

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIANA RIGOLIN CROZATTI

PROFISSÃO PERIGO:
OS FATORES DE SAÚDE NO TRABALHO DOS MOTOBOYS ENTREGADORES POR
APLICATIVO

Maringá
2023

MARIANA RIGOLIN CROZATTI

PROFISSÃO PERIGO:
OS FATORES DE SAÚDE NO TRABALHO DOS MOTOBOYS ENTREGADORES POR
APLICATIVO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Constituição do Sujeito e Historicidade

Orientador: Prof. Dr. Matheus Viana Braz

Maringá
2023

CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

C954p

Crozatti, Mariana Rigolin

Profissão perigo : os fatores de saúde no trabalho dos motoboys entregadores por aplicativo / Mariana Rigolin Crozatti. -- Maringá, PR, 2024.
173 f.: il. color., figs., tabs.

Orientador: Prof. Dr. Matheus Viana Braz.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2024.

1. Uberização do trabalho. 2. Entregadores por aplicativo. 3. Psicodinâmica do trabalho. 4. Psicologia do trabalho. 5. Saúde no trabalho. I. Braz, Matheus Viana, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

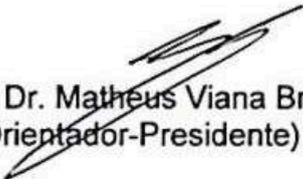
CDD 23.ed. 158.7

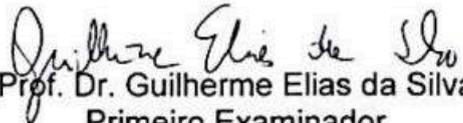
MARIANA RIGOLIN CROZATTI

"Profissão Perigo: os fatores de saúde no trabalho dos motoboys entregadores por aplicativo"

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

COMISSÃO JULGADORA


Prof. Dr. Matheus Viana Braz
(Orientador-Presidente)


Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva
Primeiro Examinador


Profa. Dra. Fabiana Goulart de Oliveira
Segunda Examinadora

Aprovado em: 14 de dezembro de 2023.
Defesa realizada na sala de vídeo do Bloco 118.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Matheus, por todo o apoio, ensinamentos e afetos. Agradeço pela sensibilidade e pelo acolhimento ao longo de todo meu trajeto neste trabalho. Suas orientações foram essenciais para que tudo acontecesse. Obrigada pela confiança em meu trabalho!

A todos os professores que fizeram e fazem parte da minha história. O ensinamento de cada um de vocês é fundamental para minha construção enquanto profissional, pesquisadora e pessoa.

Aos meus pais e à minha irmã Camila, por me apoiarem em todas as minhas decisões, sempre com muito carinho. Todo passo dado por mim é resultado do amor de vocês.

Aos meus amigos. Cada um de vocês me acolhe e me dá forças para passar pelos momentos difíceis e estão comigo sempre para comemorar as alegrias da vida.

À minha querida amiga Carol, por se aventurar comigo dentro dos desafios da pesquisa de campo e pela companhia.

À minha psicóloga Desirée, por ceder seu espaço para que parte da pesquisa acontecesse e por todo o apoio desde o primeiro dia de mestrado.

Ao Laboratório de Trabalho, Saúde e Processos de Subjetivação (LaTRaPS) e ao Centro de Estudos Subjetividade, Saúde e Trabalho (CESST), por todo o espaço de trocas de experiências, discussões e afetos. A contribuição de vocês é essencial para meu caminho enquanto pesquisadora.

Aos participantes da pesquisa, que me confiaram parte de sua história.

Acorde, acorde, acorde!
É segunda-feira de manhã e nós temos apenas
mais mil delas pela frente
Bem, eu sei que parece sem sentido e você não
tem dinheiro
Mas todos nós apenas vamos dar o nosso melhor

People, The 1975

PROFISSÃO PERIGO:

Os fatores de saúde no trabalho dos motoboys entregadores por aplicativo

RESUMO

O transporte de mercadorias por moto no Brasil é uma atividade exercida há décadas. Com o surgimento da uberização enquanto modelo de organização produtiva, grande parte desse trabalho é realizado por meio de plataformas digitais, que subordinam grandes grupos de trabalhadores à informalização e ao trabalho *just-in-time*. Dessa forma, este estudo tem por objetivo compreender as estratégias de produção de saúde no trabalho de entregadores motociclistas subordinados por meio de plataformas digitais. Para isso, buscamos identificar e analisar as condições e organização do trabalho dos entregadores, compreender as vivências de prazer, sofrimento e as dinâmicas de sociabilidade, além de investigar as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores e os fatores protetivos e produtores de saúde. A pesquisa contou com a utilização de métodos mistos para a coleta de dados. Foram realizadas 8 entrevistas, feitas por meio de chamadas de vídeo, via mensagens de texto ou ainda de forma presencial, com a etnografia urbana. Além disso, realizamos etnografia digital e etnografia urbana para observação e coleta de informações. Os resultados foram organizados em 3 núcleos de sentido perpassados por análises e discussões baseadas na Psicodinâmica do Trabalho, sendo o primeiro sobre as condições e organização do trabalho, seguido dos fatores estressores e protetivos da saúde e sentido no trabalho e, por fim, abordamos as dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores. Diante de um cenário de trabalho precarizado e inseguro, os trabalhadores encontram algumas estratégias individuais para lidar com o sofrimento e as impossibilidades no trabalho, como as estratégias adaptativa, de proteção e de enfrentamento, assim como as estratégias coletivas, com as trocas de experiências em grupos e a ajuda mútua. Apesar de existirem tentativas de sobrevivência ao cenário do trabalho, acreditamos não serem suficientes para que se faça um trabalho fonte de saúde e prazer, na medida em que os trabalhadores não têm a liberdade para criar o caminho respeitando seu bem-estar do corpo e mental, já que devem responder de forma imediata aos problemas do contexto.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Entregadores por Aplicativo. Psicodinâmica do Trabalho. Saúde no Trabalho.

OCCUPATION DANGER:
Factors of labor health for app-based motorcycle delivery workers

ABSTRACT

Transporting goods by motorcycle in Brazil is an activity that has been carried out for decades. With the emergence of Uberization as a model of productive organization, a significant portion of this work is now performed by digital platforms, subjecting large groups of workers to informality and just-in-time labor. Thus, this study aims to understand the health production strategies in the work of motorcycle delivery workers who are subordinated through digital platforms. To achieve this, we seek to identify and analyze the working conditions and organization of delivery workers, comprehend their pleasure and suffering experiences, as well as the dynamics of social interaction. Additionally, we aim to investigate the defense strategies employed by workers and the factors that protect and contribute to health. The research employed mixed methods for data collection. Eight interviews were conducted through video calls, text messages, or in-person sessions with urban ethnography. Additionally, digital ethnography and urban ethnography were performed for observation and information gathering. The results were organized into three thematic cores, permeated by analyses and discussions based on the Psychodynamics of Work. The first core focused on the working conditions and organization, followed by stressors and health-protective factors, and a sense of purpose in work. Finally, we addressed the dynamics of social interaction and collective organization among the workers. Before a precarious and insecure work environment, workers employ various individual strategies to cope with suffering and challenges in their jobs. These include adaptive, protective, and confrontational strategies, as well as collective strategies involving the exchange of experiences in groups and mutual support. Despite attempts to navigate the challenging work landscape, we believe these efforts may not be sufficient to make work a source of health and pleasure. This is because workers lack the freedom to chart a path that respects their physical and mental well-being, as they are required to respond immediately to contextual problems.

Keywords: Uberization. App delivery workers. Work psychodynamics. Labor Health.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 - Vídeo da última entrega da noite de Tomé	90
Imagem 2 - Dia de chuva pode acontecer isso	93
Imagem 3 - Exemplo de acidente considerado “leve”	97
Imagem 4 - Garimpo	113
Imagem 5 - Tensão	114
Imagem 6 - Corridas de entrega	116
Imagem 7 - Quando falo que sou motoboy	118
Imagem 8 - Uma das logo da profissão	119
Imagem 9 - Foto pra ter um status	121
Imagem 10 - Empinando a moto 1	126
Imagem 11 - Empinando a moto 2	126
Imagem 12 - Momento de confraternização e descontração	130
Imagem 13 - Foto de perfil G1	136
Imagem 14 - Foto de perfil G2	136
Imagem 15 - Foto de perfil G6	137
Imagem 16 - Foto de perfil G5	137
Imagem 17 - Troca de foto de perfil no G5	137
Imagem 18 - Anúncio de trabalho no G2	140
Imagem 19 - Venda de capacete no G2	142
Imagem 20 - Anúncio de serviços no G4	143
Imagem 21 - Anúncio de outros serviços no G4	144
Imagem 22 - Troca de links de grupos no G2	145
Imagem 23 - Pedido de ajuda no G5	146
Imagem 24 - Piada: Sofrer por amor dói no G5	149
Imagem 25 - Piada: Silas Car no G5	150
Imagem 26 - <i>Reels</i> de nandim_mboy	151
Imagem 27 - <i>Reels</i> de nandim_mboy 2	151

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização dos participantes	86
Tabela 2 - Núcleos de sentido e elementos de análise	87
Tabela 3 - Caracterização dos grupos on-line	135

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OL	Operação Logística
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
UEM	Universidade Estadual Maringá

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1. TRABALHO, UBERIZAÇÃO E ENTREGADORES POR APLICATIVOS.....	18
1.1. Globalização, trabalho contemporâneo e a informalização no Brasil.....	18
1.2. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil.....	27
1.3. Os motociclistas entregadores na era das empresas-aplicativo.....	37
2. PERCURSO METODOLÓGICO.....	47
2.1. Propostas Iniciais.....	47
2.2. Reinventando o método.....	50
2.2.1. Os primeiros passos da inserção no campo.....	51
2.2.2. Etnografia digital e os métodos de pesquisa na internet.....	52
2.2.3. Retorno ao campo: a prática da etnografia digital.....	59
2.2.4. Etnografia urbana e a cidade como espaço de trabalho dos entregadores.....	60
2.2.5. Aspectos éticos.....	64
2.3. Psicodinâmica do Trabalho.....	67
2.4. As fotonarrativas enquanto ferramenta metodológica.....	75
2.5. Análise de implicação e a posição da pesquisadora.....	80
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO DO MATERIAL.....	85
3.1. Condições e organização do trabalho.....	88
3.1.1. Jornada de trabalho.....	88
3.1.2. Remuneração.....	91
3.1.3. Descansos e alimentação.....	92
3.1.4. Adversidades climáticas.....	93
3.1.5. Relações de trabalho (trabalho formal, freelancer e por aplicativo).....	94
3.1.6. Impactos da Pandemia.....	95
3.1.7. Acidente de trabalho e suporte da plataforma.....	96
3.1.8. Plataformas de trabalho e distribuição de tarefas.....	98
3.1.9. Tempo de espera não remunerado.....	101
3.1.10. Suporte das plataformas.....	102

3.1.11. Relação com Clientes.....	103
3.1.12. Bloqueios da plataforma.....	104
3.1.13. Aspectos positivos de trabalhar com entregas por aplicativos.....	104
3.1.14. Aspectos negativos de trabalhar com entregas por aplicativos.....	106
3.2. Fatores estressores e protetivos da saúde e sentido no trabalho.....	107
3.2.1. Fatores que motivaram o ingresso na atividade de entregador.....	108
3.2.2. Estratégias de aprendizado na profissão.....	110
3.2.3. Como o trabalho afeta a saúde.....	110
3.2.4. Sofrimento no trabalho.....	112
3.2.5. Prazer no trabalho.....	116
3.2.6. Estratégias de defesa.....	120
3.2.7. Fatores protetivos de saúde.....	124
3.2.8. Perspectivas de futuro.....	127
3.3. Dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores.....	128
3.3.1. Dinâmicas de sociabilidade.....	128
3.3.2. Coletivos de Trabalho.....	130
3.3.3. Funções dos Grupos de WhatsApp e Facebook.....	133
3.3.4. Caracterização dos grupos de WhatsApp e Facebook.....	135
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	154
REFERÊNCIAS.....	157
ANEXO A – Convite para participação na pesquisa.....	165
ANEXO B – Planilha com esquema de mensagens padronizadas.....	166
ANEXO C – Modelo de mensagem convidando para participação na pesquisa.....	167
ANEXO D - Roteiro de entrevista.....	168
ANEXO E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	170
ANEXO F – Termo de Autorização de Uso De Imagem e Depoimentos.....	172

INTRODUÇÃO

No Brasil, a entrega e o transporte de mercadorias por moto é uma atividade exercida há décadas. Atualmente, é realizada em grande parte por meio de plataformas digitais, seguindo uma tendência global de uberização do trabalho. Esse modelo atualiza as formas de controle, gerenciamento e subordinação na organização do trabalho. A uberização do trabalho é o resultado de um processo em andamento há décadas, que envolve a restrição de direitos trabalhistas, transferência de riscos e despesas para os trabalhadores e a adoção de novas formas de organização produtiva. As empresas utilizam plataformas digitais para controlar grandes grupos de trabalhadores, fazendo com que as relações de trabalho venham a passar por reestruturações, que levam a intensificação das práticas neoliberais de gestão da vida (Abilio, 2019; Abilio; Amorim; Grohmann, 2021; Antunes; Filgueiras, 2020; Filgueiras *et al.*, 2020).

Diante deste cenário, como os entregadores por aplicativos estão lidando com os impasses vivenciados em seus cotidianos? Quais estratégias utilizam para produzir saúde e se proteger do adoecimento no trabalho?

Dessa forma, apresentamos como objeto de estudo desta pesquisa os entregadores motociclistas subordinados por meio de plataformas digitais. Temos como objetivo geral da pesquisa compreender as estratégias de produção de saúde no trabalho de entregadores motociclistas subordinados por meio de plataformas digitais. Para isso, no âmbito dos objetivos específicos, buscamos identificar e analisar as diferentes condições e organização do trabalho dos entregadores por aplicativo, compreender as vivências de prazer e sofrimento e as dinâmicas de sociabilidade inerentes ao trabalho dos entregadores, além de investigar as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores e os fatores protetivos e produtores de saúde no trabalho.

Ao se tratar de uma pesquisa no campo da Psicologia, acreditamos ser relevante resgatar Martín-Baró para discutir a respeito da função da pesquisa e da psicologia. Segundo Martín-Baró (1997, p. 7), “o trabalho profissional do psicólogo deve ser definido em função das circunstâncias concretas da população a que deve atender” e deve ainda contribuir para alcançar uma resposta aos problemas enfrentados pela sociedade, apoiado em sua especificidade.

O autor defende que o *quefazer* da psicologia deve ser a conscientização, entendida por ele como uma contribuição para que as pessoas transformem as circunstâncias opressivas de seu meio, atuando na identidade pessoal e social de cada um. A conscientização presume

uma mudança na relação dos sujeitos com seus iguais e com o meio ambiente já que, para o autor, “não há saber verdadeiro que não seja essencialmente vinculado com um saber transformador sobre a realidade, mas não há saber transformador da realidade que não envolva uma mudança de relações entre os seres humanos” (Martín-Baró, 1997, p. 17).

Para Martín-Baró (1997), o saber da psicologia deve ter o propósito de construir uma sociedade em que o bem-estar de poucos não seja alcançado à custa do sofrimento de outros e em que o sucesso de alguns não resulte na desumanização de todos. O psicólogo deve atuar nos processos subjetivos que estruturam as injustiças sociais, contribuindo para que os caminhos alternativos sejam possíveis e que as exigências e necessidades dos povos tenham uma identidade pessoal e coletiva.

Sendo assim, esta pesquisa é relevante porque busca investigar uma forma de organização do trabalho que parece contribuir para a degradação da saúde de um grande grupo de trabalhadores no Brasil e no mundo, como citado anteriormente. Além disso, acreditamos que a pesquisa é pertinente ao pretender compreender, a partir da palavra e da perspectiva do próprio trabalhador, quais são os caminhos para a produção de estratégias defensivas e produtoras de saúde. Dessa forma, alinhados com o *quefazer* da psicologia, buscamos a conscientização, não só dos trabalhadores, mas de toda a comunidade, acerca dos processos presentes no trabalho de motociclistas entregadores subordinados por meio de plataformas digitais para que transformações possam ocorrer visando a melhoria das condições de existência de todos os atores envolvidos no contexto social atual.

Entendemos que esta não se trata de uma pesquisa neutra, considerando que a ciência é uma atividade elaborada por homens e é vulnerável a influências e transformações destes. Por isso, “os objetivos das ciências são os objetivos do homem” (Tomanik, 2004, p. 22). Como qualquer outra atividade humana, a pesquisa científica está inserida num contexto social e é determinada por ele. “Assim, numa sociedade que se apresenta desigualmente dividida, qualquer atividade estará sempre situada entre dois polos: o da contribuição para a manutenção do sistema vigente de desigualdades, ou o da contribuição para a superação desse sistema” (Tomanik, 2004, p. 162).

Para a produção do conhecimento final, utilizamos a pesquisa de campo, que tem como metodologias a entrevista, a etnografia (urbana e digital) e a fotonarrativa (descritas mais adiante), métodos em que convidamos os trabalhadores para nos contar sobre suas experiências de trabalho e construir uma produção fotográfica sobre o que é ser motociclista entregador de aplicativo. Dessa forma, posicionamo-nos enquanto pesquisadores que buscam uma visão crítica do contexto em que estamos inseridos, ao reconhecer a existência das

relações de poder e ao dar voz aos sujeitos estudados enquanto sujeitos de conhecimento, de experiências, de afetos, de resistências e de sonhos.

Nesta pesquisa, adotamos uma abordagem qualitativa e exploratória. O estudo foi dividido em duas fases: a primeira, teórico-bibliográfica, teve como objetivo aprofundar o conhecimento sobre o mundo do trabalho contemporâneo, a uberização e plataformação do trabalho no Brasil e sobre os motociclistas entregadores que atuam subordinados às plataformas digitais. Ainda buscamos embasamento teórico acerca das técnicas utilizadas na fase seguinte. Já a segunda etapa consistiu na pesquisa de campo, em que utilizamos métodos mistos para a coleta de dados: entrevistas, fotonarrativas, etnografia urbana e etnografia digital.

