eu cheguei e depois dos dois anos como eu tava lá, é um trem que, tipo assim, eu separava cinco... na média de cinco mil produto por dia, então cê acaba que pega a manha, mesmo cê num tendo estudo... até uma pessoa que não sabe ler, se ocê botar ela pra fazer alguma coisa ali e ensinar, então assim, não é assim, né? Vai pegar na manha, num precisa ter estudo, precisa ter vontade. Aí se a pessoa tiver vontade, ela vai estudar sobre aquilo na casa dela, no momento que ela tem livre. Vai pesquisar na internet falando comé que faz isso, comé que faz? Pesquisar um GPS melhor, alguma coisa melhor”.

O propósito geral desse esforço coletivo parece estar além da compreensão do trabalhador, manifestando-se apenas como enormes quantias de lucro, que se tornam apenas números, desconectados da realidade cotidiana, como se não tivessem mais ligação com a geração de valor.

Para este grupo, o resultado do trabalho muitas vezes não é compreendido pelo empregado, que faz parte de um grande "sistema" coletivo, subordinado a um grupo de proprietários que, em muitos casos atualmente, não são nem mesmo visíveis ou identificáveis, como os "acionistas".

7.4 Categoria 4: Liberdade de Trabalho

Segundo Abílio (2020), a suposta liberdade na escolha do local de trabalho, juntamente com a descentralização da gestão que acompanha essa mudança, assim como a flexibilidade na duração da jornada e nos dias trabalhados, não resulta em uma diminuição da produtividade ou

na redução do tempo de trabalho. Na verdade, observa-se uma crescente remoção de proteção para os trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos limites da jornada, à remuneração e aos riscos e custos envolvidos.

Neste ínterim, para este grupo de trabalhadores, a liberdade neste ambiente de trabalho, está associada ao fato de poderem escolher o momento em que receberão melhores e mais oportunidades de entrega; a seleção dos melhores pontos da cidade, que tragam maior demanda para as corridas; a chance de optar por regressar para a sua residência ao término de suas metas ou prolongar sua jornada, na ainda incerta, aquisição bônus e até mesmo sobre a escolha de trabalhar ou não em dias chuvosos, por exemplo.

A grande maioria sente-se livre, assim como André e João Paulo comentam respectivamente: *“Sim. É livre. Livre acesso. Você escolhe seus horário, se tocar você faz, se não tocar, igual agora, eu aqui sentado”* e *“Sim, sim, sim. Eu escolho, né? Meus horários de trabalho, então eu me sinto livre”*.

A minoria dos abordados não se sentem livres no ambiente laboral e de maneira representativa, Mateus comenta:

Hoje em dia não. Não. Antigamente sim, hoje em dia não, hoje em dia não. / Ah, antigamente funcionava com o escore, hoje em dia não é com escore mais, hoje em dia você tem que agendar porque tá aquele horário e talvez aquele horário que você escolheu é, é o mesmo horário que os outros escolheu, entendeu? Aí num, aí e, e em questão de rota assim, nós num, nós num pode escolher, se tocou tem que ir, nós não tem essa liberdade de falar, ah essa eu não vou, não tem. Falar que tem, não tem”.

Todas essas estratégias estão subordinadas às regras do jogo permanentemente cambiantes praticadas pelas empresas, que detêm o poder de definir - para além da vontade dele ou de seu poder de decisão - qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho (ABÍLIO, 2020).

Ainda dialogando ao que tange o questionamento sobre se os aplicativos poderem exercer ou não algum tipo de controle ou vigilância no exercício de suas atividades, as opiniões dividiram-se consideravelmente.

Por vezes, estes trabalhadores autônomos são atraídos pelas plataformas através da promessa de autonomia e liberdade, além do controle algorítmico, que parece não envolver uma supervisão direta. Justificando tal raciocínio, Rian dispara:

“Exerce controle. Exerce controle. Eles tem controle de tudo, né, cara? Tem controle de tudo. Igual, a gente vê que avaliação de cliente, avaliação do restaurante, vê

a quantidade de entrega que eu fiz concluída, finalizada cem por cento... Vê as entregas que deu problema, entendeu? E o aplicativo, ele... igual eu vejo muito com meus companheiros, quando a pessoa recusa o muito entrega, esses trem, tem o tal do bloqueio branco, né? Que é na onde você fica na rua, seu aplicativo tá funcionando normal, não tem restrição nenhuma, porém o seu aplicativo não toca corrida, enquanto a do outro parceiro do lado tá tocando, porque o dele tá tudo certinho. Tudo que vem pra ele, ele aceita. Então, o dele vai tocando e o seu tá ali, você fica parado. Eu falo porque eu já saí pra rua e fiz duas entrega o dia inteiro. Você entendeu? Você sair pra rua e voltar com quinze real é doído, quinze real num paga nem a marmita que você gastou proê comer e ficar lá na rua (risos). / Tava com o score baixo, né? Tem o tal do score, né? Tava com o score baixo. Tem uma porcentagem lá, que se não tiver verdinho lá, fica ruim, fica bastante ruim seu aplicativo. Aí, você tem que aceitar nessas pouquinho que eles manda, e quando giram uma semana, eles alteram o score conforme a semana. É semanal, né? Aí, vai melhorando de novo / Sim. Eu achava que podia escolher (risos). Eu, eu escolhi pra onde eu ia. É, num é assim não”.

No entanto, as condições de trabalho descritas revelam novas formas de controle e subordinação. Ao centralizarem a ênfase no mercado, apesar de manterem os trabalhadores desprotegidos, as plataformas digitais impedem a discussão de dimensões normativas, políticas ou éticas em torno dessa forma de trabalho emergente. Nesse sentido, elas atuam como um modelo de governança empresarial e política, baseado em métricas computadorizadas e práticas de mercado racionalizadoras que alteram a relação entre empregado e empregador. (MACHADO, ZANONI, 2022).

Em contrapartida, Paulo se posiciona:

“Não, eu acho que não tem vigilância não, isso é um monitoramento proê saber, né? Se você tá online, se não tá. Hoje em dia o sistema é na mão deles, né? Então você, eles consegue ver quem tá online ou não, mas se eu ficar indisponível aqui não tem controle nenhum sobre isso não, não tem nada que me impede de ligar ou desligar não”.

Em suma, é válido ressaltar que os mecanismos de controle, não são uniformes. Existem pelo menos quatro tipos de mecanismos de controle que se interagem: avaliação de clientes, localização, frequência e tempo de conexão. Dentre eles, a avaliação por clientes e a localização através do Sistema de Posicionamento Global (GPS) se destacam por sua maior intensidade.

7.5 Categoria 5: Saúde e Adoecimento no Trabalho.

Para Abílio (2021), é verdade que a expansão das empresas de delivery tem ampliado a oferta de trabalho, criando uma estrutura organizacional que, muitas vezes, passa despercebida pela sociedade. Durante a pandemia, os entregadores de comida ganharam mais visibilidade, mas é importante lembrar que o trabalho dos motoboys já era essencial muito antes disso, contribuindo para a circulação de documentos e bens pessoais, além de desempenhar um papel fundamental na distribuição do e-commerce. Essa realidade destaca a importância desses profissionais, que muitas vezes operam de forma invisível, mas são cruciais para o funcionamento da sociedade moderna.

Ainda de acordo com Abílio (2021), os trabalhadores classificados como motoboys realizam diversas tarefas, como atuar em cartórios, transportar itens frágeis como flores e amostras de sangue, e até mesmo órgãos para transplante, especialmente em contextos internacionais como Londres. Além disso, eles podem exercer diferentes funções sob essa mesma denominação, incluindo trabalhar para empresas de seguros, entregando baterias, ou ajudando motoristas com veículos quebrados.

Mediante o exposto, é necessário compreender a relação entre saúde e adoecimento no trabalho. De maneira geral, o IBGE tem conduzido estudos sobre a saúde da população brasileira, fornecendo informações sobre doenças crônicas, planos de saúde, estilos de vida e outros indicadores relevantes. Em relação às doenças crônicas, em 2020, 47,7 milhões de brasileiros foram diagnosticados com alguma condição crônica, representando 22,5% da população total.

Dentro da perspectiva das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), estas representam o principal desafio de saúde no país. Entre os fatores de risco associados a essas condições, destacam-se o tabagismo, uma alimentação inadequada, a falta de atividade física e o consumo excessivo de álcool.

Mediante aos planos de saúde, menos de um terço da população brasileira possuía um plano de saúde, em 2019. A cobertura desse tipo de serviço variava conforme o nível de instrução e a renda das pessoas. Além disso, as regiões Sudeste e Sul apresentavam as maiores taxas de cobertura proporcional.

Ainda em 2019, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicou a Pesquisa Nacional de Saúde, que abordava temas como a percepção do estado de saúde da população, estilos de vida, doenças crônicas e saúde bucal. Essa pesquisa fornece dados importantes para entender a saúde da população brasileira e os fatores que a influenciam.

Diante deste cenário, os participantes foram arguidos acerca de algum aspecto do trabalho que pudesse atingir ou prejudicar sua saúde. Alguns respondentes trouxeram que, a exposição demasiada aos raios ultravioletas e dores nas costas provenientes do grande período de trabalho sentado, associado às ruas com capeamento asfáltico precário em algumas regiões,

potencializam o prejuízo de sua saúde física, estas queixas, porém, não se comparam com o que a maioria alega, ao exporem que não se sentem prejudicados física ou mentalmente.

Ao serem questionados se em algum momento sofreram algum tipo de acidente ou foram assaltados, ou mesmo que tivessem presenciado tais fatos com os colegas de categoria, as respostas pairaram sobre uma negativa acerca dos assaltos (na cidade de Uberlândia), porém os discursos dos acidentes tornaram-se manifestos, como elucidado:

“Eu já caí cinco vez e bati uma vez num carro (risos). Na traseira de um carro. / Não, assaltado assim, nas entregas, assim eu nunca fui não, nunca tive esse problema não”

Na maioria das respostas, ficou notório que boa parcela dos entrevistados, tem conhecimento sobre algum tipo de seguro que pudesse resguardá-los contra alguma eventualidade, como os assaltos e acidentes, por exemplo. Porém, como já abordado anteriormente, poucos demonstraram o real interesse em ler os termos contratuais, ficando à mercê da sorte durante suas jornadas laborais. ***“Não. Não, mas eu também não cheguei a procurar não. Assim, todos os meus acidentes foi só de ralar, nunca chegou a quebrar nada e ficar parado não. Tanto no dia que eu bati do carro lá, eu levantei, ainda fiz mais umas cinco entrega (risos) e tudo ralado!”***, comenta um dos envolvidos.

Outra pergunta realizada aos entrevistados fez referência ao pensamento deles sobre quantos anos seria possível trabalhar no atual ritmo, mantendo um bom condicionamento físico e mental.

No discorrer das respostas, foram observados que uma parte considerável crê na longevidade de sua rotina de trabalho sem grandes impactos ligados à sua saúde biopsicossocial. Os relatos perpassam pela faixa dos dez, vinte e até trinta anos de trabalho, mesmo com a consciência das vicissitudes que por vezes, enfrentarão cotidianamente. Três envolvidos nas arguições destacam:

“Ah, acho que uns dez anos, acho que dá, viu? Eu acho que dá!”

“Há quantos anos a mais? Ah... uns trinta ano dá pra trabalhar mantendo a sua saúde e essa...” *barulho de moto interrompe a fala*

“Cara, mantenha na saúde física e men... eu acho que a saúde física e mental já acabou, pra ser sincero procê (risos). Mas assim, não é um, um... num é um serviço que poucos segue carreira, né? Ninguém... muitas poucas pessoa vira motoboy e quer ser motoboy a vida toda, né? As pessoas faz é bico e tudo, mas eu acho que dá pro cara levar

uma vida tranquila assim, sendo motoboy, se ele pagar o... abrir um um MEI pra ele, pagar os trem certinho. Eu falo porque eu tenho um tio meu, que ele é mototáxi a vida toda, cê já tem cinquenta e poucos ano... Dá pra viver, cara. Dá pra viver. É melhor do que trabalhar de servente. Isso, você serve pro seu trabalho três anos de servente e... é melhor!”.

Para Amorim e Moda (2021), quanto mais desemprego e informalidade houver, mais “trabalhadores livres como pássaros” haverá. Os autores submetem essa reflexão na justificativa de que, os possíveis impactos que poderão ser vivenciados por estes profissionais, ao que tange o escopo biopsicossocial, ressignifica que a saúde, por si só, ficaria em segundo plano.

Neste viés, Amorim e Moda (2021) reforçam que o Brasil tem se mostrado um ambiente propício para a expansão e reprodução das plataformas digitais de entrega, especialmente porque a informalidade e o desemprego são características marcantes da nossa sociedade. Não se trata de minimizar esses problemas em outros países, mas sim de reconhecer que, em um contexto onde quase metade da força de trabalho é informal, esse modo de vida se torna, de certa forma, “naturalizado”, levando à superexploração do trabalho. Nesse cenário, o capital se apropria dessas condições para avançar em novos modelos de produção.

O apoio mútuo vivenciado pelos entregadores durante suas jornadas de trabalho foram comumente observadas a olho nu durante o período das entrevistas. Cabe ressaltar, que as diferenças entre opiniões e modo de trabalho são existentes, porém o elo de experienciado por eles é uma questão quase que “inegociável”.

Diante dessa afirmação, foi questionado aos participantes sobre a real existência deste apoio entre si, quando sofrem algum tipo de adoecimento ou acidente. As respostas fluíram desde a palavra “vaquinha”, no intuito de ajudarem-se financeiramente até a possível chamada do corpo de bombeiros, caso haja algum contratempo com acidentes automobilísticos. Rian comenta:

Ah, sim, a rapaziada ajuda bastante. Assim, tem os chegado, né? Os amigo... e se ajuda bastante, quando está precisando, tá no perrengue, aí liga um pro outro: “vem aqui, me ajuda”, tendeu? Então a gente se apoia bastante. Num tem muita união pra poder contestar as coisas que o aplicativo faz, mas em questão de, assim, docê se machucar, algum acidente, se a moto estragar, o pessoal ajuda bastante aqui”.

E Paulo André endossa:

“Geralmente quando a gente se conhece a gente tem, faz uma vaquinha, faz

alguma coisa pra tá ajudando quem sofreu o acidente ah, que não vai tá recebendo durante o tempo e geralmente a gente faz alguma coisa pra ajudar”.

Em conclusão, aqui é proposta uma perspectiva relacionada as expectativas enfrentadas ao que tange o processo saúde / adoecimento no trabalho, que origina-se da periferia. Neste sentido, podemos entender as mudanças atuais no mundo do trabalho, que incluem a desintegração das redes de proteção social, a alteração dos critérios de justiça relacionados ao emprego e a completa transferência da responsabilidade pela gestão da própria sobrevivência para o trabalhador.

7.6 Categoria 6: Sentido e Significado do Trabalho e do Dinheiro.

“Se não precisasse do dinheiro, você ainda trabalharia?”, “O que é um bom trabalho para você?” e “O que é uma boa renda financeira para você?”. Estes questionamentos circundaram esta abordagem, que por muitas vezes torna-se um assunto velado, quando trata-se de comentar sobre cifras e rendimentos.

Considerado em sua mais ampla acepção, o trabalho pode ser concebido como o exercício da atividade humana, quaisquer que sejam a esfera e a forma sob as quais esta atividade seja exercida. (KRAWULSKI, 1998).

Ainda segundo Krawulski (1998), os elementos biológicos e psicológicos, juntos, atribuem ao trabalho uma dimensão sociológica, pois indivíduos e grupos se unem em um esforço coletivo, promovendo tanto o progresso quanto laços de cooperação e solidariedade. O trabalho não apenas produz os bens essenciais para a sobrevivência humana, mas também cria a vida social, sendo ao mesmo tempo influenciado por ela.