Os capítulos seguintes estão divididos em três partes. No capítulo 1, intitulado de “Trabalho, uberização e entregadores por aplicativos”, apresentamos como o processo de reestruturação produtiva marcou o início das transformações no mundo do trabalho contemporâneo. Essa reestruturação só foi possível com a intensificação da globalização e a reorganização da distribuição internacional do trabalho, a partir da política de abertura do mercado impulsionada pelo neoliberalismo, que se tornou a base do capitalismo contemporâneo.

Com as mudanças ocorridas no mercado nas últimas quatro décadas, as formas de gerenciamento da força de trabalho também foram afetadas. Discutimos como o modelo de produção toyotista ganhou espaço na economia mundial, levando a flexibilização e o trabalho sob demanda, ou o trabalho *just-in-time*, a ser adotado como modelo de produção de diversos lugares do mundo. Dessa forma, a desregulamentação do trabalho passa a fazer parte das características do trabalho no Brasil, atingindo não apenas os trabalhadores informais, mas também os empregos formais do país.

Em seguida, tratamos da uberização e plataformação do trabalho no Brasil e sobre como ela surge como resultado das diversas transformações contemporâneas sofridas pelo trabalho, por meio da eliminação de direitos trabalhistas, da transferência de riscos e custos para os trabalhadores, além do surgimento de novos arranjos produtivos. As plataformas digitais representam um novo e poderoso meio pelo qual as relações de trabalho estão sendo reestruturadas. Abordamos, então, conceitos como *gig economy*, trabalhador *just-in-time*, plataformação, *crowdsourcing*, empresa-aplicativo e tantos outros que compõem a gramática da uberização do trabalho no Brasil e no mundo. Compreender as novas formas de controle e gestão possibilitou a compreensão dos novos modelos de organização e resistência dos trabalhadores.

Finalizando o capítulo, falamos sobre os motociclistas entregadores na era das empresas-aplicativo. Abordamos a origem da profissão de motoboy e suas características, além das mudanças trazidas pelas plataformas digitais. Também é apresentado o estado da arte das pesquisas brasileiras sobre o trabalho do entregador por aplicativo, quais são as características do trabalho e quais as consequências sociais e para a saúde dos homens e mulheres que atuam subordinados pelas plataformas digitais.

No capítulo seguinte, apresentamos os procedimentos e ferramentas utilizados em nosso caminho metodológico. Diante dos desafios encontrados no campo, trabalhamos com métodos mistos para compreender as vivências laborais dos participantes. Na primeira parte do capítulo, abordamos nossas propostas iniciais de investigação que se transformaram a partir de nosso contato com a realidade do trabalho exploratório. Descrevemos, então, o caminho trilhado com o campo, que nos permitiu conhecer um pouco mais da experiência de trabalho dos motoboys entregadores.

Durante o capítulo, esclarecemos ainda sobre a utilização da entrevista, etnografia (digital e urbana) e de fotografias enquanto ferramentas metodológicas. Fundamentamos nossa análise no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho e, por isso, abordamos conceitos que contribuem para a compreensão dos aspectos subjetivos que são mobilizados e afetados pelas vivências no trabalho. Por fim, dissertamos sobre a análise de implicação e quais foram as percepções e experiências vivenciadas pela pesquisadora que influenciaram nosso trajeto.

No capítulo 3, trazemos os resultados e as análises do material da pesquisa de campo, que conta com o conteúdo coletado de transcrições de entrevistas, relatos da pesquisadora em seu diário de campo, mensagens em grupos no WhatsApp e no Facebook e fotografias enviadas pelos entrevistados. O material está organizado em 3 núcleos de sentido, sendo o primeiro dele intitulado “Condições e organização do trabalho”, onde tratamos sobre a jornada e a rotina de trabalho dos entregadores e sua relação com as plataformas e com os clientes. Em seguida, discutimos os “Fatores estressores e protetivos da saúde e sentido no trabalho”, em que analisamos a motivação para o ingresso na atividade de entregador, dinâmicas de aprendizado, fatores de prazer e de sofrimento no trabalho e quais são suas estratégias de proteção da saúde. Depois, discorremos sobre as “Dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores”, em que descrevemos as diversas formas de trocas de experiências entre os trabalhadores, os grupos onlines e a forma que como se organizam coletivamente.

Por fim, fechamos o trabalho com nossas considerações finais acerca do problema a qual nos propomos a responder: afinal, quais são as estratégias de produção de saúde no trabalho de entregadores motociclistas subordinados por meio de plataformas digitais? Tratamos de nossos limites e desafios e nossas impressões após chegar ao final do trajeto que realizamos nos últimos 2 anos.

1. TRABALHO, UBERIZAÇÃO E ENTREGADORES POR APLICATIVOS

O trabalho de entrega e transporte de mercadorias por moto já existe no Brasil desde a década de 1980 (Moraes; Rohr; Athayde, 2015). Esta atividade atualmente é realizada em grande parte como um trabalho subordinado por meio de plataformas digitais. Tal forma de trabalho, chamada também de uberização, é um fenômeno que vem crescendo no Brasil e no mundo como tendência de uma nova organização do trabalho, uma vez que atualiza formas de controle, gerenciamento e subordinação (Abílio, 2019).

A uberização surge de um processo há décadas em trajetória, resultante das formas de restrição de direitos e delegação dos riscos e despesas para os trabalhadores. Segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021), as empresas atuam fazendo uso das plataformas digitais para controlar gigantescos grupos de trabalhadores. Fruto de décadas de flexibilização e de transformações, as relações de trabalho vêm se reestruturando por meio das plataformas digitais.

Sendo assim, para iniciar nossa discussão, contextualizamos as condições de trabalho às quais o entregador por aplicativo está inserido. Para que a atividade deste trabalhador tenha as características atuais, o mundo do trabalho sofreu diversas transformações globalmente. Por isso, no primeiro capítulo, abordamos o tema da globalização, trabalho contemporâneo e a informalização no Brasil, qual caminho a reestruturação produtiva seguiu para chegarmos até aqui e quais são as principais características do mundo do trabalho atual. Seguindo, tratamos da uberização e plataformização do trabalho no Brasil, como ocorreu seu processo de surgimento e quais são os aspectos fundamentais da nova forma de gestão e organização do trabalhador. Por fim, tratamos sobre os motociclistas entregadores na era das empresas-aplicativo e como a profissão do motoboy se relaciona com as mudanças causadas pelas plataformas digitais.

1.1. Globalização, trabalho contemporâneo e a informalização no Brasil

De acordo com Nardi (2006), as transformações do trabalho contemporâneo tiveram início a partir da reestruturação produtiva advinda da crise do fordismo, nos anos 1970, chegando ao Brasil e aos países de economia periférica entre os anos 1980 e 1990. A principal característica desta reestruturação é a mudança de um modelo pautado no taylorismo e fordismo, para um formato marcado pela globalização e acumulação flexível. Com o avanço das tecnologias de telecomunicações e informática e da chamada terceira revolução industrial, alteraram-se a estrutura técnica e as formas de gestão do trabalho.

Para a efetivação da reestruturação produtiva, foi necessário um processo de intensificação da globalização, possibilitando a reorganização da distribuição internacional do trabalho com a política de abertura dos mercados, seguindo as regras do livre mercado ao mesmo tempo em que as questões sociais (como as proteções sociais e trabalhistas) foram deixadas em segundo plano (Nardi, 2006).

O neoliberalismo é a base do capitalismo contemporâneo e estabelece a norma geral que orienta a vida individual e social. Ele pode ser compreendido como um conjunto de discursos, práticas e instrumentos que estabelecem um novo modelo de governar, fundamentado no princípio universal da competição. Para Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo se extrapola enquanto ideologia e política econômica, pois é, acima de tudo, uma racionalidade que dá suporte e organiza as ações dos líderes políticos e o comportamento dos cidadãos. Para os autores, tem como principal característica a disseminação da competição como regra de conduta e da empresa como modelo referência de subjetividade. Nardi (2006) ainda afirma que, tendo como base o entendimento de que o mercado é a força reguladora da economia, o neoliberalismo prega que as barreiras de proteção social e do trabalho sejam reduzidas e transformadas.

Segundo Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo, enquanto modo de organizar a vida, também constrói subjetividades e formas de relações sociais e de vida. Os sujeitos passam a construir sua existência, a maneira como agem, relacionam-se entre si e consigo mesmos, de maneira que é estabelecido um padrão de vida nas sociedades ocidentais e em outras que buscam seguir a trajetória da “modernidade”. A partir desse contexto, são definidas normas que influenciam diversos aspectos da vida social, cultural e política. Essas normas, fundamentadas na competição generalizada, incentivam os trabalhadores e a população a se confrontarem, numa “luta econômica uns contra os outros” (Dardot; Laval, 2016, p. 16), estabelecendo as relações sociais conforme o modelo do mercado. Assim, como resultado, surgem justificativas para a existência das desigualdades crescentes e até mesmo as transformações do indivíduo, que é encorajado a se enxergar e a agir como uma empresa.

Nesse contexto, por meio dos instrumentos do Estado, até mesmo os governos buscam maneiras de disciplinar o indivíduo de forma íntima, nas relações dele consigo mesmo, por meio do autogerenciamento de si. Dessa forma, governar significa orientar o comportamento humano, seja em relação ao indivíduo consigo mesmo, seja em relação ao indivíduo em relação aos outros. A ordem de mercado consiste na concorrência (e não mais na troca), ou seja, a regra é a relação de desigualdade entre diferentes unidades produtivas ou empresas. Os

autores (Dardot; Laval, 2016) afirmam que o Estado assume o papel de zelar pelo quadro geral da concorrência para que seja respeitado enquanto norma geral da economia.

A necessidade de universalizar a norma da competição ultrapassa amplamente as fronteiras do Estado e afeta diretamente os indivíduos, inclusive em sua relação com eles mesmos. A empresa agora é elevada ao status de modelo de subjetivação, transformando cada indivíduo em uma empresa que precisa se gerir e um capital que deve ser rentabilizado. O Estado é pressionado a agir como uma empresa, tanto no seu funcionamento interno quanto nas suas relações com outros Estados. Isso significa que, além de ter a responsabilidade de construir e regular o mercado, o Estado também precisa se moldar às normas do mercado (Gaulejac, 2007).

Gradualmente, a figura do cidadão com uma responsabilidade coletiva está desaparecendo e sendo substituída pelo homem empreendedor, ou seja, o indivíduo que não tem direito a nada da sociedade e precisa se esforçar para alcançar seus objetivos. Ele é incentivado a “trabalhar mais para ganhar mais”, como ouvimos frequentemente nos discursos do novo modo de governar (Dardot; Laval, 2016, p.381). A ação pública não se concentra mais no sujeito de direitos, mas sim em um agente autoempreendedor que estabelece contratos privados com outros agentes autoempreendedores.

A reforma gerencial da ação pública não é neutra e, na verdade, é prejudicial para a lógica democrática da cidadania social. Ao reforçar as desigualdades sociais na distribuição de recursos em áreas como emprego, saúde e educação, ela também reforça as lógicas sociais de exclusão, levando a um aumento do número de “subcidadãos” e “não cidadãos” (Dardot; Laval, 2016).

Nardi (2006) acredita que, para a lógica neoliberal, a forma mais efetiva de transformar uma economia para um nível competitivo no cenário internacional é dissolver as estruturas sindicais, autorizar que a lógica do mercado regule as políticas sociais e restabelecer a proporção natural de desemprego, para gerar maior competitividade entre os trabalhadores. Conforme os princípios neoliberais, reduzir a estabilidade no trabalho é justificável pelo aumento da competitividade e eficiência do sistema. Para o autor, seguindo tais passos, apagam-se as relações de classe e intensifica-se o individualismo.

O comércio administrado pelos países da Organização Mundial do Comércio (OMC), por exemplo, é representativo dessa dinâmica, pois se pauta em normativas de liberalização comercial mediante a internacionalização financeira e de fluxos de bens e serviços, o que implica uma divisão social do trabalho que se assenta sobre assimetrias históricas entre países do Norte e Sul global (Viana Braz, 2019). Com efeito, a partir da globalização e da

consequência das novas tecnologias empregadas na produção, surgem transformações no mundo do trabalho que impossibilitariam uma sociedade do emprego total, já que para a competitividade ser incentivada, o neoliberalismo prega que seja mantida uma “taxa natural” de desemprego. Para o autor (Nardi, 2006), o crescimento da produtividade não tem mudado as condições de vida das pessoas para melhor, já que o que ocorre seria o aumento da concentração de renda.

Com as mudanças operadas no mercado nos últimos 40 anos, alteraram-se também as formas de gestão da força de trabalho. Enquanto o modelo pautado no fordismo e taylorismo valorizava a produção em massa, a padronização, organização técnica e regras de remuneração bem definidas, as novas formas de produção exigem um trabalhador mais qualificado, flexível, que sabe cooperar e inovar, que é multifuncional e versátil, comprometido com as etapas da produção (Nardi, 2006).

Buscando compreender o contexto econômico e internacional em que o toyotismo floresceu, Viana Braz (2019) afirma que o novo modelo econômico ganhou espaço após as crises do petróleo na década de 1970, quando o Japão passou a exercer influência como potência mundial. Após a Segunda Guerra Mundial, a globalização econômica foi retomada e as grandes empresas passaram a adotar táticas industriais mais refinadas, buscando reorganizar a divisão do trabalho. Essas táticas tiveram como base as ideias da administração científica de Taylor e as linhas de montagem introduzidas por Ford, difundidas no início da década de 1910. As empresas estadunidenses foram pioneiras na criação desse modelo de produção, que ficou conhecido como *American System of Manufacturing*, consolidando o país como potência mundial.

Em consequência das crises do petróleo na década de 1970, somadas à entrada de novos países atuantes na economia global, as indústrias se depararam com uma superprodução em relação à demanda, o que intensificou a competição e estabeleceu novos padrões de mercado. Como alternativa aos modelos de produção fordista e taylorista, surgiu o paradigma da qualidade total, também conhecido como modelo produtivo japonês ou toyotismo, que se expandiu como uma opção mais flexível e adaptável à nova realidade econômica. Tal modelo incorporou novas formas de automação e de informatização, dando ênfase para a alta qualificação técnica dos trabalhadores e para as equipes multiprofissionais. Houve um controle rigoroso da qualidade e dos processos produtivos, que se tornaram mais flexíveis e enxutos (Viana Braz, 2019).

Com o surgimento do Japão como nova potência industrial, ocorreu, na década de 1970, a ascensão da segunda onda de internacionalização da economia global. Na década

seguinte, a Coreia do Sul, juntamente com Hong Kong, Cingapura e Taiwan (conhecidos como Tigres Asiáticos), ganharam destaque devido à sua rápida industrialização e influência no mercado global.

Para manter sua vantagem competitiva frente à expansão asiática, as empresas ocidentais, especialmente nos Estados Unidos, investiram significativamente em tecnologia. No entanto, depois de sofrerem fracassos e perderem participação no mercado para empresas orientais, Viana Braz (2019) afirma que as empresas ocidentais perceberam que uma reestruturação organizacional era tão importante quanto as novas tecnologias. Era necessário criar um modelo de produção ágil e eficiente, como o modelo japonês, que fosse orientado por uma gestão mais participativa e por estratégias globais. No contexto da competição internacional, as empresas multinacionais estadunidenses buscaram novas metodologias de gestão que fossem mais lucrativas, dinâmicas e flexíveis, utilizando menos recursos e em menos tempo. Com a flexibilização das barreiras comerciais e o aumento da mobilidade das empresas no cenário internacional, os países em desenvolvimento viram suas empresas exercendo maior influência nos mercados locais e se conectarem com as redes internacionais de produção.

Com o desenvolvimento do modelo toyotista de produção no Japão, no pós-guerra, as empresas de países ocidentais passaram a aderir ao novo modelo como solução para a queda da produtividade e acumulação. Somando características já conhecidas do padrão fordista de produção às novas características japonesas, houve uma nova forma de produção e acumulação dentro do sistema capitalista conhecida como acumulação flexível.

Como principais características do modelo toyotista de produção, segundo Ribeiro (2015) dentro da organização e gestão do trabalho temos a forma de produção *just-in-time*, que consiste em produzir no momento exato e na quantidade precisa, conforme a demanda do mercado; o sistema *Kanban*, que utiliza placas ou senhas para controlar o estoque e a reposição de peças; a qualidade total, que envolve o engajamento dos trabalhadores na melhoria da produção; e o trabalho em equipe, que se baseia em grupos de trabalhadores multifuncionais que desempenham várias tarefas. Em relação aos salários, acontece uma desindexação e individualização dos pagamentos, juntamente com uma desregulamentação da política salarial e uma flexibilização do salário direto. Essa flexibilização pode levar, em algumas situações, a salários abaixo dos limites mínimos estabelecidos.

No que se refere às interações entre empresas, há uma clara hierarquia entre as grandes e as pequenas e médias, o que leva à subcontratação de micro e pequenas empresas que

apresentam condições precárias e instáveis. A rede de subcontratação é um elemento fundamental para o modelo japonês de produção (Ribeiro, 2015).

Segundo Nardi (2006), o novo modo de gestão defende a flexibilização da produção, o enxugamento das empresas, a redução da hierarquia, a subcontratação ou terceirização de serviços e a reorganização de processos. Com isso, cresce a insegurança no trabalho para todos os trabalhadores, da produção à gerência. Diante de um cenário pautado na acumulação flexível, Antunes (2020) afirma que o objetivo principal é reduzir os custos e aumentar a produtividade, por meio de estratégias como expansão das redes de terceirização, estímulo ao trabalho em equipe e aos times de trabalho, salários flexíveis, maior envolvimento colaborativo, adoção de atividades que envolvem múltiplas funções e polivalência. A deslocalização produtiva e a subcontratação são práticas comuns nesse tipo de modelo de negócio, visando a maximização dos lucros.

Como resultado, temos uma diversidade de formas de precarização que tem como alvo principal os trabalhadores. Quando a economia está em expansão, temos maior oferta de empregos, como é o caso do setor de serviços, em que há alta rotatividade, baixa qualificação e remuneração. Antunes (2020) cita como exemplo os trabalhos das plataformas digitais, do telemarketing, de mercados, do comércio, dos restaurantes e outros. Quando o cenário se inverte e a economia enfrenta crises, o efeito é a destruição dos empregos e a deterioração acelerada e desmedida dos direitos trabalhistas.