Diante do exposto, as respostas elencadas mediante a primeira pergunta, confere que em sua grande maioria, os envolvidos não trabalhariam se realmente não necessitassem deste rendimento, que apresenta-se ora como um extra, ora como valor real da sua subsistência. Este momento é defendido pela fala de Matheus: *“Não, pô / Não, acho que é questão de oportunidade, né cara? A pessoa ela tem que, tipo, fazer a oportunidade dela, eu acredito nisso. Então, tipo assim, desde que a pessoa, é..., atinja aquele objetivo e não se acomode naquilo, e tipo, quer evoluir, entendeu? Então, já procura outros meio pra sair daquilo, porque é cansativo, é perigoso, é estressante, entendeu? Mas é, é bão cara, é bom, é liberdade, é foda”.*

Prosseguindo para o segundo momento, no qual destina-se a pergunta sobre o que seria um “bom trabalho”, as justificativas são diversas. Alguns relatos descrevem sobre desde o encontro da liberdade, “sobra” de tempo para lazer, boa remuneração até o fato de permanecer

em um espaço onde possam sentir mais segurança (em todos os sentidos). Neste contexto, encontra-se:

“Um bom trabalho é um trabalho que me sobre tempo, justamente, pra eu viver essas coisas, né cara. Porque a gente trabalha pra ter o que comer e ter o material também, né? O material em forma geral que eu digo, roupa, bens e tudo... mas assim, família em primeiro lugar né, cara? Está na frente. Um bom trabalho é um trabalho que me daria uma renda que seria o suficiente pra eu viver e me divertir com essas pessoa, entendeu?”

A opinião dos entrevistados corrobora com a do senso comum, quando justificam que a percepção de uma renda financeira dialogaria intrinsecamente com a cobertura de seus custos e necessidades diárias. Os valores ventilados nas respostas iniciam-se com a quantia de dois mil e quinhentos reais chegando até um teto de dez mil reais, onde foi levantado por um dos participantes como “salário ideal” para sanar suas contas. Um respondente conclui:

Uai, eu acho que aqui no Brasil, atualmente, uma boa renda financeira aí, pro pessoal, que eu acho que de todo mundo deveria ter, é uns sete, oito mil. Pra poder se alimentar bem e comprar algumas coisinhas. E mesmo com sete oito mil, também, a pessoa não vive muito bem hoje aqui no Brasil, não!”

Por fim, para Albarello et. al (2025), ao observarmos a realidade social desta classe, percebemos a deterioração do sistema capitalista, que restringe seus direitos de liberdade de pensamento, especialmente quando se encontram em situações de submissão e precarização no trabalho. Essas condições dificultam suas opções de sobrevivência e limitam suas ações. No entanto, o que nos motiva é que, enquanto alguns veem seu futuro como algo restrito, outros se apoiam na luta pela vida, liberdade, igualdade e segurança, tanto física quanto mental e social.

7.7 Categoria 7: Significado do Trabalho como Entregador por Aplicativo.

Nos dias de hoje, mais de 800 mil entregadores estão oferecendo serviços de entrega. A maioria desses trabalhadores, de entregas por aplicativo, opera sob demanda, o que significa que não têm horários fixos e podem enfrentar jornadas de trabalho que variam de 12 a 14 horas por dia. Embora a popularidade desse serviço e a conveniência que ele proporciona aos clientes estejam crescendo rapidamente a cada mês, os entregadores ainda buscam reconhecimento e visibilidade, tanto das empresas quanto dos consumidores. Essa busca está focada na obtenção de mais direitos e benefícios que possam facilitar seu dia a dia, uma vez que, por trás de cada

entrega realizada, existem uma série de desafios e riscos que eles enfrentam diariamente.

Estima-se que alguns dos principais desafios enfrentados pelos entregadores por aplicativo esteja relacionado, em primeiro lugar às colisões de trânsito, que embora não exista número exato, essa é uma das dificuldades enfrentadas diariamente por esses trabalhadores.

Outro momento de atenção, fica sob os enfrentamentos vivenciados ou experimentados não apenas nas ruas, mas também nas residências dos clientes, caracterizando os acidentes em domicílios, que podem ser promovidos por escadas escorregadias ou presença de animais de estimação agressivos, por exemplo, que podem representar riscos que podem resultar em danos aos entregadores.

E por último, mas também tão relevante quanto os demais, encontram-se os acidentes devido à fadiga. Para garantir uma vida digna para suas famílias, muitos desses profissionais se dedicam a longas jornadas de trabalho, fazendo entregas com prazos extremamente apertados. Nessas circunstâncias, o cansaço pode ser tão perigoso quanto os efeitos do álcool e das drogas, e a pressa pode colocar em risco não apenas a segurança deles, mas também a de outros usuários das vias.

Dito isto, neste momento os respondentes justificaram que trabalhar na rua seria “bom” e ao mesmo tempo “perigoso”, em sua grande maioria. João Paulo, um dos entrevistados discorre: ***“É bom e perigoso né? É bom e perigoso. / Uai, em questão de acidente, de roubo, essas coisas assim, né?”***

É extremamente válido ressaltar que um ponto a ser considerado é sobre a importância da palavra “liberdade”, tão reforçada dentre os entrevistados quando foram questionados sobre a maneira que sentiam-se em trabalhar como entregadores por aplicativos. O participante Henrique Teodoro, justifica:

“Eu me sinto bastante livre, cara, optante pra fazer o que eu gosto e o que eu quero. Comparando com os outros trabalhos que você já teve, acha melhor ou pior trabalhar como entregador por aplicativo? / Depende do ponto de vista seu, se você quer, o que dizem muitos é estabilidade, você procura um CLT, né? Agora, se você já quer algo mais desafiador, você trabalha pra si próprio, como é trabalhar pelo aplicativo, porque você não tem uma renda fixa, mas pode fazer além do que um CLT permite”.

Por fim, quando o assunto estendeu-se para a comparação com outros trabalhos que tiveram, discutindo se a atual situação como entregador por aplicativo seria melhor ou pior do que já haviam vivenciado profissionalmente, de maneira quase que unânime, os comentários mantiveram-se enraizados para um lado mais “otimista” à cerca da atual profissão. Muitos não sentiram arrependimentos ao migrar da estabilidade preconizadas pelas Consolidações das Leis

Trabalhistas (CLT), pelo advento da tão sonhada “liberdade”. Um comentário corrobora a questão:

“Hoje em dia tá, até pela liberdade, eu acho que é melhor trabalhar de entregador do que esses trabalha doze hora trancado numa sala, oito hora aí dentro de um escritório, cê tem querendo ou não, cê tem uma liberdade”.

Não obstante, é fundamental reconhecer esses riscos para implementar medidas preventivas e criar um ambiente de trabalho mais seguro para esses profissionais, que desempenham um papel vital nessa operação amplamente demandada atualmente. Ao promover a conscientização sobre a necessidade de melhores condições de trabalho, podemos efetivamente contribuir para a segurança e o bem-estar dos entregadores em todo o Brasil.

7.8 Categoria 8: Projeto Laboral.

O novo tipo de proletário, o da era digital, realiza enorme quantidade de trabalho não pago e é refém de uma remuneração flutuante, decorrente do ‘trabalho por demanda. O desemprego estrutural, agravado pela pandemia de covid-19, marcou o crescimento abrupto de entregadores de aplicativos, uma atividade considerada essencial neste período. Em suas biografias é possível observar, a ‘viração, quando uma legião de jovens, de baixa qualificação, se lança nos labirintos do mundo do trabalho neoliberal, que incentiva a adesão voluntária sem qualquer direito ao trabalho decente, definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Ao contrário disso, os trabalhadores de aplicativos sobrevivem à própria sorte, constituindo narrativas de franca exclusão e desamparo (RODRIGUES E LUCCA, 2024).