Para compreendermos como se opera a acumulação flexível do capital, ampliaremos os processos que estão nas raízes da flexibilização da economia. À medida em que a globalização se consolidou, os sistemas financeiros passaram a ser cada vez mais integrados, o que resultou em desregulamentações e tornou-os mais voláteis. Consequentemente, tornaram-se mais vulneráveis a crises, colapsos e flutuações extremas, já que, mesmo quando os Estados promovem políticas fiscais com o objetivo de controlar os processos monetários e as distorções, com maior ou menor intensidade, as políticas domésticas se mantêm subordinadas à macroeconomia (Viana Braz, 2019).

Devido a globalização, a procura pelos serviços de trabalhadores semiespecializados ou não especializados se torna mais variável, já que a abertura das fronteiras nacionais tornou mais fácil a substituição desses trabalhadores, pela diminuição dos impostos trabalhistas e por incentivos fiscais, frequentemente implementados por meio da terceirização. Nesse sentido, as tensões existentes entre os mercados globais e as disparidades sociais têm um impacto significativo nas relações de trabalho. Por um lado, há uma crescente necessidade de constante qualificação e habilidades múltiplas no mercado de trabalho, enquanto, por outro, a

abertura dos mercados resulta em uma redução da demanda por trabalhadores menos qualificados nos países desenvolvidos. Assim, a crescente utilização de mão de obra barata em países emergentes ou subdesenvolvidos tende a levar a um aumento da valorização da especialização nos países desenvolvidos, tornando os mercados domésticos ainda mais competitivos e vorazes (Rodrik, 2011; Viana Braz, 2019). No entanto, esse fenômeno pode produzir um excedente de desempregados mais qualificados.

Em mercados globalizados, a elasticidade nos tipos de mão de obra tem como efeito a precarização das condições de trabalho (Rodrik, 2011). Nesse contexto, os trabalhadores são os mais afetados, sofrendo com a redução de salários e empregos. Quando países exportadores utilizam padrões de mão de obra mais baratos, isso pode levar os países importadores a adotar padrões de mão de obra mais baixos também, para evitar a saída de capital do país. Isso pode ser exemplificado pelo conceito econômico de “nivelamento por baixo”, que aparece como efeito do processo estrutural das economias globalizadas. Essas medidas isentam os governos de tomarem ações de controle sobre a economia, além de garantir rendimentos cada vez maiores, principalmente para as empresas multinacionais, que muitas vezes não são comprometidas com o desenvolvimento das comunidades locais. Dessa forma, os trabalhadores são sempre os principais afetados pela redução de custos e pela elasticidade da demanda, assim como são os primeiros a experimentar e a sofrer com a precarização do trabalho (Rodrik, 2011; Viana Braz, 2019).

Com trabalhadores mais autônomos e ao mesmo tempo mais inseguros, eles buscam se dedicar em suas qualificações pessoais e focar em suas carreiras individuais para que estejam sempre adaptados para as mudanças do mercado. Os profissionais devem ser flexíveis e capacitados tecnicamente, mas também precisam ter habilidades sociais e relacionais, passam a ter maior poder de decisão e mais autonomia quanto às suas atividades e rotina de trabalho (Nardi, 2006). No entanto, como consequência, devem assumir os riscos de sua produção e são os responsáveis pelo relacionamento com seus pares e com os clientes externos. Por medo do desemprego, os trabalhadores mantêm a produtividade, mesmo com um alto índice de estresse e de exigências de eficiência.

As novas práticas de produção, aplicadas no Brasil, depararam-se com a necessidade de atrair e convencer o trabalhador a se transformar em um colaborador da empresa, pois desta forma, ele buscaria cooperar com as metas da organização e aperfeiçoar constantemente suas habilidades e seu trabalho, focando também nas qualidades necessárias para manter a sobrevivência da empresa dentro do mercado (Nardi, 2006).

Considerando o setor informal da economia, que seria uma consequência da nova organização do mercado, Nardi (2006) afirma que o estado neoliberal possui práticas diferentes em países capitalistas centrais e nos países pobres, sendo um modelo padrão da divisão internacional do trabalho. Enquanto nos primeiros o trabalho informal é marcado por relações ilegais, nos países pobres é visto como parte estruturante da economia. O setor informal seria o destino para os trabalhadores que não foram inseridos no mercado formal pela imposição dos padrões de competitividade que desmantelou as políticas de inserção social. Quem não se adapta às exigências do mercado, encontra no trabalho terceirizado e no trabalho precário uma saída para sobreviver.

A partir disso, origina-se um quadro de inobservância das leis trabalhistas e de vulnerabilidade social que ameaça as bases das relações de empregos enquanto contratos formais (Antunes; Druck, 2018). Dentro das modalidades dos trabalhos precarizados, a terceirização é uma manifestação central. Os autores destacam que em algumas categorias profissionais o número de trabalhadores subcontratados já é maior do que os empregados efetivados, como é o caso do setor petrolífero (Coutinho, 2015), do setor elétrico brasileiro (Fundação Coge, 2013), em alguns setores da indústria química, conforme dados do Anuário da Indústria Química Brasileira (apud Antunes; Druck, 2018), e para bancários (Sanchez, 2009). Levando em consideração fatores como gestão do trabalho, jornadas, rotatividade, benefícios, segurança e saúde no trabalho, as condições de trabalho são mais instáveis, inseguras e precárias entre os terceirizados e subcontratados, se comparada às condições dos demais trabalhadores.

Considerando o trabalho uberizado como uma forma emergente de informalização do trabalho, Abílio (2020a) defende que há uma análise em curso sobre como essa prática incorpora traços comumente associados ao trabalho feminino e periférico de forma generalizada. No modo de produção *just-in-time*, há uma ausência de formas preestabelecidas de trabalho e requisitos claros, o que pode levar à falta de distinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho, incluindo a indistinção entre trabalho e consumo, espaços domésticos e de trabalho e trabalho, consumo e lazer. Modos de trabalhar geram modos de viver e as formas de organização do trabalho influenciam nos processos de subjetivação do sujeito, assim como na determinação do processo saúde-doença relacionados ao trabalho. A falta de regras formalmente estabelecidas do trabalho pode gerar incerteza sobre as expectativas e responsabilidades dos trabalhadores, bem como a sensação de falta de clareza em relação ao ambiente de trabalho. Destacamos, então, a diferença entre os termos informalidade e

informalização. Este se distingue da informalidade, à medida que abarca também a flexibilização dos empregos formais no Brasil.

Seguindo a lógica do mercado flexível, além da intensificação do trabalho precarizado para todos os setores da sociedade, que traz prejuízos para a subjetividade dos trabalhadores, há também o enfraquecimento das organizações sindicais e das lutas sociais por direitos trabalhistas. Segundo Antunes e Druck (2018), desde a década de 1990 são discutidas e flexibilizadas leis trabalhistas que ampliam as possibilidades da terceirização e, conseqüentemente, da precarização do trabalho. Com isso, a terceirização sofreu grande crescimento nos anos de 1990 e 2000. Mais recentemente, com a Reforma Trabalhista, promulgada em julho de 2017, seguida da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), em 2018, por tornar lícita a terceirização de todas as atividades do processo produtivo de uma companhia, aprofundaram-se as condições precárias dos trabalhadores no Brasil e expandiu-se a presença da terceirização, sendo permitida dentro dos serviços públicos e para praticamente todas as categorias de trabalho, configurando-se numa “terceirização total”. Para os autores, “[...] a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil” (Antunes; Druck, 2018, p.183). É uma forma de controle do trabalhador, porém por meio de um contrato elástico, maleável e sem amparo trabalhista.

A flexibilização dos contratos de trabalho, segundo seus defensores, traria diferentes formas de contratos e menos regras, facilitando e estimulando novas contratações (Lopes *et al.*, 2020). No entanto, na prática, o que se constrói são contratos precários e instáveis, caminhando cada vez mais longe dos direitos sociais protetivos trabalhistas e previdenciários. O trabalhador deve se adaptar à demanda do mercado, às jornadas, à gestão de tempo e de sua saúde conforme manda a produtividade e lucratividade, com menor remuneração, normas de segurança desrespeitadas, aumento da competitividade e individualismo, deixando-o em condição de desamparo.

Dessa forma, é evidente a presença de uma confusão crescente entre o que é considerado tempo de trabalho e o que não é, com uma fusão cada vez maior entre as esferas profissional e pessoal, somada a falta de regulação pública clara do trabalho (Abílio, 2020a). Essa incerteza sobre o que constitui trabalho é evidente, por exemplo, nas ocupações da costureira domiciliar, empregada doméstica, revendedora e dona de casa, que contêm elementos fundamentais da flexibilização do trabalho. Além disso, essa falta de definição está se expandindo para outras ocupações, resultando em um processo de informalização que traz novas formas de precarização do trabalho.

O cenário atual de precarização do trabalho não afeta apenas a dinâmica dentro do trabalho, mas também os outros aspectos da vida e das relações sociais (Franco; Druck, 2008). Para além da esfera econômica, a precarização provoca uma deterioração do tecido social. Todo o imaginário social e individual é afetado e sofre mudanças, e, dessa forma, segundo Franco e Druck (2008), proporciona também um processo de despertencimento social, uma vez que o trabalho é a referência base para a construção da identidade social, assim como é um passe para o acesso à cultura, ao lazer, à saúde e à educação.

1.2. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil

No Brasil, há uma grande quantidade de trabalhadores que exercem diversas atividades informais a fim de obter renda suficiente para sobreviver e sustentar suas famílias. Em contraste com outros países, a precariedade do trabalho é um elemento fundamental e estrutural da economia brasileira (Rebechi *et al.*, 2022). O mercado de trabalho muitas vezes trata de forma injusta aqueles que dependem da venda de sua mão de obra. Nessa situação, o trabalho em plataformas surge como uma alternativa para muitos. Para Rebechi *et al.* (2022), a lógica de reestruturação que une a financeirização, a racionalidade neoliberal e a utilização de plataformas se baseia na redução de empregos, na disponibilidade abundante de trabalhadores e na desregulamentação dos direitos trabalhistas no nível nacional.

Segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021), a uberização surge como resultado das diversas transformações contemporâneas sofridas pelo trabalho. Ela condensa e simboliza processos que vêm ocorrendo há décadas, ao mesmo tempo em que já são uma realidade e uma direção que o futuro do trabalho parece estar tomando. Isso ocorre por meio da eliminação de direitos trabalhistas, transferência de riscos e custos para os trabalhadores, além do surgimento de novos arranjos produtivos. As plataformas digitais representam um novo e poderoso meio pelo qual as relações de trabalho estão sendo reestruturadas.

Vaclavik, Oltramari e Oliveira (2022) defendem que está ocorrendo um processo de agenciamento do trabalho informal na criação e no crescimento dos mercados de trabalho digitais através da *gig economy*. Esse processo é conhecido como “empresariamento da informalidade”. Nesse sentido, a *gig economy*, termo em uso desde 2018 pela Organização Internacional do Trabalho, se refere a formas de trabalho sem muita organização, que são intermediadas por plataformas on-line, ligadas à realização de tarefas imediatas em resposta às demandas on-line dos clientes que solicitam um determinado serviço (Vaclavik; Oltramari; Oliveira, 2022). Esses tipos de arranjos de trabalho constituem mercados que conectam

consumidores e trabalhadores informais por meio das plataformas on-line e são, geralmente, trabalhos de curta duração, ou seja, “bicos” (ou *gigs*).

O empresariamento da informalidade é visto pelos autores como uma tendência de transformar atividades informais, realizadas por milhões de pessoas em todo o mundo, em oportunidades de negócios rentáveis para empresas multinacionais, que agora gerenciam e controlam essa grande multidão de trabalhadores informais, dado o grande potencial de exploração econômica. A emergência de novas formas de organização econômica e de trabalho, como a *gig economy*, tem reflexos significativos que resultam em mudanças no mercado de trabalho. Essas mudanças afetam as relações de trabalho, as organizações coletivas e as trajetórias individuais, o que implica em uma (re)configuração desse mercado.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) afirmam que, a partir das décadas de flexibilização, em que o trabalho sofreu diversas eliminações de direitos e proteções, o trabalhador vem passando a ser o responsável individual por sua própria gestão da reprodução social, acompanhados concomitantemente do aprimoramento das formas de usar da força de trabalho.

O conceito de *gig economy*, segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021), parece ser equivocado para descrever como o trabalho subordinado por meio de plataformas está inserido na economia brasileira. Utilizado para descrever as dinâmicas de países do Norte Global enquanto a economia dos bicos, não pode ser aplicado da mesma forma em economias como a nossa, em que o mercado de trabalho é construído sobre o trabalho precário, informal e mal remunerado, com baixos níveis de qualificação necessária.

O Brasil registrou uma taxa de 39,4% de trabalhadores informais entre os meses de julho, agosto e setembro de 2022 (IBGE, 2022a). No total, 39,145 milhões estavam na informalidade durante o período estudado pelo Instituto Nacional de Economia e Estatística (IBGE) divulgado por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). No mesmo ano, no país 1,5 milhão de pessoas estavam trabalhando por meio das plataformas digitais e dos aplicativos de serviços (IBGE, 2022b). Destes, 52,2% (778 mil) tinham como trabalho principal o de transporte de passageiros por meio dos aplicativos (de táxi ou excluindo táxi), 39,5% (589 mil) trabalhavam com aplicativos de entrega de comida e produtos e 13,2% (197 mil) utilizavam aplicativos de prestação de serviços gerais ou profissionais como meio de trabalho. Do total de trabalhadores plataformizados, cerca de 77,1% eram trabalhadores por conta própria, enquanto 29,2% estavam nessa condição entre os não plataformizados.

Para os autores (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021), o uso do termo “*gig economy*” se torna um recurso linguístico um tanto problemático para descrever formas de trabalho que já são parte da história de vida da classe trabalhadora periférica, o que levanta questionamentos sobre a compreensão de nossa identidade e as mudanças e continuidades do mundo do trabalho. Portanto, a importação sem maiores interferência de termos como “*gig economy*” pode esconder os modos de vida típicos da periferia que existiam antes da chegada de empresas atuando em plataformas digitais, mas que agora são subordinados e organizados de maneiras novas. Assim, Abílio; Amorim; Grohmann, 2021 defendem que a análise sobre esse tipo de trabalho e organização produtiva deve ser feita a partir da perspectiva da periferia, exigindo uma compreensão de como essa nova forma de organização incorpora elementos estruturais, mas que agora estão subordinados a lógicas e formas renovadas de gerenciamento do trabalho.

A uberização pode ser entendida como um amplo processo, já em uso há décadas em formas que vão além das plataformas digitais (e da própria plataforma Uber), de consolidação da informalização e do trabalho *just-in-time*, ou o trabalho sob demanda (Abílio, 2020a). Como forma de gestão do trabalho, o trabalhador se torna um autogerente de sua própria produtividade, mas ainda assim é subordinado à empresa e suas normas. Nessa dinâmica, os riscos e custos do trabalho são transferidos para o trabalhador, enquanto a empresa muitas vezes não oferece padrões claros de remuneração, controle de tempo e execução do trabalho.

Segundo Abílio (2020a), nessa nova dinâmica, o trabalhador se torna um trabalhador *just-in-time/sob demanda*, uma vez que a empresa paga apenas pela produção e não pelo tempo que o trabalhador fica disponível, o que pode levar a jornadas de trabalho sem limites de horas e mais ligadas à necessidade de ganho diário. O trabalhador, portanto, fica à disposição da empresa, mas só é remunerado pelo serviço que efetivamente produz.

As empresas de aplicativo aparecem como intermediárias entre os trabalhadores e os clientes, criando uma “ponte” entre restaurantes e entregadores ou entre motorista e passageiro, por exemplo, por meio dos meios tecnológicos que promovem o encontro entre oferta e demanda (Abílio, 2020a). Entretanto, essa nova forma de mediação representa uma forma de controle e subordinação do trabalho. Por isso, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) usam o termo trabalho subordinado por meio de plataformas digitais para designar o processo de trabalho que descrevemos até aqui. De fato, não se trata apenas de um trabalho mediado por plataformas, uma vez que as empresas exercem um papel central de dominação sobre os trabalhadores, por meio de suas políticas de trabalho, algoritmos de gerenciamento e controle das atividades dos trabalhadores.

O foco está nos processos de centralização e controle de capitais que ocorrem na relação com a dispersão do trabalho (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Por essa perspectiva, a globalização das cadeias produtivas, as formas de organização do trabalho toyotistas e os novos arranjos produtivos se baseiam no movimento de dispersão do trabalho, mas mantendo a centralização do controle sobre ele.

Antunes e Filgueiras (2020) afirmam que a uberização do trabalho e a reorganização produtiva impõem três características que destroem o trabalho e corroem sua legislação protetora: a flexibilidade, a informalidade e a intermitência, uma vez que constituem o ideário e as práticas das empresas e, dessa forma, propiciam a reconfiguração de antigas formas de exploração, sob a aparência de uma nova legislação. Por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), as empresas são capazes de potencializar as formas de obtenção de lucros e de utilizar dessas ferramentas para controlar a força de trabalho, sob o princípio da tecnologia neutra e autônoma. Tal neutralidade, segundo Antunes e Filgueiras (2020), não passa de um ideário fetichizado, pois quem controla o algoritmo e, conseqüentemente, o ritmo e organização do trabalho individual dos trabalhadores é a engenharia informacional do capital.

No entanto, são essas mesmas TICs que possibilitam, mais do que nunca, a identificação do trabalho realizado e o cumprimento pelas empresas de normas para que se efetivem os direitos do trabalho (Antunes; Filgueiras, 2020). A detecção e caracterização de aspectos como tempo de trabalho, movimentação, pagamentos, acidentes e descansos já se encontram na base de dados das plataformas e poderiam estar disponíveis para acesso. Enquanto pregam a transparência como tática de marketing, as empresas-aplicativo não se consideram obrigadas a conceder alguma informação sobre seus entregadores, informações estas de interesse público e já obrigatoriamente disponibilizadas por outras empresas que têm empregados (Filgueiras *et al.*, 2020).

Para Antunes e Filgueiras (2020), no entanto, há também uma enorme dificuldade de impor normas de proteção social ao trabalhador, uma vez que a ideologia neoliberal que defende que mais direitos no trabalho acarretam em desemprego está infiltrada no discurso dominante geral. Os autores defendem ainda que, dessa forma, estaria ocorrendo uma substituição do trabalho assalariado por novas formas de trabalho.