Os valores correspondentes ao seus “próprios futuros” ainda são incertos pela maioria dos entrevistados, quando relatam nas respostas se teriam planos à curto, médio ou longo prazo a serem executados. Não é observado também uma proposta individual de crescimento pessoal / profissional, que perpassaria pelo estudo acadêmico, por exemplo.

Alguns respondentes discorrem que: *“Uai, casar, família, filho, aposentar com uma boa renda, e acho que tá bom!”* e *“Eu pretendo hoje em dia ter uma empresa que presta serviço também de entrega, loja, esses negócios, pretendo chegar um tempo trabalhar pra mim e fazer as coisas pra mim sabe? Não ficar só pelo aplicativo igual pelo aplicativo hoje tem as minhas entrega particular, fazer pra mim mesmo e largar um pouco o aplicativo”*, são expressões que denotam a falta de ambição, não somente material, mas sim da criação de sonhos tangíveis.

O descontentamento com a cidade de Uberlândia também passa pela fala de outro, que diz querer regressar a sua cidade natal. Uberlândia é uma cidade polo que abraça as outras ao seu redor, onde muitos acabam migrando na expectativa de um crescimento pessoal e profissional.

Assim como outro que justifica “...*Uai meu plano pro futuro é não precisar trabalhar. Cara, eu planejo uma aposentadoria até os quarenta e cinco, cinquenta. Aposentadoria não do INSS, uma aposentadoria própria, né? Porque se você for viver aí com INSS...*”.

Por fim, é vital comentar que essas chamadas 'falas desalentadas' refletem a miséria contemporânea. Ao final de uma jornada de trabalho, a única expectativa deste trabalhador seria simplesmente não morrer. Não existem sonhos, nem planos, nem perspectivas para o futuro; há apenas o agora, que se resume à sobrevivência. Isso levanta interrogantes sobre o futuro de uma sociedade que limita as aspirações das pessoas a meramente continuar vivendo.

7.9 Categoria 9: Sentido e Significado dos Direitos, Mobilizações e Organizações dos Trabalhadores.

A pandemia resultou em uma crise econômica que alterou as dinâmicas de trabalho e, ao mesmo tempo, ressaltou a relevância de profissões caracterizadas pela precariedade. No contexto do trabalho de entregadores que utilizam aplicativos, a pandemia provocou um aumento na carga de trabalho, o que levou a reações políticas, como o movimento “Breque dos Apps”. Diante dessas situações, levantamos as seguintes questões: de que maneira a COVID-19 afetou o trabalho por meio de aplicativos? Como as condições laborais dos entregadores, que são consideradas as mais vulneráveis entre os grupos de trabalhadores urbanos, se relacionam com suas formas de organização política e suas possíveis conquistas nos âmbitos político, econômico e social?

Para destrinchar estas dúvidas, seria propício que fosse indagado aos participantes se tinham conhecimento acerca deste tema. Neste íterim, foram ofertadas algumas reportagens, com temas que mencionavam o “reconhecimento de entregadores por aplicativo como assalariados na Espanha” e nas matérias seguintes era trazida as manchetes sobre a informação da “criação de cooperativas para trabalhar sem patrão” e “entregadores de apps fazem greve nesta quarta-feira”. Estas duas últimas tinham o cunho de levantar o conhecimento que tinham sobre o imbróglio do “Breque dos Apps”.

Nas respostas encontradas para a primeira reportagem, as opiniões inclinaram para um lado obscuro no que tange o assalariamento, quando comparavam a Espanha ao Brasil. Neste momento, a expressão “liberdade”, aos olhos de muitos respondentes, encontrava-se comprometida.

“É, que eles estão querendo fazer, assalariar né? Por CLT. No caso eu acho que é inviável pra quem trabalha com, com aplicativo, né? Porque com a CLT é provável que a redução no nos valores salarial da gente. Então acho que num num convém muito essa, esse passar pra CLT, pra gente não convém, fica bem ruinzinho”. (Elder)

*“Uai, na Espanha, né? / Ah tem que, tem que ver, né? Assalariado depende do qual vai ser a forma, né? Se, se vai compensar mais ou se não vai compensar. Eu na, e eu na minha concepção, eu prefiro da forma que tá, sabe? Sem ser assalariado. Ah, é isso!”.
(João Paulo)*

Ainda segundo Amorim e Moda (2021), como forma de resistência ao aumento da exploração do trabalho durante a pandemia, os entregadores realizaram em julho de 2020 diversas manifestações em várias cidades do Brasil, que ficaram conhecidas como “Breque dos Apps”. Em São Paulo, o protesto mais significativo aconteceu no dia 1º de julho, reunindo milhares de entregadores na região da Avenida Paulista. Esse evento foi seguido por outras manifestações de menor escala, como a que ocorreu no dia 25 de julho no estádio do Pacaembu.

Este evento, deteu-se única e exclusivamente a abordar pautas relacionadas à luta por melhores condições de trabalho, medidas de proteção contra os riscos de infecção pelo novo coronavírus e mais transparência na dinâmica do funcionamento do serviço e das formas de remuneração. Neste ensejo, muitos acharam que o movimento tenha valido a pena, mesmo questionado sua real efetividade e eficácia.

“Eu acho que todo protesto é bem-vindo, né? É... todo todo protesto é bem-vindo, assim, pra classe. Desde que, assim... não gere baderna, né? E que seria bom que todo protesto fosse atendido por eles, né? Eles dessem uma resposta, mas nem sempre é o que acontece”. (José Paulo)

“É isso aí, é que não foi que nem eu falei, tem que tem que breicar mesmo. A gente tá na procura da melhora. Tem que, tem que parar tudo mesmo e tipo assim, eles, eles tem mais contato com a gente, né? Porque a gente, a gente num, a gente não consegue ter contato com eles, a gente só consegue se nós breicar tudo, parar os restaurante, parar tudo, aí a gente consegue ter contato com eles, porque senão, um no dia a dia normal a gente não consegue falar com as plataforma, eles meio que tira a gente de lado, sabe? É só, é só eles que conseguem falar com a gente, a gente não consegue falar com eles, a gente consegue falar com eles só assim, só breicando tudo parando e vê jeito!”. (João Luíz)

Essa mobilização nacional promoveu um momento histórico, que deixou ações a serem consideradas por parte das empresas por aplicativos. Ainda de acordo com Amorim e Moda (2021), esse cenário pode ser entendido ao se observar que, apesar das dificuldades enfrentadas na organização de protestos por parte dos entregadores por aplicativo, esses trabalhadores conseguiram criar uma pauta unificada em todo o país. Essa pauta incluía pontos como: 1) aumento nas taxas por entrega, tanto por quilômetro quanto na taxa mínima de corrida; 2) o fim dos bloqueios arbitrários feitos pelas empresas, que desligam os entregadores das plataformas sem justificativa; 3) a garantia de fornecimento de equipamentos de proteção individual, como luvas, máscaras e álcool em gel, para evitar a contaminação por COVID-19; e 4) a alteração nos sistemas de pontuação utilizados pelas plataformas.

No final das contas, esses profissionais não são reconhecidos como “empregados” pelas empresas, o que complica a formação de uma entidade sindical que os represente. Além disso, há outras dificuldades relacionadas à forma como esse trabalho é estruturado, que é fragmentada e individualizada, incluindo um sistema de remuneração vinculado à produtividade e a inexistência de jornadas de trabalho padronizadas entre os entregadores.

A exemplo disto, para exemplificar alguns dos novos desafios que surgem, podemos observar a situação dos trabalhadores que atuam através de aplicativos. Por isso, é essencial que esses trabalhadores encontrem maneiras de se organizar politicamente e desenvolvam estratégias de ação para comunicar suas reivindicações.