Na busca por conceituar e delimitar os termos que se relacionam com o tema da uberização, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) evidenciam que os desafios na definição e os diversos conceitos existentes demonstram também os desafios na interpretação dos eventos no momento em que ocorrem no próprio presente, em permanente transformação. Dessa forma,

investigando o processo de dispersão do trabalho e centralização do controle, os autores discutem os termos *crowdsourcing*, trabalho sob demanda, uberização e plataformação, afirmando que cada um traz uma perspectiva diferente acerca da conceituação de tal processo. Abilio, Amorim e Grohmann (2021) utilizam-se de “trabalho subordinado por meio de plataformas digitais” como um termo para nomear tal condição de trabalho.

Para darmos início à exploração dos conceitos presentes na temática da uberização, trazemos a definição de plataforma digital, conceituada por Abilio, Amorim e Grohmann (2021) como sendo empresas que controlam sistemas digitais sustentados e mantidos por dados e que tem os algoritmos como meio de organização. As plataformas digitais são um dos principais veículos dos modelos atuais de concentração de capitais e dispersão controlada do trabalho, uma vez que, informalizando o trabalho, aceleram modos de terceirização e de deslocamento de riscos e gastos, além de contribuírem com o fortalecimento da modalidade de trabalhadores *just-in-time* e do gerenciamento algoritmo do trabalho, por meio da união entre informação e informalidade. Já o conceito de empresa-aplicativo é definido como empresas que são vistas pelo consumidor como aplicativos, assim como, por vezes, para os próprios trabalhadores.

Dessa forma, o gerenciamento algorítmico permite procedimentos automatizados de decisão sobre a produção, por meio de orientações automatizadas em grupo, com base no processamento de uma enorme quantidade de dados, que vão desde as estratégias rotineiras dos trabalhadores até as práticas dos consumidores (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). É por meio do gerenciamento algorítmico que é possível a realização da coleta e do processamento de uma enorme quantidade de dados dos trabalhadores, centralizando e monopolizando as informações (Abílio, 2020c). Isso resulta em novas formas de gestão do trabalho, que envolvem um mapeamento completo do processo produtivo e uma subordinação individualizada, que inclui a previsão e a indução de comportamentos específicos.

A uberização representa uma alteração significativa na flexibilização do trabalho ao combinar o gerenciamento algorítmico com a redução do trabalhador a um trabalhador *just-in-time*. As empresas mantêm o acesso às informações sobre seu modo de funcionamento dificultado. O que torna difícil o entendimento sobre como o trabalho é gerenciado. No entanto, é viável explorar uma nova maneira de controle a partir dos pontos de vista dos trabalhadores e trabalhadoras que atuam em plataformas.

Combinado com o *crowdsourcing*, o gerenciamento algoritmo faz um mapeamento de toda a distribuição dos trabalhadores cadastrados e disponíveis, avalia a produtividade de cada um e rastreia constantemente a dinâmica da demanda dos clientes. Assim, mesmo que de

maneira obscura e informal, o algoritmo vai estabelecer procedimentos para organizar a distribuição dos trabalhadores dentro da demanda, beneficiando os trabalhadores mais produtivos e punindo os que não se adequam às regras - regras estas que não foram acordadas previamente (Abílio, 2020c).

O termo *crowdsourcing*, por sua vez, se refere à prática de transferir parte do trabalho que antes era realizado internamente pela empresa para um grupo indeterminado de pessoas, muitas vezes através de plataformas digitais (Abílio, 2020a). Com isso, os usuários da plataforma se tornam trabalhadores que executam tarefas específicas em troca de uma remuneração. Uma das características do *crowdsourcing* é a terceirização do gerenciamento dos trabalhadores para os próprios usuários da plataforma, que podem avaliar o trabalho dos outros usuários e definir informalmente o que é considerado um trabalho de qualidade. Essas avaliações podem ser usadas pela empresa para classificar, distribuir e remunerar o trabalho dos usuários.

Para gerenciar os trabalhadores em plataformas como Uber, o ranqueamento e bonificação são adotados como métodos de controle, por meio da coleta e análise automatizada de dados. Esses dados são utilizados para definir procedimentos e resultados esperados, em uma constante retroalimentação entre as ações dos trabalhadores, a vigilância dos consumidores e a gestão do trabalho. Abílio (2020c) defende que enquanto não forem postas às claras pelas empresas as formas em que o gerenciamento algorítmico funciona, podemos falar apenas de hipóteses, que se confirmam ou não conforme os relatos e as experiências dos trabalhadores.

Como resultado desta forma de organização estão a perda de estabilidade e o pouco esclarecimento sobre as regras das quais estão submetidos, mesmo que sempre presentes, já que não há a determinação clara ao trabalhador sobre as jornadas de trabalho e a distribuição e precificação do seu trabalho. Isso tudo é possível devido ao desenvolvimento tecnológico atual que possibilita um mapeamento de todo o processo do trabalho.

Para compreender a noção de plataformização, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) partem da definição de plataforma. Segundo os autores, plataforma é a combinação entre empresa, *software* e infraestrutura digital e tem como modelo de organização o uso de algoritmos e dados. Sendo assim, plataformização pode ser entendida como a dependência crescente dos dispositivos das plataformas digitais para a realização das tarefas de trabalho e atividades rotineiras, em âmbitos sociais e culturais. A uberização, por outro lado, é entendida como um processo mais extenso na consolidação das formas de informalização e estabelecimento do trabalhador sob demanda.

Sobre o processo de trabalho, Abilio, Amorim e Grohmann (2021) afirmam que para se tornar um trabalhador subordinado por meio das plataformas digitais, é apenas necessário se cadastrar, já que não há contratações ou processos seletivos. Configurando-se, então, como uma relação informalizada, já que o trabalho mediado pelas plataformas se caracteriza pela perda das determinações acessíveis, transparentes e estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre sua distribuição e precificação. São as empresas que controlam como o trabalho é distribuído, como é precificado, quem é incorporado e desligado do processo. E tudo isso feito sem esclarecimentos e de forma automatizada por meio do gerenciamento algorítmico. Tal controle, que envolve multidões de trabalhadores aparentemente de forma dispersa, tem seus processos centralizados.

A informalização causada e sustentada pela uberização influencia também na consolidação do trabalhador *just-in-time*, como uma condição geral a qual os trabalhadores subordinados por meio das plataformas estão submetidos. O trabalhador *just-in-time* é remunerado somente pelo “tempo efetivo de produção” (Abilio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 40), já que está disponível para a empresa, porém só são utilizados a partir das determinações dela, além de serem responsáveis por todos os custos de seu trabalho. Dessa forma, podem ser vistos como empreendedores de si, responsáveis pelo seu tempo e local de trabalho, seus instrumentos e estratégias. Tais práticas podem ser chamadas também de autogerenciamento subordinado, uma vez que o trabalhador deve gerenciar a si mesmo em relação com as regras informais que regem seu trabalho.

Temos então um trabalhador aparentemente autônomo, chefe de si mesmo, que pode administrar sua própria forma de trabalhar, que deve se autogerenciar, porém está subordinado às determinações da empresa, que, destacamos, aparece como um aplicativo, neutro, já que é o algoritmo que faz as decisões e mascara a responsabilidade que as empresas têm com as pessoas que trabalham para elas. De acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021), o autogerenciamento subordinado não surgiu com as plataformas, apesar de estar no cerne dessas formas de organização do trabalho. Já estava presente na organização toyotista e nas políticas neoliberais, além de fazer parte da organização das formas de vida periféricas.

Os autores destacam que o autogerenciamento subordinado faz parte da estrutura do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que este é caracterizado como um trabalho com alta rotatividade, empregos com baixa qualificação e remuneração e por relações de trabalho muito ligadas à herança escravocrata. São formas de organização que fazem parte dos modos de vida periféricos, em que é comum o reaproveitamento e gerenciamento das oportunidades em meio a instabilidade.

Para os autores Abílio, Amorim e Grohmann (2021), a forma industrial de organização do trabalho se mantém atuante na uberização. Os trabalhadores ainda estão distantes dos meios de produção e as empresas têm domínio total sobre o que, como e quando será produzido. Atualizando as formas tayloristas de gerência do trabalho, é por meio das plataformas digitais e dos aplicativos que são impostas as forças produtivas que subordinam, controlam e supervisionam os trabalhadores. É possível, assim, prescrever com detalhes as tarefas e metas de produção, como faziam os gerentes e supervisores dos locais de trabalho.

Dando força ao gerenciamento algorítmico, a propagação da racionalidade empreendedora, que reproduz o discurso de que os trabalhadores são livres para escolher suas condições de trabalho, surge como um agente ideológico sobre a classe trabalhadora, para reforçar a transferência para o trabalhador de toda a responsabilidade sobre o trabalho realizado. Como forma de mascarar a informalidade e precarização do trabalho, o discurso do empreendedorismo perpassa essas relações de trabalho, uma vez que o trabalhador se torna seu próprio chefe, sendo responsável por seu próprio sucesso e seu próprio fracasso. Nesse sentido, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) afirmam que, entender o funcionamento das novas formas de controle e gestão possibilita, assim, a compreensão dos novos modelos de organização e resistência dos trabalhadores.

Casagrande, Zamora e Oviedo (2021) exploram a narrativa de que o motorista de Uber seria um empreendedor. Os autores concluem que, apesar de possuir características específicas das novas estruturas tecnológicas, o motorista do aplicativo é um trabalhador e não se caracteriza como um empreendedor em nenhum ponto. Segundo os autores, o trabalhador de aplicativo não pode usar sua criatividade e inventividade para se antecipar aos movimentos do mercado - características típicas de um empreendedor - , já que deve realizar apenas o que é determinado pelo aplicativo. Dessa forma, a empresa Uber, por exemplo, poderia ser considerada como empreendedora (já que cria novos produtos e novas formas de produzir eliminando as antigas formas), mas não os trabalhadores.

Para eles (Casagrande; Zamora; Oviedo, 2021) o motorista não poderia ser considerado nem mesmo um autogerente subordinado, pois a gestão do trabalho não pode ser feita pelo próprio motorista. Com base nesses aspectos, os trabalhadores dos aplicativos como Uber e similares não são verdadeiramente empreendedores, mas sim trabalhadores precários com algum grau de flexibilidade na sua jornada de trabalho.

É importante ressaltar que, além da utilização das ferramentas disponibilizadas pela plataforma e da falta de suporte, existem ainda outras duas variáveis relevantes a serem consideradas: a microgestão do trabalho por meio de algoritmos e a disponibilidade de

trabalhadores e plataforma *just-in time*. Ao comumente se utilizar de conceituações imprecisas sobre o que é ser um empreendedor, temos como resultado a legitimação da exploração. Para os autores (Casagrande; Zamora; Oviedo, 2021), chamar o trabalhador subordinado de empreendedor facilita e legitima a exploração do trabalho precarizado. A empresa agora pode administrar uma enorme quantidade de trabalhadores por meio do gerenciamento algorítmico e precisa contar com as decisões do próprio trabalhador em aderir ou não à tarefa e em como administrar sua própria rotina de trabalho.

A pressuposição da uberização como uma tendência se relaciona com a possibilidade de generalização das características associadas a trabalhos precários, informais e com pouca ou nenhuma regulamentação. Nesse sentido, a noção de generalização se refere ao potencial de difusão dessas características para além das margens e dos contextos periféricos da sociedade, tornando-se uma forma de trabalho cada vez mais comum e normalizada (Abílio, 2020a).

A generalização do trabalho amador pode apresentar problemas em relação à regulamentação do trabalho e à proteção dos direitos trabalhistas (Abílio, 2020a). Por exemplo, enquanto o trabalho de um taxista é geralmente reconhecido como uma profissão regulamentada, o trabalho de um motorista de Uber pode ser visto como amador e não ser protegido pelas mesmas leis e regulamentações. Além disso, o trabalho amador muitas vezes é visto como temporário, mesmo que se torne permanente, o que pode dificultar a estabilidade financeira dos trabalhadores.

Com a pandemia da Covid-19, iniciada em 2020, o uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) foi fundamental para termos acesso a itens fundamentais. Com a *internet*, já tínhamos tudo na palma da mão, porém, quando ficamos restritos a acessar o mundo e, conseqüentemente, diversos serviços, essenciais ou não, somente por meio do *smartphone* e de computadores, aprendemos novas formas de nos relacionar com esse mundo. Dessa forma, o uso das TICs parece ter se intensificado e se expandido para atividades em diversos âmbitos do dia a dia, que antes não faziam parte.

As medidas de isolamento social, iniciadas em março de 2020, foram impostas como forma de tentativa de controle da pandemia de Covid-19. Nesse momento, o trabalho de entrega foi considerado uma atividade essencial para que a população pudesse praticar o isolamento social e, dessa forma, a demanda pelos serviços de entregas aumentaram, expandindo também a possibilidade de lucro para os trabalhadores do setor.

A pandemia ainda possibilitou escancarar fragilidades sociais que vêm crescendo na atualidade, como é o caso da informalidade e da precarização do trabalho (Viana Braz,

2020a). Com o fenômeno da flexibilização do trabalho, aparece também uma contradição presente no sistema de proteção social trabalhista brasileiro que não contempla grande parte dos trabalhadores do país, já que 39,4% da população ocupada está na informalidade (IBGE, 2022a). A pandemia veio para radicalizar um processo de precarização do trabalho que já estava em curso. Segundo Filgueiras *et al.* (2020), as empresas de entrega passaram a lucrar mais com as mudanças nos hábitos de consumo devido à pandemia, porém os trabalhadores do setor não se beneficiaram dos resultados da expansão.

Embora a nova morfologia do trabalho, como a uberização, possa trazer rupturas com os modelos burocráticos de gestão, isso não significa que o controle no e pelo trabalho tenha sido extinto (Rebechi *et al.*, 2022). Na verdade, é possível argumentar que o controle se apropriou de novos formatos, como a microgestão por meio de algoritmos e as avaliações pelos próprios usuários das plataformas. Nesse sentido, o trabalho continua sendo concreto, material e muitas vezes braçal, mesmo que seja mediado por um universo digital. Além disso, a falta de garantias trabalhistas e a precarização do trabalho podem tornar essa forma de trabalho ainda mais alienante do que o modelo fabril tradicional, já que os trabalhadores muitas vezes não têm nenhum tipo de segurança ou proteção, e são submetidos a um constante processo de avaliação e monitoramento. Portanto, embora a uberização possa trazer inovações em termos de tecnologia e organização do trabalho, é importante considerar as implicações negativas que essa forma de trabalho pode trazer para a vida dos trabalhadores.

Rebechi *et al.* (2022) apontam para a necessidade de criação de novas políticas públicas e de órgãos reguladores e de fiscalização para as diversas formas de trabalho por plataformas. Com base em um relatório feito pela *Fairwork*¹ Brasil em 2021 sobre as condições de trabalho de entregadores vinculados às empresas de plataforma, Rebechi *et al.* (2022) comparam as condições de trabalho de entregadores no Brasil e em outros países e afirmam que o Brasil foi classificado com uma das piores avaliações em termos de proteção trabalhista. Comparado a países como Gana, Índia, Indonésia e África do Sul, que também

¹ Fairwork é um projeto de pesquisa-intervenção que está trabalhando para estabelecer e medir padrões de trabalho decentes na economia de plataformas. O projeto é conduzido pelo Oxford Internet Institute, da Universidade de Oxford, e pelo Berlin Social Science Center. Por meio de uma rede global de pesquisadores, eles avaliam as condições de trabalho das plataformas de trabalho digital e as classificam em cinco princípios de trabalho justo (pagamento justo, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa.) (FAIRWORK, s.d.a). De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, s.d.), o conceito de trabalho decente busca garantir que: “homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

tiveram baixas pontuações, as plataformas em operação no Brasil obtiveram notas ainda piores em relação aos mesmos princípios.

Isso sugere que, apesar das mudanças no modelo neoliberal de produção serem observáveis em todo o mundo, a precarização do trabalho parece estar se acentuando mais nos países do Sul Global, como o Brasil. A falta de regulação adequada no país, combinada com altas taxas de desemprego, pode ser um indício das razões por trás desse cenário preocupante. Dessa forma, é essencial que medidas sejam tomadas para proteger os trabalhadores brasileiros que atuam em plataformas digitais e garantir que seus direitos trabalhistas sejam respeitados.

1.3. Os motociclistas entregadores na era das empresas-aplicativo

A profissão de motoboy nasce no Brasil nos anos 80 e ganha notoriedade nas duas décadas seguintes, juntamente com a chegada das consequências das transformações do mercado, marcado pela acumulação flexível (Moraes; Rohr; Athayde, 2015). O trabalho dos motoboys é definido pelo transporte de itens como documentos, alimentos e objetos, usando a motocicleta como meio de locomoção. Essa profissão, conforme afirmam Rebechi et al. (2022) era em grande parte terceirizada por empresas de pequeno porte para outras organizações.

Segundo Moraes, Rohr e Athayde (2015) o uso da moto como veículo de transporte teve importância para a profissão, dado o crescimento do número de fluxo de trânsito e a consequente diminuição da velocidade de locomoção, fazendo com que o veículo de duas rodas fosse mais adaptável e flexível ao novo cenário. Além disso, a moto é mais barata tanto em relação a compra quanto para a manutenção, se comparada aos veículos de quatro ou mais rodas.

Normalmente, os motoboys são acionados por clientes, sejam eles indivíduos ou empresas, que precisam de um produto ou serviço fornecido por um provedor localizado em outra região da cidade e que não desejam ou não podem se deslocar até lá. É papel do motoboy garantir que o serviço seja entregue ao cliente contratante. Com o crescimento da quantidade de trabalhadores exercendo essa atividade, assim como dos acidentes relacionados à ocupação, discussões sobre o trabalho do motoboy ganharam destaque dentro do poder público e na comunidade acadêmica, levando à criação da Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, que regulamenta a profissão. No mesmo período, cresce o serviço de transporte de

peças por motocicletas, mais conhecido como “mototáxi”, também regulamentado e foco de diversos debates (Moraes; Rohr; Athayde, 2015).

De acordo com Moraes, Rohr e Athayde (2015), são características comuns no trabalho do motoboy lidar diariamente com acidentes de trabalho, formas de remuneração por produtividade, fragilidade das relações profissionais e coletivas, pressão por horas extras de trabalho e alta rotatividade na profissão, entre outros fatores. Apesar destes aspectos negativos, os trabalhadores têm percepções positivas acerca de sua profissão, como as identidades construídas por eles, as dimensões normativas, os valores, conhecimentos, processos cognitivos e emocionais gerados e compartilhados durante o desempenho das atividades, as dinâmicas de entrada e permanência ou abandono da profissão, bem como as relações sociológicas entre o trabalho e a regulamentação profissional, o que pode indicar que aspectos subjetivos e sociais são desenvolvidos e devem ser mais explorados.

Com a entrada de empresas de plataformas digitais no país, como Uber Eats, Rappi, iFood e outras, a forma como os trabalhadores, agora popularmente conhecidos como “entregadores”, atuam e suas relações de trabalho foram modificadas (Rebechi *et al.*, 2022). A incorporação de novos elementos de gestão e de mediação afetou o tipo de atividade exercida por eles. Inseridos no modelo da uberização, os entregadores de mercadorias (principalmente alimentos) por aplicativo ganham destaque cada vez maior na atualidade, principalmente após a pandemia da Covid-19. Em 2022, dentre os 338 mil motociclistas que realizavam atividades de malote e entrega como trabalho principal, 50,8% deles (171 mil) realizavam seu trabalho por meio de aplicativos de entrega (IBGE, 2022b).

Segundo pesquisa realizada na Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), em colaboração com o Ministério Público do Trabalho (Filgueiras *et al.*, 2020) com entregadores motociclistas e em bikes de todas as regiões do país, o perfil dos entregadores é formado por sua grande maioria de homens (95% dos pesquisados), com idade entre 18 e 50 anos, tendo a atividade de entregas como único trabalho para 70% deles. Estes trabalhadores, que têm as entregas como única atividade, têm uma média de horas trabalhadas por dia de pouco mais de 10 horas, sendo 64,5 horas por semana (mais de 20 horas extras por semana em jornadas normais). Considerando todos os entrevistados, um terço trabalha todos os dias da semana e 90% trabalha de 5 a 7 dias na semana.

Segundo dados do IBGE (2022b), 81,3% dos trabalhadores plataformizados são do sexo masculino, um número muito maior se comparado aos trabalhadores ocupados no setor privado (59,1%). Os trabalhadores plataformizados também trabalham mais horas que os

trabalhadores formais, em média, 46,0 horas por semana, com 6,5 horas a mais que os demais ocupados (39,5 horas).

Sobre acidentes de trabalho, 33% deles afirmaram terem sofrido algum acidente exercendo essa atividade, sendo que 70% dos trabalhadores conhece alguém que foi vítima de algum incidente. Ainda a respeito de acidentes de trabalho, 72,1% desaprovam a resposta da empresa à situação, ou pela falta de apoio ou por terem sido bloqueados depois do problema (Filgueiras *et al.*, 2020).

Quanto à renda líquida, 44% tem um rendimento menor do que um salário mínimo no mês e 85% ganham menos do que 2 salários. Relacionando ao pagamento por hora, 51,7% deles recebe menos que 1 salário mínimo. Com a pandemia de Covid-19, época em que as entregas se tornaram um serviço essencial, gerando maior número de pedidos, os entregadores afirmam que seus rendimentos tiveram queda de 18,7% (Filgueiras *et al.*, 2020).

Para Abílio (2020b), durante a crise sanitária e econômica, é possível que a quantidade de pessoas que se cadastraram para trabalhar como entregadores por aplicativo tenha aumentado consideravelmente, principalmente entre aqueles que estavam desempregados ou que procuravam uma nova fonte de renda. As empresas são responsáveis por regular o tamanho do seu exército de trabalhadores e sua variação. Com o aumento no número de trabalhadores, ocorre também uma diluição da distribuição do trabalho. Além disso, alguns trabalhadores relataram uma diminuição na bonificação durante a pandemia.

Comparando com dados do IBGE (2022b), a média de renda dos entregadores plataformizados é de R\$1.784, sendo 80,7% do rendimento recebido pelos não plataformizados (R\$2.210). Em relação a jornada de trabalho, os trabalhadores totais que exerciam alguma atividade por meio das plataformas digitais tinham uma jornada de trabalho em média de 46h semanais, maior do que a média dos trabalhadores ocupados no setor privado (39,6h). Já para os entregadores, aqueles que trabalhavam com plataformas tinham jornadas semanais de trabalho maiores, sendo 47,6 horas contra 42,8 horas para entregadores de fora das plataformas.

Abordando ainda aspectos de proteção social, os trabalhadores plataformizados contribuíam menos para a previdência (35,7%) do que os ocupados no setor privado (60,8%) (IBGE, 2022b). Dentre os motociclistas que exercem entregas por aplicativos, apenas 22,3% deles contribuem para a previdência social, também em menor proporção se comparado aos entregadores que não utilizam as plataformas como meio de trabalho (39,8%).

Em relação às diferenças das condições de trabalho, Abílio (2020b) afirma que comparando trabalhadores terceirizados contratados e aqueles que atuam como entregadores

por aplicativo, há uma notável discrepância em relação à remuneração e carga horária, sendo mais desgastadas para aqueles que trabalham com os aplicativos. Comparar a mesma ocupação em suas formas uberizadas e terceirizadas por contrato pode ser muito útil para entender como as desigualdades se interconectam e se manifestam em diferentes condições de trabalho dentro da mesma ocupação. A mesma atividade em condições mais precárias é constituída por pessoas mais jovens e em maior quantidade de negros. Existe uma discrepância significativa na distribuição por idade e raça, bem como na situação ocupacional anterior dos trabalhadores envolvidos nessa atividade.

Comparando um levantamento feito com entregadores terceirizados contratados, Abílio (2020b) percebe uma diferença com o levantamento entre trabalhadores uberizados, já que para o primeiro grupo, metade dos entregadores se identifica como brancos e a outra metade como negros. Entre o segundo grupo, a grande maioria (70%) é negra. Em relação a idade, enquanto os contratados de até 27 anos correspondem a pouco mais de um terço do grupo, entre os uberizados a porcentagem sobe para 75% de trabalhadores jovens. Em relação à situação ocupacional anterior, enquanto 21% dos entregadores da empresa terceirizada estavam desempregados anteriormente, a proporção entre os entregadores uberizados subiu para 60%.

Outra característica interessante a se considerar sobre o trabalho uberizado dos entregadores é como as plataformas são favorecidas pela incerteza jurídica e pelas condições precárias dos trabalhadores migrantes. Mendonça, Woodcock e Grohmann (2022) evidenciam como exemplo do trabalho migrante em plataformas digitais o caso dos entregadores brasileiros que trabalham em plataformas de entrega no Reino Unido. As plataformas de trabalho, como a entrega de alimentos, foram incorporadas ao processo de migração, fornecendo uma forma relativamente fácil para os migrantes ganharem dinheiro ao chegarem a uma nova cidade, região ou país.

Apesar das plataformas terem se beneficiado dessas dinâmicas, principalmente por conseguirem acesso a um grande grupo de potenciais trabalhadores, também foram criadas dinâmicas que limitam a capacidade dos trabalhadores de responder e reagir. Esse movimento duplo é fundamental na formação da economia de plataformas, em que as plataformas de entrega se aproveitam dos fluxos migratórios e afetam a composição técnica desses trabalhadores, enquanto sua condição de migrante altera as características do processo laboral, suas condições de vida e formas de resistência.

Uma das condições de trabalho na forma uberizada é a exigência de prontidão, em que o trabalhador fica à disposição da plataforma digital por um tempo indefinido sem que isso

seja considerado como tempo efetivo de trabalho (Maior; Vidigal, 2022). Nessa configuração, se um trabalhador uberizado passar todo o dia aguardando uma chamada, ele não receberá nenhuma remuneração. O período em que o trabalhador fica esperando é um tempo invisível e não pago.

O fato de que o trabalho uberizado inclui o modo de espera como uma de suas condições apresenta um novo elemento na relação entre organização do trabalho e saúde do trabalhador, em comparação com arranjos de trabalho tradicionais. O tempo de espera não possui o mesmo conteúdo de tempo que o deslocamento até o trabalho, o descanso ou a execução das tarefas, e é um tempo de trabalho não remunerado. Isso pode ter implicações para a saúde do trabalhador, já que ele pode se manter psicologicamente ligado ao trabalho enquanto aguarda o chamado para uma tarefa remunerada, gerando alto grau de ansiedade, uma vez que essa tarefa pode significar sua subsistência e sobrevivência.

No entanto, as autoras (Maior; Vidigal, 2022) consideram que o tempo de espera pode ter caráter positivo quando ocorre em locais onde os trabalhadores se encontram, permitindo que discutam questões, compartilhem insatisfações, debatam reivindicações e construam uma organização coletiva. Dessa forma, o tempo de espera pode ser utilizado para a mobilização coletiva em busca de melhores condições de trabalho e de vida.

Luna e Oliveira (2022) ressaltam que, mesmo em contextos precários, os entregadores articulam entre si discussões e lutas contra os mecanismos de controle usados pelas empresas. Como exemplo do diálogo coletivo, elas citam as paralisações que ocorreram no dia 1º e no 25 de julho de 2020, que ficou conhecido como *Breque dos Apps* e que revelou de forma ampla a situação precária de trabalho do grupo. Elas defendem que, para garantir que esse sistema explorador não se torne ainda mais central e precário, é essencial que as categorias continuem se mobilizando e lutando coletivamente junto à classe trabalhadora. A história nos mostra que as vitórias da classe trabalhadora só foram alcançadas por meio da luta de classes.

No âmbito da saúde dos trabalhadores, o estudo feito por Liberato (2022) por meio de etnografia digital com entregadores identificou em 2021 um risco emergente de violência física relacionado a esse tipo de trabalho. Esse risco envolve tanto clientes quanto entregadores e é principalmente determinado pelo bloqueio injusto por reclamação do cliente, que gera medo nos trabalhadores. O estudo aponta que o medo de bloqueio injusto, a impossibilidade de contestar as decisões da empresa e o baixo ou nulo custo para a empresa desativar o entregador com ou sem justa causa são fatores que expõem esses trabalhadores à violência física.

Para Santos (2021), existem vários riscos que afetam a saúde dos trabalhadores e a dinâmica dos processos de trabalho: acidentes de trânsito, violência urbana, fadiga física, cognitiva e psíquica, a necessidade de permanecer no aplicativo para suprir as necessidades básicas, além da discriminação social e racial enfrentada pela maioria dos trabalhadores nessa condição precarizada. Santos (2023) apontou o estresse emocional e a imprevisibilidade dos riscos (como acidentes de moto, atropelamentos e desmaios) como fatores que tornam a ocupação de entregador como de alta periculosidade. Além disso, há também o alto risco de contaminação e de assaltos, sendo que a medida padrão adotada pelas plataformas é bloquear os entregadores.

O estudo de Nascimento e Borges (2022) (com 16 trabalhadores de aplicativos), mostrou que a longa carga horária, a baixa remuneração e a privação a direitos trabalhistas básicos são alguns dos elementos que causam estresse aos trabalhadores. Os dados levantados indicam que esse cenário é propício ao desgaste e adoecimento, evidenciando a relação entre a precarização do trabalho e a propensão ao adoecimento mental. Os autores afirmam que, a partir desse contexto, o trabalho por plataformas digitais pode ser considerado precário e estressante, já que os trabalhadores não encontram condições para que sua subjetividade seja mobilizada a fim de transformar seu sofrimento em prazer, abrindo caminhos para um cenário desgastante e adoecedor para a saúde física e mental.

Os trabalhadores em empresas-aplicativo são afetados pela unilateralidade das regras e das decisões sobre o trabalho a ser realizado, o que traz um sentimento de insegurança socioeconômica, segundo Barreira (2021). Esse sentimento muitas vezes os impulsiona a aceitar demandas perigosas ou trabalhar em condições precárias, em missões quase impossíveis. A falta de controle sobre o trabalho e as condições em que ele é realizado gera um ambiente de vulnerabilidade que impacta diretamente a segurança e proteção dos trabalhadores.

Conforme a pesquisa de Barreira (2021), devido à remuneração variável e incerta, muitos entregadores são forçados a prolongar suas jornadas de trabalho para compensar dias com rendimentos ruins ou dias em que foram bloqueados. Isso pode ser frustrante, pois permanecer mais tempo disponível para a plataforma não garante mais chamadas para entregas ou remuneração suficiente. Essa dedicação temporal dificulta o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a remuneração é melhor em dias mais difíceis de conduzir a bicicleta ou motocicleta, o que leva muitos entregadores a se arriscar em situações perigosas, como em horários noturnos ou em áreas de maior violência urbana.

Para Rodrigues (2021a) os trabalhadores de aplicativos estão expostos a riscos constantes, violência, insegurança e medo. Eles são incentivados a trabalhar em ritmos frenéticos por motivos financeiros, de maneira consciente, e pela gamificação, de forma inconsciente. A autora afirma ainda que, dessa forma, os trabalhadores de aplicativos enfrentam instabilidade constante devido à imprevisibilidade das plataformas em relação à distribuição do trabalho e remuneração, bem como a falta de clareza em relação aos critérios para o encerramento unilateral das “parcerias”.

Maciel *et al.* (2022) apresentam que os entregadores por aplicativos sentem insatisfação com a falta de formalidade no trabalho e com as baixas remunerações, fator este desmotivante. Eles não se sentem reconhecidos pela empresa dona do aplicativo e relatam medo e insegurança no trabalho, em razão da criminalidade e dos acidentes de trânsito, além de experiências de esgotamento emocional, estresse e sobrecarga. Também há relatos de falta de liberdade de expressão e de reconhecimento profissional, assim como de discriminação e desvalorização. Os entregadores se sentem injustiçados, uma vez que o aplicativo e a empresa não admitem falhas.

Ainda segundo Maciel *et al.* (2022), os entregadores relatam problemas físicos como dor no corpo, nas costas e dores de cabeça devido ao esforço físico e mental da profissão. Apesar de considerarem desistir, a necessidade de renda os faz continuar. Além das consequências físicas, a atividade causa danos psicológicos e sociais, relacionados à individualidade da atividade, uma vez que os entregadores não têm chefes e mantêm relações de coleguismo com os demais trabalhadores. Os entregadores frequentemente se sentem irritados devido ao custo emocional ao terem vontade de tomar atitudes em determinadas situações, mas se preocuparem com possíveis consequências negativas, como o bloqueio no aplicativo. Além disso, a atividade também causa danos sociais, especialmente o isolamento e a vontade de ficar só, que é o maior dano percebido pelos entregadores. Eles se sentem abandonados pelo poder público, que não faz intervenções para promover melhores condições de trabalho, e pelo aplicativo, quando suas demandas não são atendidas rapidamente, o que prejudica o trabalho (Maciel *et al.*, 2022).

Aquino, Pilate e Félix (2020) questionam a desproteção de uma parcela de trabalhadores que foi agravada pela crise sanitária durante a pandemia. Embora o isolamento social seja uma medida preventiva importante, os trabalhadores necessitavam de espaços e insumos para a higienização de seus veículos, equipamentos e de si próprios, já que muitas vezes não tinham locais adequados para a higiene pessoal. Na falta de saídas para os trabalhadores informais desempregados buscarem formas de sobreviver, muitas vezes

precisaram aderir aos aplicativos de *delivery* durante a pandemia para garantir o isolamento social dos trabalhadores formais.

Kalil (2020) afirma que o direito à saúde dos entregadores não foi respeitado durante a pandemia da Covid-19. As empresas não adotaram medidas de proteção satisfatórias e, quando exigidas judicialmente, tentaram se eximir de responsabilidades. Abílio *et al.* (2020) destacam que os trabalhadores precisaram tomar e custear por conta própria as medidas de proteção durante a pandemia, enquanto as empresas de *delivery* concentraram-se na prestação de orientações. A maioria dos entrevistados pelos autores afirmou que precisou adotar uma ou mais medidas de proteção, e o fato de ter que custear essas medidas acabou reduzindo ainda mais sua remuneração.

Rodrigues (2021b) identificou que os entregadores por aplicativos estavam mais expostos não apenas ao vírus da Covid-19, mas também a acidentes de trânsito devido ao aumento da demanda por entregas e à redução dos valores repassados pelos aplicativos. Isso levou a uma prolongação das jornadas de trabalho e um aumento no número de motociclistas mortos no trânsito, apesar de uma queda geral nos números de acidentes e óbitos.

Revelou-se a fragilidade das políticas econômicas liberais, que protegem alguns e deixam outros desamparados. Aquino, Pilate e Félix (2020) defendem que as medidas adotadas pelas empresas de aplicativos e pelo Estado não foram suficientes para proteger a saúde e os direitos desses trabalhadores. Comparado a outros países, o Brasil foi o único onde não houve regramento com medidas profiláticas aos entregadores por aplicativo (Lopes; Brito, 2020). A falta de proteção, diante da pandemia, pelas empresas de aplicativos é considerada pelos autores como uma omissão inconstitucional.

O estudo de Maciel *et al.* (2022) destacou fatores positivos vivenciados pelos entregadores em suas atividades de trabalho, como se sentirem identificados com a atividade e motivados para realizá-la com orgulho, além de experiências de gratificação. Além disso, Silva (2021) aponta como fatores atrativos o uso dos aplicativos como uma opção rápida de recolocação no mercado de trabalho, especialmente para ex-detentos que têm poucas opções. Embora a renda seja baixa, muitos trabalhadores consideram a facilidade de ganhar dinheiro como um atrativo, mesmo que os rendimentos diminuam com o tempo.

Os trabalhadores que atuam em contextos precários criam vínculos e muitos se comprometem com o trabalho e com os colegas de equipe, o que pode ser uma estratégia cognitiva de defesa. Para Silva (2021) esses vínculos são importantes para ajudar os trabalhadores a superar a precariedade e buscar um sentido para o trabalho. Já Liberato (2022) afirma que as paralisações dos entregadores (como o *Breque os Apps*, que já citamos

anteriormente) destacaram a questão dos bloqueios injustos e mostraram que o medo de ser excluído fomenta a solidariedade entre os trabalhadores. Eles adotaram estratégias coletivas para eliminar a fonte de risco e evitar o sofrimento decorrente do medo.