7.10 Categoria 10: Pandemia.

O período pandêmico impulsionou o aumento de trabalhos por meio de aplicativos. Esse fenômeno ocorreu devido à atratividade desse tipo de ocupação para os novos desempregados e ao crescimento na demanda por esses serviços durante os períodos de isolamento social. No caso das empresas de entrega via aplicativo, a conveniência, os preços acessíveis e a percepção de risco ao sair de casa levaram uma parte da população a elevar a utilização desse tipo de serviço.

Como já descrito nesta pesquisa sobre os danos que o coronavírus e a pandemia, causaram à população mundial, nesta seção será justificado, até mesmo pelo tema proposto deste trabalho, como os impactos psicossociais do trabalho na pandemia de Covid 19 em entregadores por aplicativo se comportaram dentro da cidade de Uberlândia.

Por tal, foi lançado mão de perguntas que entrelaçavam suas vivências marcantes; temores experienciados; se haviam se contaminado ou não e se estavam imunizados; mudanças impostas pela pandemia no trabalho por aplicativo; e por fim, como lidaram com essa situação à época.

As palavras “normal” e “tranquilo” sintetizaram o período conturbado experimentado

pela maioria dos cidadãos. O medo, segundo os entrevistados, também surgiu logo no início do lockdown, mas foi superado pelo aumento das corridas, uma vez que a população encontrava-se em confinamento social.

Os entregadores, observaram que este período tornou-se um pequeno “divisor de águas”, no qual conseguiram levantar maiores proventos, mesmo passando pelas situações constrangedoras de maus-tratos e desconfiança da população, que culpavam a tudo e todos, em especial à classe, onde associavam quaisquer tipos de contágio por conta dos vários ambientes que passavam.

Segundo os entrevistados, para minimizar a desconfiança da população, e obviamente promover o autocuidado, o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI) como as máscaras, o álcool gel e o distanciamento social, tornaram-se itens insubstituíveis no cotidiano. Alguns comentários como a perda de conhecidos ou parentes para a doença, pouco foram trazidos ao diálogo, motivo que aumentaria também a autoconfiança durante o período da pandemia. Grande parte também alegava estar imunizada, com até três doses de vacinação recebidas. O relato de Paulo sintetiza todo este cenário:

“A pandemia querendo ou não, eh, teve um aumento de, de entrega né? Por parte de todo mundo porque ninguém podê ficar na rua então acabava que a gente trabalhava. Mas é aquele negócio. Eu graças a Deus não tive covid mas teve um amigo que teve. E complicado né? Cê vê tudo parado, tudo vazio, tudo fechado. Mas graças a Deus eh, foi o iFood na época distribuiu alguns kit de máscara, com álcool, e a gente tinha um cuidado, né? De usar máscara, álcool, esses negócios, graças a Deus num influenciou muito não, mas é muito triste, né? Cê vê tudo parado, tudo deserto, nós andava na cidade e a cidade tá toda parada não tem nada funcionando, pessoa morrendo em hospital, cê entrando em hospital pra fazer entrega, é complicado, mas graças a Deus aos pouquinho vai passando. / Uah, aquele negócio né? Hoje acho que, hum, num ainda não voltou tudo ao normal, tendo que ter todo o cuidado, mas agora deu uma, acho que a queda do, não sei porquê que aconteceu, mas acho que duns tempo pra cá o iFood teve uma queda muito brusca em relação a entrega e acho que é porque o povo ficou dois ano, né? Em casa e acaba que agora como tem a liberdade de sair, esse negócio acaba que a pessoa sai mais. Mais tirando tudo que aconteceu, as morte, acho que a tendência é que melhore, né? Mais tá, hoje em dia tá mais complicado cê trabalhar com aplicativo / Tô. Hoje, graças a Deus as quatro doses”.

Por fim, as narrativas que foram discorridas sobre o curso percorrido no período da pandemia, evidenciaram as trajetórias e experiências únicas destes trabalhadores, ao mesmo tempo em que se procurou criar eixos conceituais que possibilitassem identificar categorias comuns vivenciadas pelo grupo de participantes, facilitando assim a interpretação dos dados.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se ao final deste trabalho, que a pesquisa em tela, cumpriu com os objetivos propostos, em especial o de analisar os impactos psicossociais do trabalho na pandemia de Covid 19 em entregadores de aplicativo no município de Uberlândia/MG.

De maneira lacônica, foi possível conhecer como se manifesta a compreensão dos trabalhadores frente a possível precarização e identificar as estratégias de enfrentamento a essas problemáticas, utilizadas pela categoria; (re) conhecer a trajetória profissional que levou esses trabalhadores ao trabalho uberizado; e por fim, analisar os efeitos sobre a saúde física e mental desses trabalhadores, mediante o trabalho uberizado durante o cenário da pandemia de COVID 19, contemplando neste sentido, os objetivos propostos pelo estudo.

No primeiro momento, as empresas apresentam-se como intermediários tecnológicos entre a oferta e a demanda, tornando-se assim uma espécie de “mercado oculto”, pois começam a gerenciar e definir a distribuição do trabalho, precisam a oferta de trabalho, estipulam o valor do trabalho e suas alternâncias, criam avaliações contínuas e por fim, desenvolvem mecanismos de controle de produção, que são difíceis de mapear e definir.

Esse referencial coloca ênfase no controle do comportamento em contextos de trabalho, agindo como uma tecnologia social a serviço do incremento da performance. A consequência ético-política dessa postura epistemológica é a criação e priorização de pautas de pesquisa instrumentais, nas quais o trabalho é entendido, predominantemente, como atividade geradora de valor econômico (PEREIRA, 2020).

Neste trabalho, afigurou-se também, que com frequência, os trabalhadores inseridos na lógica da uberização, na cidade de Uberlândia, recorreram a múltiplos aplicativos como estratégia para aumentar e diversificar suas fontes de renda, comparar os ganhos oferecidos por cada plataforma e preencher os intervalos de inatividade entre uma atividade e outra, independente do período de quarentena enfrentado pela população.

Em suma, ao que tange o universo dos entregadores por aplicativos, é perceptível enxergar que a retirada de direitos trabalhistas, a expansão da terceirização e o crescimento da informalidade favoreceram a emergência dos modelos de trabalho uberizados como alternativa de renda. Trata-se de uma lógica laboral flexível, que já era comum nas periferias antes de ser apropriada pelas empresas de aplicativo e, com o uso de algoritmos, passou a ser disseminada, atualizada e reconhecida como uma forma legítima de ocupação.

Krein (2018), aponta nesta perspectiva, que a *uberização* é propagada como uma forma

de se conquistar a autonomia pela via do trabalho, no entanto, é uma forma de controle via tecnologia e das empresas-aplicativo. Verifica-se, assim, o aumento do trabalho informal, por oferecer e prometer a ilusória liberdade de que o trabalhador tem o controle do trabalho, com isso, o trabalhador está disponível para encontrar formas de sobrevivências, mesmo ante a insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda.

E Abílio (2020) ainda reforça este cenário quando como sendo as principais características da *uberização* a falta de vínculo empregatício, a responsabilização do trabalhador por seus meios e instrumentos de trabalho, a disponibilidade conforme as necessidades do mercado (*just-in-time*, o tempo não pago, o tempo disponível para o trabalho) e o desconhecimento do valor a receber pela hora/dia trabalhado.

O autogerenciamento caminha lado a lado com a conversão do trabalhador em um profissional *just-in-time*. No fim das contas, trata-se de uma falsa sensação de controle sobre a própria jornada de trabalho

Perpassando pelo cenário da crise mundial da pandemia, os entregadores por aplicativo do município de Uberlândia, não se curvaram mediante ao cenário apresentado pelas autoridades sanitárias à época, mesmo estando sujeitos à contaminação pelo vírus. Esse posicionamento da maioria descreve bem o não reconhecimento da periculosidade a que estavam expostos, pois como descrito no trabalho, muitos não foram contaminados pois utilizavam seus EPIS, mantinham o distanciamento social e fizeram uso das doses de vacinação, assim que foram disponibilizadas pelo governo.