Silva (2021) defende que os aplicativos ocupam um espaço importante na vida dos trabalhadores, apesar de oferecerem pouco em termos de benefícios. Eles gerenciam a pobreza para benefício próprio e criam narrativas heterogêneas sobre a precariedade do trabalho. Alguns trabalhadores se consideram precarizados, enquanto outros não, mostrando que a face da precarização do trabalho mediado por aplicativos nem sempre é subjetivamente compreendida e internalizada pelos trabalhadores.

Rodrigues (2021a), a partir de sua pesquisa, conclui que nem todos os trabalhadores desejam a formalização do trabalho por meio da contratação celetista, mas há um desejo recorrente pelo empreendedorismo, mesmo que mascarado pela dominação interiorizada pelo discurso da meritocracia. Os trabalhadores almejam não estar subordinados a um chefe e organizar seus horários de trabalho conforme sua conveniência, buscando quase que platonicamente o “direito de ser dono de si mesmo”.

Para Bagno (2022), os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital se veem como empreendedores de si mesmos em vez de empregados dessas empresas, refletindo a racionalidade neoliberal que os atravessa. Apesar disso, eles também demonstram um desejo por direitos associados à ideia de empregados, sugerindo que a fragmentação do discurso jurídico-acadêmico e a dinâmica de vida dos trabalhadores podem ser os verdadeiros problemas, e não a própria noção de empregado, ou seja, eles querem se afastar da ideia de empregados por causa da imagem negativa que ela carrega, e não porque se entendem de fato como empreendedores.

Bagno (2022) defende que a escuta dos trabalhadores é essencial para a construção de direitos trabalhistas eficazes. Para isso, é necessário desmistificar narrativas capitalistas e resgatar laços de solidariedade. Além disso, é importante fornecer condições materiais aos trabalhadores, incluindo uma renda básica universal, para que possam participar conscientemente na construção desses direitos. Apesar das problemáticas do Direito do Trabalho, Bagno (2022) acredita que ele é o mecanismo mais imediato para alcançar a justiça e a igualdade social. Criticar o sistema não significa defender que ele acabe, mas de maneira oposta deve ser usado para proteger os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital e de qualquer outro setor vulnerável.

Silva (2021) ressalta a importância da criação de leis que reconheçam o vínculo empregatício entre as empresas-plataforma e os trabalhadores de aplicativos, como forma de

combater os impactos negativos da uberização do trabalho na vida dos brasileiros. O poder público, o Sistema Único de Saúde, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Ministério do Trabalho e os diversos órgãos responsáveis pela regulamentação do trabalho, devem intervir nessa situação e promover mudanças para garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores.

Barreira (2021) ainda reforça que os estudos sobre trabalho em plataformas mostraram a existência de riscos psicossociais à saúde dos trabalhadores, e que é necessário fazer mais pesquisas e ouvi-los para entender melhor como esses fatores afetam sua subjetividade. A partir disso, é possível desenvolver intervenções para controlar os danos e melhorar as condições de trabalho. Ela ressalta ainda que é importante resgatar o sentido positivo do trabalho como um indicador de saúde e de vida.

Por fim, terminamos o capítulo citando Rodrigues (2021a, p.87) na conclusão de sua dissertação. O termo “falas desalentadas”, que utiliza no título de seu trabalho, traduz:

[...] a constatação da miserabilidade contemporânea, quando ao término de um dia de trabalho, tudo o que um/a trabalhador/a espera é não morrer. Não há sonhos, não há planos, não há desejo, não há futuro, há apenas o presente e o presente é estar vivo e isso me parece de uma tristeza indizível para a humanidade. Finalizo minhas considerações, com a indagação: Qual é o futuro de uma sociedade que reduz as aspirações das pessoas à mera sobrevivência?

2. PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo, apresentaremos quais foram os métodos utilizados na trajetória desta pesquisa. Diante dos desafios encontrados no campo, trabalhamos com métodos mistos para conseguir compreender as vivências dos participantes. Foram as soluções encontradas e construídas para as barreiras que surgiam. Dessa forma, a seguir, contaremos qual foi o caminho tomado pela pesquisadora na investigação de campo e, ao final do capítulo seguinte, poderemos compreender como esse caminho expõe a aceleração e a inacessibilidade vivenciadas pelos próprios trabalhadores em sua rotina de vida.

Esta pesquisa fundamentou-se em uma investigação qualitativa e exploratória. O estudo se organizou em duas etapas: a teórico-bibliográfica, com o objetivo de aprofundar os conhecimentos acerca do mundo do trabalho e do processo de uberização, assim como a respeito dos usos teórico-metodológicos da fotografia e da abordagem da etnografia digital, e, em seguida, a pesquisa de campo, que utilizou como metodologias a etnografia e etnografia digital, entrevistas e a fotonarrativa (Duarte, 2017). Para a análise dos dados, utilizamos a análise de conteúdo temática (Gomes, 1994), fundamentada no referencial da Psicodinâmica do Trabalho, que contribui para a compreensão dos aspectos subjetivos que são mobilizados e afetados pelas vivências no trabalho.

Na primeira parte do capítulo, falaremos sobre quais eram nossas propostas iniciais de investigação, construídas a partir de nossos estudos teóricos, e que, ao nos depararmos com a realidade do trabalho exploratório, transformou-se em outra coisa. Em seguida, abordaremos quais foram as reinvenções do método a partir das dificuldades. Descrevemos o caminho trilhado, os desvios tomados e quais foram os pontos de encontro com o campo que nos proporcionou conhecer um pouco mais da experiência de trabalho dos motoboys entregadores. Abordamos ainda conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, que irão contribuir para a análise e compreensão dos elementos subjetivos envolvidos nas experiências dos trabalhadores. Por fim, separamos uma parte referente ao trabalho de análise de implicação, relacionado à posição da pesquisadora diante do objeto da pesquisa: quais foram as percepções e experiências vivenciadas e como a temporalidade e as questões de gênero interferiram em nosso trajeto.

2.1. Propostas Iniciais

Os primeiros passos da nossa pesquisa foram iniciados em 2021 e 2022, buscando firmar nossos pés com a investigação bibliográfica. Buscamos no campo teórico explorar os

estudos realizados acerca de nosso tema de pesquisa, com o objetivo de aprofundar os conhecimentos acerca do mundo do trabalho e do processo de uberização, assim como a respeito das ferramentas teórico-metodológicos da fotografia, já que tínhamos como objetivos iniciais utilizar da técnica das fotonarrativas (Duarte, 2017). Para a análise dos dados, propusemos utilizar a análise de conteúdo temática (Gomes, 1994), fundamentada no referencial da Psicodinâmica do Trabalho para a compreensão dos aspectos subjetivos que são mobilizados e afetados pelas vivências no trabalho.

Como técnica de amostragem para coleta de dados, propomos seguir conforme a amostragem “bola de neve” que, segundo Vinuto (2014), é uma forma de amostra que utiliza de cadeias de referência de maneira não probabilística. De início, conforme Vinuto (2014), os informantes-chaves, denominados de sementes, ajudam o pesquisador a localizar contatos de pessoas com o perfil desejado. Em seguida, as pessoas indicadas devem indicar novos contatos com as características desejadas, a partir de sua rede pessoal, e assim sucessivamente. Como um processo de continuada coleta de informações, tem o objetivo de se apoiar nas redes sociais dos entrevistados para que o conjunto de contatos potenciais seja cada vez maior, podendo ser finalizada pelo critério de ponto de saturação.

Iniciando o processo investigativo de campo, tal técnica não foi muito efetiva para lidar com nosso objeto de estudos, dado que apenas dois contatos foram feitos por meio da amostragem bola de neve. Um deles aconteceu por meio de contato com alguém de minha rede de relacionamentos e o outro contato foi indicação de uma pessoa que consegui contato por meio das redes sociais. Dessa forma, como uma das primeiras barreiras encontradas, tive que me adaptar e utilizar de outros métodos para lograr os contatos com os trabalhadores. Explicaremos mais detalhadamente na parte 2 do capítulo, mas tal contato aconteceu de forma mais rica por meio das buscas feitas diretamente em grupos na mídia social denominada *WhatsApp*.

Após feito o contato inicial, propusemos a realização de entrevistas presenciais, feitas em sala privada ou em local público na escolha do entrevistado, ou de forma virtual. Havíamos pensado em três opções para trabalharmos com a disponibilidade dos participantes, a fim de diminuir os possíveis obstáculos de local e tempo para realizar a entrevista. Por exemplo, propusemos a opção de entrevistas na rua, caso o entregador preferisse realizar as entrevistas em campo, em locais abertos, que costuma utilizar para seus descansos durante suas jornadas de trabalho. As entrevistas seriam realizadas nesses espaços (praças e outros espaços públicos), resguardadas as condições de sigilo e ambiência necessárias à sua condução. Tal formato de entrevista aconteceu, porém sem agendamentos. Foram feitas três

conversas em local de descanso dos motoboys, nas duas situações em que fui na rua a procura de participantes, contudo mediante um trabalho de etnografia e não pela bola de neve. Além disso, oferecemos a opção de efetuar a entrevista em local fechado, utilizando sala de atendimento clínico, o que não foi necessário, visto que nenhum dos entrevistados optou por este formato.

Caso o entrevistado ou a entrevistada não tivesse disponibilidade de realizar a entrevista de forma presencial, foi oferecida a opção de realizá-la de forma virtual, seguindo as orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) (BRASIL, 2021). Dessa forma, todo o contato seria feito mediante aplicativos de comunicação ou mídias sociais, conforme disponibilidade do entrevistado, como *WhatsApp*. A entrevista seria feita na plataforma *Google Meet*, que garante segurança e privacidade para os usuários (GOOGLE, 2022), e seria gravada pela própria plataforma. O link para a entrevista seria enviado para o participante com cerca de 30 minutos de antecedência, pelo mesmo canal de comunicação utilizado nos contatos anteriores, de forma individual, para não permitir a identificação dos convidados nem a visualização dos seus dados de contato por terceiros.

A grande maioria das entrevistas foi realizada sem agendamento prévio, ou seja, foi realizada conforme a disponibilidade momentânea do participante. Dessa forma, alteramos a plataforma de comunicação, sendo feita pelo *WhatsApp*, seja por mensagens ou vídeo chamadas.

Um grande obstáculo encontrado foi adaptar algumas entrevistas para o formato de entrevistas por mensagens. De início, eu estava apegada à proposta metodológica de realizar apenas conversas síncronas, presenciais ou por chamadas, o que fez com que eu perdesse alguns participantes. Dessa forma, também realizei entrevistas por mensagens de texto, síncronas e assíncronas.

Em relação aos participantes da pesquisa, tivemos como proposta inicial entrevistar seis entregadores, de acordo com os seguintes critérios de inclusão: 1) entregadores motociclistas, de qualquer idade ou gênero; 2) que trabalham em Maringá com entregas de comida por aplicativo (independentemente de qual a empresa); 3) que tenham um celular com câmera e capacidade de armazenamento das fotos utilizadas nas fotonarrativas. Diante dos obstáculos apresentados e da ampliação geográfica que a etnografia digital proporcionou, tivemos contato com diversos entregadores e entregadoras, de locais diferentes do Brasil. Conversamos com trabalhadores que utilizam diversos aplicativos, que realizam entregas de alimentos e objetos variados, que não trabalham mais com aplicativos, mas tiveram

experiências prévias com eles, e até mesmo um motoboy que além de trabalhar como entregador, tem experiência como mototaxista por aplicativo.

A principal ferramenta metodológica de nossa proposta inicial era a fotonarrativa (Duarte, 2017), a qual seria utilizada em dois encontros. No primeiro, além da entrevista semiestruturada, que tinha como objetivo coletar dados sobre o participante e sua ocupação, seria proposto ao participante que ele mesmo produzisse e selecionasse cinco fotografias para que fizesse uma narrativa do que cada imagem representa em relação a seu trabalho no encontro seguinte. Ao final, seria combinado com cada participante a data para o segundo encontro, nos mesmos termos do primeiro, cerca de 2 semanas depois.

O segundo encontro consistiria na apresentação da produção fotográfica pelo entrevistado. Ele ou ela poderia enviar previamente o material produzido para a pesquisadora por meio de canais eletrônicos de comunicação (como e-mail e *WhatsApp*). Como disparadora da produção das narrativas acerca de cada fotografia, seria feita uma pergunta solicitando que o sujeito entrevistado fizesse uma narrativa do que cada imagem representa em relação a seu trabalho. O profissional seria orientado a escolher uma fotografia para iniciar a entrevista. A fotografia poderia ser apresentada pela pesquisadora ou pelo próprio entrevistado, por meio do aparelho celular, notebook ou pelo modo de apresentação do *Google Meet*, enquanto faria a narrativa. Finalizando o que se desejaria falar sobre a fotografia escolhida, prosseguiria para a próxima, a partir de sua escolha quanto a ordem da narração e apresentação. Assim como na primeira entrevista, a comunicação seria gravada.

Um dos principais obstáculos enfrentados foi a resistência ou falta de disponibilidade dos participantes em realizar as fotonarrativas. Das oito pessoas que entrevistei, somente quatro deles enviaram fotografias, para conversarmos sobre elas. Conforme meu contato se aprofundava, ao longo de 5 meses, realizar mais de um encontro se mostrava raramente exequível. O método previsto anteriormente se revelou impraticável, diante da realidade cotidiana dos trabalhadores. Dessa forma, as fotos recebidas foram enviadas via *WhatsApp*, por onde pudemos abordar os significados delas. Por fim, o que era o método principal da pesquisa, tornou-se um método complementar da trajetória investigativa, somando-se às outras e nos mostrando uma riqueza de perspectivas para alcançarmos os objetivos propostos.

2.2. Reinventando o método

A partir dos primeiros passos dados em campo e dos apontamentos feitos pela banca avaliadora na qualificação da pesquisa, adequamos nosso método construído até então por

meio da pesquisa teórico-bibliográfica. A seguir, traçaremos o caminho metodológico, como uma linha do tempo do que foi feito. Acreditamos que dessa forma, ajudará na compreensão de como os métodos e técnicas de pesquisa foram pensados e refeitos, contribuindo também para entender as vivências dos próprios sujeitos estudados. O relato a seguir teve como principal fonte o diário de campo da pesquisadora, onde foram relatados os contatos feitos com os trabalhadores e possíveis participantes da pesquisa.

2.2.1. Os primeiros passos da inserção no campo

Seguindo a proposta inicial, em dezembro de 2022 (ainda antes da qualificação) entrei em contato com conhecidos de minha rede de contatos que trabalhavam com entregas por aplicativo. Consegui conversar via aplicativo de mensagens com um trabalhador, que me adicionou em dois grupos no aplicativo *WhatsApp*, em que entregadores da cidade e região faziam parte. Um dos grupos era destinado a trocas de experiências de trabalho e o outro grupo era o Projeto Vocação Perigo², destinado a um projeto em que os membros se organizam mensalmente com contribuições financeiras para ajudar aqueles profissionais que eventualmente precisassem, principalmente os que foram vítimas de acidentes de trânsito. Neste, fui apresentada como uma “motogirl” pois poderia haver algumas desavenças caso me apresentasse como psicóloga, segundo o motoboy que conversava comigo. Conversei com o trabalhador sobre sua experiência e fiz anotações. No entanto, perdi a oportunidade de uma conversa que poderia ter sido muito frutífera por ficar presa à metodologia previamente definida. Nosso foco ainda era fazer somente entrevistas (pessoalmente ou por chamada de vídeo) e, por isso, eu insistia em entrevist -lo. Ele não respondia meus convites, mas continuava a conversar por mensagens. Tive receios de que a conversa não teria validade por ser feita via mensagem e não dei continuidade. Ainda não tinha a compreensão de que já estava realizando uma entrevista, ou seja, que meu campo já havia se iniciado, mesmo que de forma assíncrona e não face a face. Conforme nosso contato não teve continuidade, ele me removeu dos grupos em que havia me inserido.

² Nome fictício criado para preservar a identidade do grupo.

Além disso, iniciei buscas por grupos em outra mídia social on-line, o *Facebook*^{3 4}, e divulguei uma arte (ANEXO A) como um convite para participar da pesquisa em dois grupos de motoboys entregadores de Maringá, abertos à publicação por qualquer usuário da plataforma. Algumas pessoas curtiram e uma comentou, entrei em contato com todas, porém sem retorno.

No mês seguinte, ainda continuei na tentativa de alguns contatos com trabalhadores. Por meio de um grupo do *Facebook*, consegui me inserir em um grupo de *WhatsApp* de motoboys entregadores da região de Maringá. Entrei em contato com o administrador do grupo pedindo autorização para conversar com os membros sobre minha pesquisa, convidando-os para entrevistas. O responsável do grupo me autorizou, mas voltei o contato apenas em maio de 2023. Não consegui retorno ou continuidade com a conversa com nenhum outro contato feito até então. Até o momento, haviam sido feitos cerca de 40 convites individualmente para os trabalhadores. Ao todo, foram feitos pouco mais de 100 contatos até o final do trabalho de campo.

Diante dos primeiros obstáculos encontrados, resolvi parar com a pesquisa de campo e me dedicar às outras obrigações do mestrado, como a finalização de disciplinas, conclusão do estágio em docência e a qualificação. Dar os primeiros passos me deixou muito ansiosa e apreensiva, afinal, todas as expectativas criadas desde o início de meu percurso no mestrado, com os estudos, preparos e discussões entre meus colegas se depararam com a realidade do campo, que não se mostrou como o imaginado. Além disso, havia meus receios de fazer os contatos com os motoboys, lidar com as possíveis barreiras por tentar levar assuntos sobre saúde, pedindo uma pausa na rotina acelerada que provavelmente tinham e com as barreiras sociais possivelmente perpassadas por questões de gênero. Tudo isso me trouxe sentimentos de frustração e cansaço e me afastar da pesquisa de campo foi o caminho que encontrei para organizar melhor meu percurso na pesquisa.

2.2.2. *Etnografia digital e os métodos de pesquisa na internet*

Com base nas observações feitas pela banca avaliadora durante a etapa de qualificação da pesquisa, assim como nos primeiros avanços realizados no campo e nos desafios

³ O Facebook é uma rede social que permite criar perfis pessoais ou Fan Pages para interagir com outras pessoas através de mensagens instantâneas, compartilhamento de conteúdos e reações às postagens. Além disso, oferece a opção de participar de grupos com interesses e necessidades semelhantes.

⁴ Segundo a própria plataforma *Facebook*, os grupos são um espaço para estabelecer vínculos, adquirir conhecimento e trocar experiências com pessoas que compartilham interesses parecidos. O usuário pode criar ou participar de um grupo sobre qualquer assunto com pessoas de todo o mundo. Eles podem ser públicos ou privados. Grupos. Central de Ajuda. 2023. Disponível em: https://www.facebook.com/help/1629740080681586/?helpref=uf_share. Acesso em: 2 nov. 2023.

enfrentados, realizamos ajustes no método que havíamos desenvolvido até o momento. Por que não se aventurar no mundo digital? Por que não experimentar outros métodos, que o campo parecia exigir de mim, enquanto pesquisadora? A dificuldade em acessar realmente a realidade da atividade dos trabalhadores não seria, no fim, fruto da própria rigidez metodológica pré-estabelecida? Afinal, minha participação nos grupos já não traduziria um espaço potente de compreensão preliminar da organização e condições de trabalho dos entregadores? Essas foram questões que me provocaram e que me instigaram a buscar outros recursos.

Nesse sentido, optamos primeiro por buscar espaços na internet para compreender as vivências dos trabalhadores, o que também nos possibilitou desenvolver como técnica de amostragem para alcançar participantes para a pesquisa. A seguir, discutiremos acerca do papel do ciberespaço em nossa pesquisa, buscando em diversos autores sobre as características da pesquisa na internet, etnografia digital e outros temas correlatos.

A etnografia é um método que surge na Antropologia no final do século XIX para estudar a cultura de grupos sociais de forma mais completa (Zanini, 2016). Dentro das Ciências Sociais, a etnografia mostrou a grande importância do convívio e da escuta para a compreensão daqueles que se caracterizam como objeto de estudo. Zanini (2016) afirma que, contudo, foi na década de 1990 que os pesquisadores passaram a perceber que o ciberespaço, além de um lugar de trocas de informações, também era um espaço de formação de conexões entre as pessoas e fonte de relacionamentos, como um espaço de sociabilidade. Dessa forma, a etnografia também pôde ser utilizada como método de estudo dos espaços virtuais.

Como falamos de um trabalho atravessado por plataformas digitais, não surpreende que os próprios trabalhadores estejam recorrendo aos ambientes on-line não apenas para realizar suas tarefas, mas também para se conectar, compartilhar experiências e se organizar coletivamente. Neste cenário em constante mudança, acreditamos ser essencial explorar o ciberespaço não apenas para entender a experiência de trabalho, mas também para conhecermos um pouco mais da rede de interações dos trabalhadores.

A etnografia emerge como um método adaptável a ambientes virtuais, como internet, web, videogames e novas plataformas em constante surgimento. Para Martinez, Alcará e Monteiro (2019) este método continua sendo essencial na construção do conhecimento científico e, mesmo com modificações, pode gerar abordagens capazes de investigar os novos fenômenos que impactam a sociedade. O método etnográfico possui adaptabilidade a uma variedade de contextos, incluindo espaços virtuais, cuja complexidade pode desafiar a pesquisa científica. Porém, o método fornece ferramentas para estudar e descrever as culturas

que emergem no ciberespaço. Apesar da existência de mundos virtuais, estes são construídos e movimentados por indivíduos reais que interagem de maneira distinta, constituindo um novo espaço de convergência onde novas formas culturais aparecem.

A internet vem se tornando parte da vida cotidiana de cada vez mais pessoas, apesar da desigualdade de acesso entre regiões do mundo (Zanini, 2016). De acordo com o relatório “Digital 2022: Brazil” do DataReportal (2022), em janeiro de 2022, o Brasil tinha 165,3 milhões de usuários de internet. A taxa de usuários no país era de 77% da população total no início do mesmo ano. Além disso, havia 171,5 milhões de usuários de mídias sociais no Brasil no mesmo período⁵. Os dados publicados nos recursos de publicidade da Meta indicam que o Facebook tinha 116 milhões de usuários no Brasil no início de 2022. Sendo incorporada como um aspecto comunicacional importante, nossas experiências culturais cada vez mais passam pelos recursos digitais. Aproximando uma infinidade de pessoas de diversas maneiras, a internet também se faz como um campo igualmente infinito de possibilidades de estudos etnográficos.

As mídias sociais como parte do cotidiano das pessoas são fontes relevantes de estudos. Zanini (2016) afirma que não é possível investigar os espaços on e off-line enquanto duas faces separadas da vida de uma pessoa. Devido sua popularidade e a facilidade de acesso, as mídias são espaços de sociabilidade e de relacionamentos pessoais. As comunidades virtuais proporcionam relacionamentos, trocas afetivas e de experiências, mesmo sem que as pessoas tenham qualquer tipo de contato físico entre elas. Ainda que cada mídia tenha um formato diferente, elas têm o potencial de permitir a expressão de sociabilidade e trocas emocionais entre os usuários.

Durante a década de 2010, as principais empresas conhecidas como as “*Big Five*” - *Alphabet-Google, Amazon, Apple, Facebook*⁶ e *Microsoft* - estabeleceram-se como provedoras de serviços infraestruturais, exercendo um papel central em uma variedade crescente de atividades cotidianas e estratégicas (d’Andréa, 2020). Atualmente, as formas de criar conexões na internet não podem ser compreendidas separadamente de uma lógica de interações sociais propostas pelas plataformas. Não se trata de atribuir às ferramentas tecnológicas o poder de controlar práticas sociais contemporâneas, mas sim de reconhecer que plataformas como o *Facebook* têm um impacto significativo na forma como entendemos e

⁵ É importante observar que o número de usuários de mídias sociais pode não representar indivíduos únicos, pois esses números são baseados em contas de usuários ativos e podem não representar indivíduos únicos, segundo o DataReportal (2022).

⁶ Em 2021, a empresa *Facebook* passou a se chamar Meta, enquanto o grupo que administra vários produtos e serviços, dentre eles, o *Facebook, Instragram* e *Whatsapp*.

gerenciamos nossas relações interpessoais, profissionais e com a comunidade. O *Facebook*, por exemplo, desempenha um papel significativo não apenas ao concretizar conexões pré-existentes ou sugerir novas, mas também é corresponsável pelo surgimento de uma nova noção de amizade.

D'Andrea (2020) ainda destaca que as plataformas não são simples intermediárias que tornam a sociedade visível e através das quais as interações sociais podem ser examinadas. Ao contrário, são ambientes que moldam e influenciam o surgimento de fenômenos sociais. Em essência, as plataformas incorporam as lógicas de conexão e as amplificam como parte de uma estratégia, principalmente comercial, que tem como objetivo incentivar os usuários a deixarem traços de suas relações e preferências. Com base nessa perspectiva, existe uma considerável possibilidade de que ao usar o termo “rede social” automaticamente estejamos focando unicamente na dimensão das relações nas plataformas, negligenciando os aspectos tangíveis, econômicos, políticos e outros aspectos da conectividade online.

Diversas abordagens têm surgido para compreender plataformas complexas como o *Facebook*, *Uber* e *WhatsApp*, as quais envolvem desde uma compreensão sensível por meio de etnografia online até análises abrangentes de dados volumosos com técnicas computacionais avançadas (d'Andréa, 2020). Fragozo, Recuero e Amaral (2011) destacam que a internet pode ser tanto o foco de pesquisa (o que está sendo estudado), o cenário da pesquisa (o ambiente onde a pesquisa é conduzida), quanto uma ferramenta de pesquisa (como uma ferramenta para coletar dados sobre um determinado tema ou assunto).

Em nosso estudo, o espaço virtual teve duas funções metodológicas: foi ferramenta para coleta de dados, por meio das entrevistas realizadas em aplicativos de mensagens e vídeos chamadas, e também foi cenário da pesquisa, uma vez que ambientes como os grupos no *Facebook* e *WhatsApp* são espaços de interação entre os trabalhadores e, por isso, fonte de informações para nós.

Ter a internet e as novas tecnologias como campo de estudo pode trazer desafios na pesquisa em Ciências Humanas e Sociais, principalmente em relação à abordagem empírica (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011). Realizar a coleta dos dados seguindo uma metodologia eficaz pode se tornar uma dificuldade e uma das atividades mais desafiadoras enfrentadas, já que os pesquisadores devem coletar e analisar os dados alinhados com seus problemas de pesquisa e com as abordagens teóricas, ao mesmo tempo em que precisam manter um rigor científico.

Mais de uma década atrás, Fragozo, Recuero e Amaral (2011) já destacavam o papel que a internet estava adquirindo enquanto objeto de estudo cada vez mais relevante em

diversas áreas, refletindo sua crescente importância como um campo de estudo. Ao coletar e analisar dados em pesquisas na internet, o pesquisador deve considerar como fundamental abarcar questões como quais serão as estratégias empregadas nos ambientes digitais e os dilemas éticos que envolvem a divulgação e identificação dos dados e informações adquiridos. Tais tópicos devem percorrer todos os estágios da investigação, visando enriquecer a qualidade das pesquisas realizadas no contexto da internet (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011).

Camboim, Bezerra e Guimarães (2015) destacam que o pesquisador deve se atentar tanto para os benefícios como para as limitações e dificuldades da pesquisa na internet enquanto uma pesquisa científica. Segundo os autores, o pesquisador encontra como vantagens o fato de conseguir economizar em tempo e em recursos e ampliar geograficamente o acesso aos participantes ao e material de estudo. Enquanto desafios de pesquisa, é possível se deparar com a dificuldade de escolher métodos eficientes que possibilitem validações científicas futuras. Além disso, nem todos têm acesso à internet de forma generalizada, e diversos obstáculos impedem o uso generalizado da rede, como a carência de recursos financeiros para adquirir os dispositivos essenciais ou a falta de familiaridade com sua utilização eficaz. Essas barreiras, entre outras, dificultam a exploração completa das capacidades dos métodos e técnicas de pesquisa acessíveis.

É necessário ainda que o responsável pela investigação analise seus objetivos de pesquisa a fim de compreender a necessidade real ao utilizar os procedimentos e técnicas disponíveis. A realização de pesquisas na internet, por meio dela ou sobre ela gera uma série de dilemas éticos (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011). Isso se torna especialmente visível ao coletar e analisar dados disponíveis on-line, o que levanta questões sobre o que é considerado público ou privado e, conseqüentemente, sujeito a ser explorado e compartilhado nos resultados da pesquisa. Em meio a essas considerações, surge a necessidade de avaliar cuidadosamente como abordar os conteúdos disponíveis.

A ideia de privacidade está ligada à preservação da individualidade, e dentro desse contexto, é possível classificar os ambientes virtuais em quatro graus de privacidade. Embora essas categorizações não sejam totalmente isoladas, elas são discerníveis: público (acessível e visível para todos); semipúblico (necessita de registro ou participação); semiprivado (restrito a convite ou aprovação); e privado (exige autorização direta) (Elm, 2009 apud Fragoso; Recuero; Amaral, 2011). Essa perspectiva indica a viabilidade de manejar os dados encontrados on-line de acordo com o contexto em que foram compartilhados. As informações ou opiniões publicadas em um sistema aberto ou semipúblico poderiam ser analisadas e

divulgadas por pesquisadores sem requerer autorização das pessoas que as geraram ou às quais elas estão relacionadas.

Podemos levar em consideração ainda o fato de a internet ser um campo muito rico enquanto ferramenta de pesquisa e comporta uma infinidade de informações e registros on-line sobre a vida social. Em algumas situações, torna-se difícil identificar a fonte responsável por um conjunto de dados a fim de obter uma autorização formal. Em outros casos, abordagens diretas podem causar a dispersão de um grupo ou comunidade estudada, ou até mesmo provocar alterações irreversíveis em seu comportamento (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011).

A tarefa de delinear a internet como um campo de pesquisa é complexa, devido à sua vasta escala, com componentes que se contam aos milhões e bilhões, à sua intrínseca heterogeneidade, já que os contextos e as unidades são variáveis, e ao dinamismo incessante, pois todos os elementos estão sujeitos a alterações e transformações constantes (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011). A pesquisa qualitativa tem como objetivo alcançar uma compreensão detalhada e abrangente dos fenômenos analisados, situando-os em seus contextos e reconhecendo a natureza dinâmica deles. Dentro dessa perspectiva, os componentes da amostra devem ser pertinentes para o problema da pesquisa, em detrimento da quantidade de componentes. Assim, os elementos da amostra são escolhidos com base nas características essenciais para observar, compreender e analisar as motivações centrais do estudo. São os elementos mais significativos para a intenção da pesquisa e, por isso, escolhidos intencionalmente.

A seleção de quais estratégias utilizar deriva da natureza do problema de pesquisa, das particularidades do meio em observação, das bases teóricas do pesquisador, além do tempo e dos recursos à disposição para a pesquisa. Além disso, por estarem ligados ao problema de pesquisa, os critérios e as estratégias de amostragem qualitativa podem se adaptar ao longo do desenvolvimento do trabalho de campo, conforme o desenvolvimento da aplicação das técnicas e das observações. Dessa forma, ao definirmos amostras para abordar problemas de pesquisa, devemos esclarecer quais foram os processos de seleção e recorte.

Camboim, Bezerra e Guimarães (2015) afirmam que na pesquisa qualitativa realizada na internet, podem ser empregados métodos como a entrevista online, grupos focais online, observação participante, etnografia virtual, estudos de interações, além da análise de documentos online.

Flick (2009 apud Camboim; Bezerra; Guimarães, 2015) descreve alguns dos principais aspectos de técnicas qualitativas utilizadas em pesquisas on-line, dos quais

destacamos a entrevista on-line e a etnografia digital, técnicas estas utilizadas em nossa investigação. A entrevista on-line possui algumas características diferentes da feita pessoalmente, ainda que os mesmos tipos de entrevistas podem ser aplicados tanto na internet quanto fora dela, permitindo uma continuidade na abordagem. A organização é feita via e-mail ou trocas de mensagens on-line, podem ser síncronas ou assíncronas e as estratégias para se aproximar dos participantes também podem variar. É necessário ainda dar instruções aos participantes conforme a modalidade escolhida. Um desafio na condução da técnica é a questão do anonimato, que pode dificultar a contextualização das pessoas no estudo. Por outro lado, uma contribuição significativa da entrevista on-line é a capacidade de integrar participantes que de outra forma seriam inacessíveis, graças à possibilidade de anonimato oferecida pelas abordagens on-line. Além disso, esses métodos produzem dados diretamente na forma de texto, agilizando o processo de coleta e análise.

A entrevista feita via internet pode ter ainda algumas limitações como a substituição da espontaneidade pela reflexividade, uma vez que as interações on-line podem ser mais cuidadosamente planejadas. Além disso, é desafiador perceber os aspectos não-verbais da comunicação em ambientes digitais e a abordagem está restrita às pessoas capazes e dispostas a utilizar computadores e tecnologias on-line, excluindo aqueles que não têm acesso ou familiaridade com essas ferramentas.

Já a etnografia on-line diz respeito ao estudo da internet como um ambiente social ou cultural, tratando-a como um espaço de interações entre pessoas. Para compreender esse contexto, os pesquisadores devem passar um tempo observando e interagindo com os participantes. Um dos problemas enfrentados é o ceticismo em relação ao ciberespaço quanto à dúvida sobre a autenticidade das interações e das informações compartilhadas on-line. A amostragem é muitas vezes intencional, ou seja, os participantes são selecionados com base em critérios específicos que se relacionam com o tema de pesquisa. Além disso, a análise do material coletado é flexível (Flick, 2009 apud Camboim; Bezerra; Guimarães, 2015).

A etnografia virtual traz contribuições valiosas, como a revisão e reavaliação de conceitos tradicionais da pesquisa etnográfica, já que a ideia de “estar lá” e de se tornar parte do cotidiano de uma cultura ganha novos contornos no contexto virtual. Uma de suas limitações é que ela pode ser mais parcial e restrita em comparação com outras formas de etnografia, já que podem não refletir integralmente as complexas interações entre o mundo on-line e as influências do mundo off-line.

Para Martinez, Alcará e Monteiro (2019), a etnografia pode ser equiparada à observação participante, na qual o pesquisador se insere no ambiente como um observador

nativo, possibilitando a descrição do contexto social e cultural do tema investigado. No ambiente virtual, a observação participante se torna crucial, pois oferece uma visão abrangente das interações e dos elementos da cultura digital, o que seria difícil de compreender sem esse envolvimento próximo.

Martinez, Alcará e Monteiro (2019) destacam ainda a importância do registro das informações relevantes durante a pesquisa de campo na internet como ações cruciais no processo etnográfico. É vital anotar as primeiras impressões sensoriais que captam a atenção, de forma que as anotações iniciais contribuem para a compreensão do ambiente, que de início pode parecer difícil. O ato de registrar possibilita a inclusão de todos os elementos considerados pertinentes à pesquisa, contribuindo para descrever a cultura estudada e estabelecer conexões entre fenômenos observados e teorias em análise.

2.2.3. Retorno ao campo: a prática da etnografia digital

Retornando às práticas de pesquisa de campo, munida de um novo aparato técnico e metodológico, que também tinha como objetivo ampliar e modificar os modos de fazer pesquisa na internet, iniciei novos contatos em maio de 2023.

Organizei em uma planilha um esquema de mensagens padronizadas (ANEXO B) para enviar aos possíveis participantes e também fiz uma lista para organizar os contatos já feitos. A partir da lista de membros do grupo no *WhatsApp*, o qual havia me inserido anteriormente, comecei por enviar mensagens às pessoas do grupo. Nas mensagens, apresento-me e a minha pesquisa e explico que busco participantes para me ajudar. Conforme obtinha retornos, explicava um pouco mais dos objetivos da pesquisa e como a participação do voluntário aconteceria (como exemplificado no ANEXO C). Tive poucas respostas, normalmente algumas pessoas tinham interesse em saber mais, porém quando explicava que precisaríamos fazer uma conversa, tinha pouquíssimos retornos.