Se compreendemos que a *uberização* é uma forma de organização do trabalho, a saúde do trabalhador será afetada diretamente por ela. Quando a organização do trabalho se altera, a relação saúde-doença no trabalho é também alterada. No processo de transformações profundas nos mundos do trabalho nestes últimos cinquenta anos, podemos afirmar que houve a reconfiguração e o “redesenho” do mapa de acidentes e adoecimento no trabalho. As “novas” modalidades de trabalho que surgem da fragmentação da cadeia produtiva viabilizam a superexploração do trabalhador, principalmente daqueles que estão nas pontas dessa cadeia, a partir de jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade (ANTUNES, 2015).

Para compreender a relação saúde-doença no contexto do trabalho *uberizado*, é fundamental observar tanto os elementos que permanecem, ainda que em novas configurações, quanto aqueles que se transformam. Em especial, é necessário refletir sobre essas transformações à luz da pandemia, período em que a demanda por trabalhadores *uberizados* cresceu de forma expressiva.

Sem delongas, observa-se, infelizmente, que as políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador, em específico para os entregadores por aplicativo, ainda se caracterizam por ações pontuais e desconectadas, muitas vezes isoladas das demais iniciativas no campo da saúde biopsicossocial. Essas ações são implementadas de maneira desigual entre estados e municípios, sendo que grande parte destes trabalhadores sequer tem conhecimento da área de Saúde do Trabalhador dentro da saúde coletiva.

Diante disso, este trabalho terá seus resultados divulgados junto à comunidade científica e acadêmica, por meio de publicações, eventos e congressos, com o objetivo de incentivar o aprofundamento de estudos e pesquisas, além de contribuir para a promoção de melhorias nas condições de trabalho, na saúde física e mental, e, consequentemente, obterem o reconhecimento profissional desta categoria.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, p. 26-56, 2021. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos avançados*, v. 34, p. 111-126, 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos estudos CEBRAP*, v. 39, p. 579-597, 2021. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>
- ALBARELLO, Beatriz Amália et al. A LUTA PARA A SOBREVIVENCIA DE JOVENS ENTREGADORES DE APLICATIVOS E O TRABALHO PRECARIZADO. *Psicologia e Saúde em debate*, v. 11, n. 1, p. 170-188, 2025. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V11A1A12>
- ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, v. 12, p. 188-197, 2009. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>
- AMORIM, Henrique José Domiciano; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo. *RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade*, v. 6, n. 10, p. 105-124, 2021.
- ANTUNES, Ricardo. A centralidade do trabalho hoje. *Sociedade e estado*, v. 11, n. 02, p. 281-294, 1996.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, p. 407-427, 2015. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Márcio. Dimensões do desemprego e da pobreza no Brasil. *InterfaceHS-Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*, v. 3, n. 2, 2008.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F., Souza, H. A., & Sousa, C. C. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia*, 34(1), 15-24. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>
- BERNARDO, Márcia Hespanhol; SOUZA, Heloísa Aparecida; GARRIDO-PINZÓN, Johanna. O campo da Saúde do Trabalhador e os desafios do trabalho na atualidade: uma reflexão a partir da Psicologia Social do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 48, p. edcinq5, 2023. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/40322en2023v48edcinq5>
- BENDASSOLLI, Pedro F.; DA ROCHA FALCÃO, Jorge T. Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. *Universitas Psychologica*, v. 12, n. 4, p. 1155-1168, 2013. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.psts>
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, p. 103-111, 2007.

<https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400014>

BOSCHINI, Fernanda Ferreira. ANTUNES, RICARDO. O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. Impulso, v. 28, n. 73, p. 137-141. <https://doi.org/10.15600/2236-9767/impulso.v28n73p137-141>

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera os dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Seção 1, p. 2780.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 ago. 2012.

BRITO, Sávio Breno Pires et al. Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI. Vigilância Sanitária em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia, v. 8, n. 2, p. 54-63, 2020. <https://doi.org/10.22239/2317-269x.01531>

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013.

CANDIDO, M. Patrão de bolso. ECOA UOL, São Paulo. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/reportagens-especiais/trabalho-patrao-de-bolso/#end-card>. Acesso em: 25 mar. 2023.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). National Strategy for Pandemic Influenza. 2023. Disponível em: <https://www.cdc.gov/pandemic-flu/php/national-strategy/index.html>. Acesso em: 20 maio 2025.

COSTA, Lucas. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA GLOBAL: PRECARIZAÇÃO, INFORMALIDADE E DESEMPREGO.

COUTINHO, Maria Chalfin; FURTADO, Odair; RAITZ, Tânia Regina. Psicologia Social e Trabalho: perspectivas críticas. 2015.

DE FARIA, José Henrique; KREMER, Antonio. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. Revista Eletrônica de Administração, v. 10, n. 5, 2004.

DE SOUZA MORAES, Rodrigo Bombonati; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>

DOS SANTOS, João Bosco Feitosa; DE OLIVEIRA MACIEL, Regina Heloisa Mattei; SATO, Leny. Trabalhadores informais e a formação de redes socioprodutivas (RSP): considerações teórico-empíricas. Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar, v. 4, n.

2, p. 325-325, 2014.

ESTEVEZ, Egeu Gómez; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SATO, Leny. Fontes do pensamento e das práticas em Psicologia Social do Trabalho. *Psicologia social do trabalho*, p. 49-80, 2017.

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

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; DE OLIVEIRA, Lourival José. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. *Revista Direito UFMS*, v. 4, n. 1, 2018.

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

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000100003> PMID:18209831

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Revista Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx*, v. 5, n.8, p. 45-67, 2017. <https://doi.org/10.62782/2318-9657.2017.220>

FREITAS, André Ricardo Ribas; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISIO, Maria Rita. Análise da gravidade da pandemia de Covid-19. *Epidemiologia e serviços de saúde*, v. 29, p. e2020119, 2020. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200008>

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) - PNAD Contínua: mercado de trabalho brasileiro - 1º trimestre de 2019 e 16 de maio de 2019. Brasília: IBGE, 2019. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2019/05/Pnad-continua-ibge-desemprego.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2023.

IKEDA, Daisaku. Vida: um enigma, uma joia preciosa. São Paulo: Brasil Seikyo, 2010.

IKEDA, Daisaku. Século da saúde: sabedoria para conquistar boa sorte e longevidade. 1. ed. São Paulo: Brasil Seikyo, 2023.

JUNIOR, Sá; DE MIRANDA, Luis Salvador. Desconstruindo a definição de saúde. *Jornal do Conselho Federal de Medicina (CFM)*, p. 15-16, 2004.

KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da ABOP*, v. 2, p. 5-19, 1998.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 41, 2016. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000120415>

LACAZ, Francisco Antonio de Castro et al. O campo Saúde do Trabalhador nos 25 anos da Revista Ciência & Saúde Coletiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, p. 4843-4852, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.21292020> PMID:33295505

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 23, n. 4, p.757-766, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007000400003> PMID:17435873

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, p. 151-161, 2000. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>

LANE, Silvia T. Maurer. O que é psicologia social. Brasiliense, 2017.

LAURELL, Asa Cristina. A saúde-doença como processo social. *Rev. Mex. Cienc. Pol. Soc*, v. 84, p. 131-157, 1976.

Lei 8080 de 19 de setembro de 1990, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm, e o Decreto 7508/11, de 28 de junho de 2011 que dispõe sobre a organização do SUS. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/D7508.htm.

LIMA, Jacob Carlos. As artimanhas da flexibilização: o trabalho em cooperativas de produção industrial. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH*, v. 35, p. e022023, 2022. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49416>

MAGALHÃES, Simone Maria Silva. Nova rotulagem nutricional frontal dos alimentos industrializados: política pública fundamentada no direito básico do consumidor à informação clara e adequada. 2021.

PAIVA, Vera. Cenas da vida cotidiana: metodologia para compreender e reduzir a vulnerabilidade na perspectiva dos direitos humanos. *Vulnerabilidade e direitos humanos: prevenção e promoção da saúde: da doença à cidadania*, p. 165-208, 2012.

PEREIRA, Maristela de Souza. A psicologia social do trabalho como campo de práticas, saberes e resistências. 2020. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32192604>

PEREIRA, Maristela de Souza. Os processos de precarização do trabalho e seus reflexos no adoecimento de trabalhadores brasileiros: um estudo de caso. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 11, n. 2, p. 208-220, 2018. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110203>

Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012>.

ROCHA, Luis Fernando. Teoria das representações sociais: a ruptura de paradigmas das correntes clássicas das teorias psicológicas. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 34, p. 46-65, 2014. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932014000100005>

RODRIGUES, Nara Leticia Pedroso Ramos; LUCCA, Sergio Roberto de. Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores. *Saúde em Debate*, v. 48, p. e9270, 2024. <https://doi.org/10.1590/2358-289820241439270p>

ROOSLI, Ana Cláudia Barbosa da Silva; PALMA, Cláudia Maria de Sousa; ORTOLAN,

Maria Lúcia Mantovanelli. Sobre o cuidado na saúde: da assistência ao cidadão à autonomia de um sujeito. *Psicologia USP*, v. 31, 2020. <https://doi.org/10.1590/0103-6564e180145>

SATO, Leny et al. Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos "trabalho" e "organizações". *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea*, p. 47-53, 2010.

SATO, Leny; HESPANHOL BERNARDO, Márcia; OLIVEIRA, Fábio de. Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. *Psicologia para América Latina*, n. 15, p. 0-0, 2008.

SATO, Leny; LACAZ, Francisco Antonio de Castro; BERNARDO, Márcia Hespagnol. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de psicologia (Natal)*, v. 11, p. 281-288, 2006. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2006000300005>

SAWAIA, Bader Burihan. Transformação social: um objeto pertinente à psicologia social? *Psicologia & Sociedade*, v.26, p. 4-17, 2014. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000600002>

SCHOLZ, T. Cooperativismo de plataforma. Tradução: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. *Revista de saúde pública*, v. 31, p. 538-542, 1997. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016> PMid:9629735

SHIELD, Charli. De morcegos a pangolins: como vírus chegam até o ser humano. *Deutsche Welle*, 31 mar. 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/de-morcegos-a-pangolins-como-v%C3%ADrus-chegam-at%C3%A9-o-ser-humano/a-52990135>. Acesso em: 20 maio 2025.

SILVA, Márcia Zanievicz da; VENTURINI, J.C; DE NEZ, E. Quali x quanti? Quanti x quali: desvendando mitos e verdades sobre as abordagens na pesquisa em Ciências Contábeis. In: USP International Conference in Accounting, 2018, São Paulo. Anais da XIII USP International Conference Accounting, 2018.

SPINK, Peter K. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, v. 8, n. 1, p. 174-192, 1996.

TODESCHINI, Remígio. Por que os trabalhadores criaram o DIESAT. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 8, p. 11-12, 1988. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931988000200005>

VERIGUINE, Nadia Rocha et al. Transitando entre subjetividades e números: Práticas de trabalho e sentidos da atuação para psicólogos organizacionais. 2015.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Revisitando Marx: alienação, sobretrabalho e racionalidade nas organizações contemporâneas. *READ*, v. 13, n. 1, jan-abr 2007.

UOL. Como se descobre a cepa de um vírus e como isso pode nos salvar da Covid. 27 jan. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/01/27/como-se-descobre-a-cepa-de-um-virus-e-como-isso-pode-nos-salvar-da-covid.htm>. Acesso em: 20 maio 2025.

APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

I. ROTEIRO DE ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE

Trajetória de trabalho

1. Você poderia comentar sobre a sua trajetória de trabalho? (investigar quando começou a trabalhar, que trabalhos realizou, qual o motivo para a mudança entre eles, até a entrada no aplicativo)

Contexto de trabalho

2. O que você considera de positivo e negativo no trabalho como entregador por app?
3. Como você avalia a relação entre os entregadores por aplicativo?
4. Como você define quantas horas trabalhará por dia?
5. A renda você obtém do trabalho no aplicativo é suficiente para as suas necessidades? Quanto você recebe em média?
6. O que você acha da oferta de bônus e promoções que as plataformas fazem? Você trabalha mais horas por conta disso?
7. Houve mudanças quanto ao seu sono (horário e quantidade de horas) e alimentação (horário, local e tipo de alimentação) depois que começou esse trabalho?
8. Você leu o contrato com o aplicativo, quando iniciou o trabalho? Você lê o conteúdo do site destinado a entregadores?
9. Para você o nível de escolaridade é importante para trabalhar para as plataformas de entrega? (Pedir para comentar porque sim ou não)

Liberdade no Trabalho

10. Você se sente livre para escolher seus horários de trabalho e aceitar as entregas?
11. Você acha que o aplicativo exerce algum tipo de controle ou vigilância no exercício da sua atividade? Como isso acontece?

Saúde e Adoecimento no Trabalho

12. Você observa algum aspecto do trabalho que pode atingir ou já prejudicou a sua saúde?
13. Você já sofreu algum tipo de acidente ou foi assaltado? (Caso sim, pedir para narrar o acontecimento; caso não, perguntar se já viu acontecendo com outro entregador)
14. A plataforma lhe ofereceu ou oferece algum tipo de suporte quando sofreu um assalto ou acidente? Se sim, qual foi o suporte? Narre.

15. Quantos anos você acha que é possível trabalhar no seu ritmo atual mantendo sua saúde física e mental?
16. Quando vocês sofrem algum acidente ou adoecem, se apoiam entre si? (caso sim, pedir para explicar; caso não, perguntar o que acha da ideia)

Sentido e Significado do Trabalho e do Dinheiro

17. Se não precisasse do dinheiro, você ainda trabalharia?
18. O que é um bom trabalho para você?
19. O que é uma boa renda (financeira) para você?

Significado do Trabalho como Entregador por Aplicativo

20. Trabalhar na rua é _____
21. Como você se sente em trabalhar como entregador por app?
22. Comparando com outros trabalhos que você já teve, acha melhor ou pior trabalhar como entregador por app?

Projeto Laboral

23. Você tem algum plano para o seu futuro no trabalho?

Sentido e Significado dos Direitos, Mobilizações e Organizações dos Trabalhadores

24. O que você pensa sobre essa reportagem:

Entregadores de aplicativo são reconhecidos como assalariados na Espanha

Medida foi anunciada hoje pelo Ministério do Trabalho espanhol e é inédita na Europa

Em momentos como o que vivemos, o jornalismo sério ganha ainda mais relevância. Precisamos um do outro para atravessar essa tempestade. Se puder, apoie nosso trabalho e assine o Jornal Correio por apenas R\$ 5,94/mês.

O Ministério do Trabalho da Espanha decidiu nesta quinta-feira (11) que entregadores em domicílio de aplicativos de delivery serão considerados assalariados, algo inédito na Europa até hoje.

"Já disse muitas vezes que um trabalhador que percorre nossas ruas de bicicleta por um aplicativo não é um empreendedor. Milhares de trabalhadores serão empregados, gozarão de todos os direitos e terão toda a rede de proteção social que hoje não possuem", afirmou Yolanda Díaz, ministra do Trabalho.

25. O que você pensa sobre essa reportagem?

Entregadores de apps fazem greve nacional nesta quarta-feira

Publicação: 2020-07-01 09:06:00



Ouvir

Os entregadores de aplicativos promovem uma greve nacional hoje (1º) por melhores condições de trabalho, medidas de proteção contra os risco de infecção pelo novo coronavírus e mais transparência na dinâmica de funcionamento dos serviços e das formas de remuneração.

(Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/entregadores-de-apps-fazem-greve-nacional-nesta-quarta-feira#:~:text=Os%20entregadores%20de%20aplicativos%20promovem,e%20das%20formas%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o.>)

26. O que você pensa sobre essa reportagem?

'Adeus, iFood': entregadores tentam criar cooperativa para trabalhar sem patrão



Mariana Schreiber - @marischreiber

Da BBC News Brasil em Brasília

27/07/2020 09h00 | Atualizada em 28/07/2020 10h13

Com a queda nos rendimentos e o aumento dos riscos provocados pela pandemia de coronavírus, entregadores de aplicativos se mobilizaram nas últimas semanas para pressionar grandes empresas como iFood, Uber Eats e Rappi a aumentar o valor das corridas e melhorar as condições de trabalho.

A segunda paralisação nacional do Breque dos Apps ocorreu no sábado (25) em cidades como São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Vitória, Porto Alegre e Rio Branco, mas, em geral, com atos menores que os realizados no início do mês.

(Fonte: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53551592#:~:text=Enquanto%20a%20mobiliza%C3%A7%C3%A3o%20contra%20as,por%20melhoria%20dentro%20do%20aplicativo.>)

Pandemia

27. Como foi para você trabalhar como entregador durante a Pandemia de COVID 19? (Investigar mudanças que a Pandemia pode ter imposto no trabalho de entregas por aplicativo; vivências marcantes; temores experienciados; se foi contagiado e se estava vacinado; como buscou lidar com essas questões; como avalia hoje essa experiência, passado o período crítico da pandemia).

II. QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL

A) Idade: () até 17 anos () 18 a 24 () 25 a 29 () 30 a 49 () 50 a 59 () 60 ou mais

B) Raça: () Preto/Pardo () Branco () Amarelo () Indígena

C) Gênero: () Masculino () Feminino () Outros. Qual?

D) Estado Civil: () Solteiro () Relação estável () Casado () Divorciado () Viúvo ()

E) A situação da casa é: () Própria () Alugada () Favor

F) Para quais empresas por aplicativo você trabalha?

G) Há quanto tempo você trabalha como entregador por aplicativo?

H) Como você conseguiu seu veículo de trabalho? () comprei () aluguei () emprestado

I) Você realizou alguma outra atividade de trabalho atualmente? Qual?

J) Você estuda atualmente? Não

L) Qual a sua formação? () Não alfabetizado () Fundamental Incompleto () Fundamental completo () Médio incompleto () Médio completo () Superior incompleto () Superior completo () Pós-graduação

M) Em qual bairro você mora?

N) Renda familiar: () Menos de 1 salário mínimo () 1 a 2 salários mínimos () 3 a 4 salários mínimos () 5 salários mínimos ou mais

O) Com quantas pessoas você mora?

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – RCLE

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa "Nexos da uberização: análises a partir dos trabalhadores", que tem como pesquisador responsável Felipe Coelho Lima.

Esta pesquisa pretende analisar a forma como os trabalhadores uberizados significam, se afetam e agem sobre o seu contexto de trabalho.

O motivo que nos leva a fazer este estudo é a necessidade de conhecer de maneira mais aprofundada as questões que fazem parte do dia a dia de trabalho desses trabalhadores, considerando que é uma categoria que tem se manifestado publicamente na busca de melhorias nos últimos anos.

Caso decida participar você será convidado a participar de uma entrevista com duração média de duas horas. A entrevista pode ser dividida em quatro encontros de trinta minutos e pode ser realizada por meio de ligação telefônica, programa de mensagem via celular (como WhatsApp) ou presencialmente. Pedimos também o registro da sua anuência para o registro dessas entrevistas por meio do Termo de Autorização para Gravação de Voz que será apresentado na sequência desse documento. As entrevistas ocorrerão nos horários e meios que avaliar mais conveniente para você. Caso opte pelas entrevistas presenciais, ocorrerão no local que julgar mais adequado, sendo garantido os cuidados sanitários, como o distanciamento de dois metros entre você e o entrevistador, uso de máscara n95 fornecido pela equipe de pesquisa e disponibilização de álcool em gel para eventual higienização das mãos e equipamentos.

Durante a realização da pesquisa poderão ocorrer eventuais desconfortos e possíveis riscos, seja pelo tempo dedicado a elas seja pela mobilização emocional provocada pelas perguntas. Esses riscos poderão ser minimizados ao dividirmos em mais de um encontro as entrevistas (reduzindo a ocupação do seu tempo em um mesmo dia). Quanto à mobilização emocional, poderá ser minimizada por meio do suporte psicológico gratuito oferecido pelo pesquisador responsável e, caso seja necessário, serviços-escola de Psicologia com atendimento gratuito.

Como benefícios da pesquisa você terá um espaço para conversar sobre as suas vivências no trabalho atual, além de contribuir para gerar informações sobre a sua categoria profissional que poderão ajudar na formulação de projetos de lei e políticas públicas que tragam melhoria para o seu trabalho.

Em caso de complicações ou danos à saúde que você possa ter relacionado com a pesquisa, compete ao pesquisador responsável garantir o direito à assistência integral e gratuita, que será prestada ou pelo próprio coordenador (sendo psicólogo com registro ativo no Conselho Regional de Psicologia XXXX) ou por serviço-escola de Psicologia.

Durante todo o período da pesquisa você poderá tirar suas dúvidas ligando para Maristela de Souza Pereira, por meio do telefone 34 3225-8506 ou enviando um e-mail para maristela.pereira@ufu.br, docente responsável pela pesquisa em Uberlândia.

Você tem o direito de se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo para você.

Os dados que você irá nos fornecer serão confidenciais e serão divulgados apenas em congressos ou

Página 1 de 2

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

publicações científicas, sempre de forma anônima, não havendo divulgação de nenhum dado que possa lhe identificar. Esses dados serão guardados pelo pesquisador responsável por essa pesquisa em local seguro e por um período de 5 anos.

Se houver gastos pela sua participação nessa pesquisa, eles serão assumidos pelo pesquisador e reembolsado para você.

Se você sofrer qualquer dano decorrente desta pesquisa, sendo ele imediato ou tardio, previsto ou não, você será indenizado.

Qualquer dúvida sobre a ética dessa pesquisa você deverá ligar para o Comitê de Ética em Pesquisa UFRN - Lagoa Nova Campus Central (CEP Central/UFRN) – instituição que avalia a ética das pesquisas antes que elas comecem e fornece proteção aos participantes das mesmas – da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, nos telefones (84) 3215-3135 ou (84) 9.9193-6266, e-mail cepufrn@reitoria.ufrn.br. Você ainda pode ir pessoalmente à sede do CEP, de segunda a sexta, das 08h00min às 12h00min e das 14h00min às 18h00min, na Rua das Artes, s/n. Campus Central UFRN. Lagoa Nova. Natal/RN. CEP: 59075-000.

Este documento foi impresso em duas vias. Uma ficará com você e a outra com o pesquisador responsável Felipe Coelho Lima.

Consentimento Livre e Esclarecido

Após ter sido esclarecido sobre os objetivos, importância e o modo como os dados serão coletados nessa pesquisa, além de conhecer os riscos, desconfortos e benefícios que ela trará para mim e ter ficado ciente de todos os meus direitos, concordo em participar da pesquisa (título da pesquisa), e autorizo a divulgação das informações por mim fornecidas em congressos e/ou publicações científicas desde que nenhum dado possa me identificar.

Assinatura do participante da pesquisa

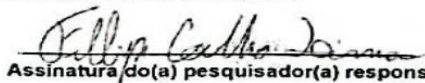


Impressão
datiloscópica do
participante

Declaração do pesquisador responsável

Como pesquisador responsável pelo estudo "Nexos da Uberização: análises a partir dos trabalhadores", declaro que assumo a inteira responsabilidade de cumprir fielmente os procedimentos metodologicamente e direitos que foram esclarecidos e assegurados ao participante desse estudo, assim como manter sigilo e confidencialidade sobre a identidade do mesmo.

Declaro ainda estar ciente que na inobservância do compromisso ora assumido infringirei as normas e diretrizes propostas pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde – CNS, que regulamenta as pesquisas envolvendo o ser humano.


Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

Natal, 30 de agosto de 2021

Página 2 de 2