Tentei contato via *Facebook* com trabalhadores que encontrei em grupos da plataforma ou pela barra de busca por motoboys em Maringá, mas não consegui retornos para conversas mais longas. Ao longo das tentativas e contatos feitos, percebi que para conversar com eles, precisaria responder rápido e o mais imediato possível, assim como fazer as conversas na hora em que me respondiam, pois ali era o tempo que tinham disponível. Também abrimos a possibilidade de entrevistar trabalhadores que não utilizavam os aplicativos para trabalho, mas que previamente tiveram experiências com eles. Nossa justificativa é a de que entender os motivos de saída dos aplicativos também nos ajudaria a compreender a experiência dos trabalhadores da área. Esses entregadores também faziam

parte dos grupos encontrados, já que trabalhavam com entregas para empresas privadas como prestadores de serviço ou freelancers (não necessariamente com contratos formalizados).

No mês seguinte, continuei com as conversas privadas de contatos que consegui em grupos de *WhatsApp*, renovando o envio para um número grande de pessoas na lista de membros (ao todo, foram pouco mais de 100 contatos), e com as buscas por trabalhadores na internet. Busquei no *Facebook* por grupos da região de Maringá e do Brasil. Observando os grupos no *Facebook* e no *WhatsApp*, encontrei informações sobre a rede de contatos dos motoboys, como conversam, quais os tipos de informações e interações que circulam entre eles. Conforme encontrava trocas realizadas entre os motoboys nas redes sociais, fiz capturas de telas por meio do celular, fundamentais para a categorização do material de campo e para a análise dos conteúdos.

Nos meses de julho e agosto, realizei a organização das transcrições das entrevistas e dos materiais de campo e dei continuidade às conversas com membros dos grupos, finalizando as entrevistas. Também finalizei a observação dos grupos, coletando mais materiais.

Ao final, realizei cinco entrevistas feitas a partir da etnografia digital, por meio de videochamadas ou troca de mensagens, além do material de observação etnográfica dos grupos de *Facebook* e *WhatsApp*. Consegui também diversas outras conversas, no entanto não tiveram continuidade por parte do entrevistado ou mesmo não houve assinatura do termo de consentimento. Encontrei desconfianças por conta da utilização de fotografias e também questionamentos sobre eu ser parte de alguma das empresas-aplicativos.

2.2.4. Etnografia urbana e a cidade como espaço de trabalho dos entregadores

Além dos contatos feitos virtualmente, também fui às ruas de Maringá para localizar entregadores, observar os espaços de trabalho e descanso e realizar entrevistas. A proposta inicial foi a de ir até um ponto da cidade em que previamente se tinha conhecimento de que grupos de entregadores se reuniam para aguardar por entregas, descansar e conversar. Como nosso objetivo era o de observar o local e fazer um tipo de “entrevista em grupo”, discutimos a seguir brevemente o que se caracteriza como o método da observação participante e da etnografia urbana.

Como apontamos anteriormente, a etnografia é uma ferramenta antropológica que contribui para o estudo de culturas e grupos sociais (Zanini, 2016). A etnografia urbana é uma abordagem interessante quando pensamos na compreensão das condições de trabalho de entregadores motociclistas, afinal, a cidade é o local de trabalho desses profissionais. Segundo

Castro (2010), a cidade é um espaço de práticas cotidianas, onde os profissionais motociclistas encontram diariamente uma maneira de viver. Resgatando Milton Santos para entender a relação do indivíduo com o espaço e Michel de Certeau para pensar como as práticas cotidianas habitam este espaço, o autor destaca que a cidade é uma composição da espacialização das práticas cotidianas dos moradores e visitantes dela, sendo uma extensão dos próprios habitantes.

As práticas cotidianas são uma resistência nesses espaços, já que o homem e a mulher que vivem na cidade conseguem criar culturas e ressignificá-las ao usar os produtos culturais conforme a necessidade em suas vidas. Para Castro (2010), os motoboys conseguem criar, por meio da cidade, uma possibilidade de sobrevivência, ressignificando o espaço da cidade agora que a rua é um local de trabalho e a moto é um instrumento. As ruas ganham uma nova organização e um novo profissional, que tem por objetivo potencializar o caráter produtivo delas. Dessa forma, a etnografia urbana contribui para a compreensão de dinâmicas presentes nessa cidade, que é espaço de trabalho e de construção do motoboy entregador enquanto trabalhador e enquanto indivíduo.

Dentro das diversas técnicas utilizadas para um estudo etnográfico, destacamos ainda a observação participante. Usada pela primeira vez na década de 1920 pelo antropólogo Malinowski, a abordagem foi desenvolvida posteriormente e permite ao pesquisador se inserir no grupo observado, interagir com os sujeitos e partilhar de seu cotidiano (Marietto, 2018).

Segundo Marietto (2018), a observação participante tem como objetivo criar uma descrição das interações sociais nos ambientes em que ocorrem normalmente. Os participantes são encorajados a usar sua própria linguagem e conceitos cotidianos para descrever suas experiências. Isso busca resultar em uma representação mais precisa do contexto de pesquisa como um sistema social, visto a partir das perspectivas dos participantes. Além disso, a observação participante busca compreender de forma aprofundada um tema ou situação ao explorar os significados atribuídos pelos indivíduos envolvidos. Geralmente é realizada em ambientes comunitários ou locais relevantes para os problemas da pesquisa.

O pesquisador utiliza diversas estratégias de coleta de dados e se envolve completamente na experiência do contexto em estudo, ao mesmo tempo em que observa e interage com outros participantes para compreender o que está ocorrendo (Marietto, 2018). O método de coleta de dados na observação participante envolve a participação do pesquisador em atividades cotidianas de uma determinada área da vida social. A abordagem pode combinar análise de documentos, entrevistas com participantes e informantes, participação direta, observação e introspecção de forma simultânea.

Acompanhada de uma colega pesquisadora, no final do mês de maio, fomos às ruas do centro da cidade buscar pontos de encontros de motoboys. Começamos às 17h, na praça da catedral de Maringá, pois, previamente, já havia visto alguns trabalhadores que ficavam por lá por volta desse horário. Depois de 30 minutos aguardando sem que nenhum motociclista parasse próximo a nós, perguntamos ao flanelinha do estacionamento onde os motoboys se reuniam, que nos orientou a buscarmos em frente a porta da catedral, já que o ponto em que estávamos era no lado oposto à entrada. Escolhemos este ponto também porque fica próximo a um restaurante de *fast-food*, onde também é comum encontrar entregadores à espera. Neste dia, no entanto, não localizamos trabalhadores parados na região.

Conforme orientação, mudamos nosso ponto de busca e avistamos um motociclista que aparentava ser trabalhador de aplicativo. Aguardamos mais alguns minutos, na espera de outros motoboys aparecerem. Como apenas mais um entregador apareceu mas logo saiu (aparentemente para realizar uma entrega), aproximamo-nos do sujeito parado ao lado de sua moto estacionada no outro lado da rua.

Apresentamo-nos e explicamos quais eram nossos objetivos de pesquisa. Ele foi receptivo à nossa abordagem. Conversamos de forma fluída e minha colega e eu alternamos nas perguntas, conforme nossa curiosidade, usando o roteiro de entrevistas (ANEXO D) como base para elaborar algumas das perguntas. Ele nos contou brevemente sobre sua história profissional, como era sua rotina de trabalho dentro e fora do aplicativo. Mostrou para nós como o aplicativo funcionava, entregando o aparelho celular para que ficássemos à vontade para explorá-lo. Também nos ofereceu a mochila que utiliza para as entregas para que pudéssemos experimentar e entender qual é a sensação de utilizá-la. Ele ainda perguntou se sabíamos andar de moto, para que pudéssemos dar uma volta em sua moto com a *bag* nas costas. Agradecemos, mas não aceitamos a oferta.

A mochila que provamos não tinha um formato confortável. No momento que provamos estava vazia e não foi muito desconfortável, mas é uma superfície reta que não se encaixa nas costas. Com produtos acumulados dentro dela, se torna pesada e pode causar incômodos. A sensação é de que não é ergonomicamente adequada, porque é reta e rígida.

Depois de conversar com ele pessoalmente, expliquei a segunda parte da participação, em que deveria tirar ou escolher algumas fotos que representassem seu trabalho como entregador por aplicativo e poderia me enviá-las por *WhatsApp*, pois continuaríamos a conversa por mensagens com mais perguntas sobre seu trabalho e sobre as fotografias.

Perguntamos a ele se era comum que outros entregadores ficassem pela região onde estávamos ou mesmo no estacionamento do restaurante de *fast-food* que mencionamos. Ele

nos informou que um grupo de motoboys ficava organizado com suas motos próximo ao restaurante, mas a permanência do grupo ali foi proibida e, então, nos orientou a buscarmos por participantes em outra sede da mesma franquia.

Na semana seguinte, convidei minha parceira de pesquisa de campo para irmos à rua novamente. Fomos até um ponto do centro em que já havíamos visto motos e motoboys com características de entregadores parados em vários períodos do dia. Além disso, outro motoboy sugeriu este ponto, em frente ao restaurante de *fast-food* e ao terminal urbano da cidade. Chegamos lá e esperamos alguns minutos para que mais motoboys estivessem descansando por lá.

Aproximamo-nos e me apresentei e perguntei se poderíamos conversar sobre o trabalho deles. Conversamos com dois motoboys (um deles trabalhava com entregas e o outro como mototáxi). Primeiro, conseguimos conversar com o entregador, já que o segundo precisou sair para uma corrida. Logo retornou e conversamos com ele também.

Permanecemos por cerca de uma hora conversando com os dois trabalhadores. Próximo a nós, chegavam e saíam alguns outros trabalhadores, realizando suas tarefas de trabalho. Apesar do barulho do trânsito e do calor, a conversa fluiu e novamente intercalávamos perguntas, conforme nossas dúvidas e interesse. Ambos os participantes estavam engajados em nossa conversa, porém com os aplicativos ligados aguardando ao próximo chamado que valeria a pena aceitar.

Continuei a conversa com o segundo participante (o mototaxista) via *WhatsApp*. Após alguns dias, retornei o contato com ele para esclarecer algumas questões e o convidei para participar da segunda parte da pesquisa, em que deveria me enviar algumas fotografias que representassem seu trabalho. Após o envio, conversamos brevemente sobre cada uma delas e encerramos nosso contato.

Para o registro das informações, realizei anotações em um diário de campo, em que descrevi sobre como foram os contatos que fiz com os trabalhadores e possíveis participantes da pesquisa e escrevi observações sobre o que encontrei na etnografia digital e na etnografia urbana. Além disso, também descrevi minhas impressões, dificuldades, receios e experiências pessoais enquanto pesquisadora, que contribuíram para a análise do material. Sempre que iniciava uma nova abordagem em campo, como por exemplo quando divulguei uma arte em grupos no *Facebook* para convidar para a pesquisa ou quando enviei mensagens para diversos membros de um grupo no *WhatsApp*, anotei quais foram as estratégias utilizadas, com quais grupos e pessoas entrei em contato e quais mensagens enviei. Além disso, registrei as respostas que obtive e descrevi conversas que realizei via mensagens de texto. Semanalmente,

escrevia sobre quais passos estava dando e quais caminhos seguiria em seguida. A cada desafio ou nova abordagem, anotava também quais eram minhas impressões e como me senti afetada pelas experiências em campo, por exemplo quando decidi suspender por um tempo as estratégias de busca por participantes ou quando entrevistei um trabalhador na rua.

Enquanto benefícios de manter um diário de campo, encontrei a possibilidade de criar uma linha do tempo da pesquisa de campo. Ao longo do trajeto, retomar os passos dados contribuiu para ajustar os caminhos a serem seguidos. Ainda, facilitou o registro de algumas informações que poderiam ser perdidas, que não foram registradas por capturas de tela ou transcrição de áudios, por exemplo. Dessa forma, o diário de campo foi uma fonte importante para construção do percurso metodológico que realizei e serviu também como fonte de informações para a análise dos resultados.

2.2.5. Aspectos éticos

O estudo foi realizado pela Universidade Estadual Maringá (UEM) e o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa local (CAAE 63281722.9.0000.0104). Seguimos aspectos éticos durante todo o trajeto da pesquisa visto que são critérios essenciais para assegurar que as leis e o resguardo de todos os participantes fossem respeitados e garantidos.

Em relação ao direito de imagem e a proteção dos dados pessoais e identidade de cada entrevistado, foram criados codinomes para a identificação de cada um, a fim de manter o anonimato. Cada imagem apresentada durante a dissertação da pesquisa e em publicações futuras será devidamente referenciada de acordo com o codinome do autor.

Em relação aos cuidados éticos feitos na etnografia digital, foram acessadas informações de grupos virtuais abertos ou com entrada livre, entendendo que grupos com acesso público têm a circulação de informações também públicas. Para entrar em contato com os membros dos grupos individualmente, solicitei autorização a pelo menos um dos administradores de cada grupo. As conversas feitas em mensagens privadas tiveram autorização por meio de assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ainda, a identidade dos membros dos grupos on-line foi preservada, nenhuma informação pessoal foi vinculada em qualquer parte da pesquisa, assim como fotos e capturas de telas sofreram edições a fim de borrar e cobrir informações como fotos de perfil, nome e número de celular, além de alterarmos nomes de grupos.

A participação de todos os respondentes foi de caráter voluntário, mediante TCLE (ANEXO E) devidamente assinado, em concordância com as Resoluções nº 510/16 e nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde), sendo explicitado ao

participante da pesquisa o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento. Em casos em que o contato com os participantes da pesquisa aconteceu apenas de forma on-line, o termo de consentimento foi arquivado em duas vias originais: sendo que uma é impressa e arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra via foi fornecida por e-mail para o participante. Para assinaturas on-line, foi enviado o termo via mídias sociais e solicitada a assinatura virtual por aplicativo gratuito, sem custos ao participante.

Tanto os TCLE e as entrevistas estão armazenadas em um ambiente seguro e sigiloso. Esses dados foram imediatamente transferidos para um pen drive após a realização das entrevistas, com o objetivo de possibilitar maior segurança frente ao ambiente on-line, o mesmo será então armazenado na sala 003 do bloco 118 da Universidade Estadual de Maringá, situada na Av. Colombo, 5790 - Zona 7, Maringá - PR, 87020-900 até o prazo de seu descarte de 05 anos, de acordo com as normas vigentes, assim todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou “nuvem” será apagado.

As informações resultantes das entrevistas e da produção fotográfica foram gravadas e arquivadas, sendo utilizadas somente para os fins desta pesquisa e tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a identidade dos trabalhadores e da instituição. O material obtido da transcrição das gravações e das imagens produzidas será mantido por um período de cinco anos após o término da pesquisa, guardados em arquivo digital, sob minha guarda e responsabilidade enquanto pesquisadora responsável por este estudo. Transcorrido o período de cinco anos, o material digital será deletado dos equipamentos que o armazenaram. Durante o estudo e após o término deste, pretende-se publicar textos científicos acerca dos dados coletados e realizar uma devolutiva dos resultados finais com os interessados.

Para materiais que apresentassem qualquer informação que pudesse identificar o autor ou alguma outra pessoa, tais informações foram protegidas por meio de edições com tarjas e borrões a fim de preservar a integridade e anonimato dos participantes. Além disso, foi solicitada a permissão para uso de imagem do participante por meio de um Termo de Autorização de Uso de Imagem (ANEXO F).

Não houve despesas ou compensações pessoais para nenhum participante em qualquer fase do estudo. Comprometemo-nos em utilizar os dados coletados somente para pesquisa, de modo que os resultados deverão ser veiculados por meio de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca tornar possível a identificação dos participantes.

Ao fim da pesquisa, após a defesa da dissertação, será realizado um relatório breve (como forma de devolutiva), sintetizando os principais resultados e análises do trabalho, que será encaminhado para todos os participantes via e-mail. Nos colocamos, também, desde o início da pesquisa à disposição para aqueles que desejarem devolutiva individual ou outros esclarecimentos sobre o desenvolvimento do trabalho e análise dos dados.

Esta pesquisa não ofereceu grandes riscos aos seus participantes. As entrevistas realizadas de forma on-line ou na rua atenderam a critérios de sigilo das informações trocadas. Para as entrevistas feitas na rua, foi buscado um local em que o participante apontou como confortável para a conversa. Nos casos de realização das entrevistas on-line, para mitigar eventuais desconfortos, foi indicado ao participante que escolhesse um ambiente no qual tivesse privacidade, boa iluminação e onde se sentisse confortável para realizar a vídeo chamada. Para as entrevistas feitas via mensagens de texto, nenhuma informação pessoal de qualquer participante foi divulgada, e para as informações colhidas em grupos de trocas de mensagens on-line, foram apenas em grupos abertos, a partir da compreensão de que a entrada nos grupos é livre e as informações podem ser acessadas pelo público sem restrições, porém ainda resguardando a privacidade da identidade dos membros e dos participantes das postagens.

Antes de iniciar as entrevistas, foram repassadas as questões éticas descritas no TCLE e enfatizado que a participação na pesquisa seria totalmente voluntária, podendo o entrevistado recusar-se ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarretasse qualquer ônus ou prejuízo.

Se houvesse necessidade de assistência aos participantes, me propus a realizar o atendimento psicológico. O atendimento seria gratuito, de inteira responsabilidade minha, uma vez que sou psicóloga e possuo registro ativo no Conselho Regional de Psicologia do estado do Paraná, CRP: 08/34210. Dessa forma, um dos participantes da pesquisa sinalizou pela necessidade de acolhimento psicológico, que foi realizado de forma gratuita por meio de dois encontros e finalizado a partir da escolha do participante.

Os benefícios esperados foram indiretos, pois implicam a produção de informações e discussões geradoras de mudanças na forma de organizar o trabalho e prevenir agravos e riscos ocupacionais, além de promover uma melhor compreensão da relação prazer-sofrimento das categorias profissionais estudadas, colaborando com atuações que fortaleçam a Saúde do Trabalhador. Espera-se ainda que as informações coletadas forneçam subsídios para a construção de estratégias e de políticas públicas relacionadas aos trabalhos uberizados.

2.3. Psicodinâmica do Trabalho

A análise dos materiais frutos de nossa investigação são fundamentadas no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho e, por isso, abordamos a seguir conceitos que contribuem para a compreensão dos aspectos subjetivos que são mobilizados e afetados pelas vivências no trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) foi desenvolvida na França na década de 1980 por Christophe Dejours, que tinha formação em medicina, psicanálise e psicossomática. A partir da Psicopatologia do Trabalho, tinha como base o conceito de que o trabalho seria causador de distúrbios psicopatológicos (Louzada; Oliveira, 2013). Em seus primeiros estudos, Dejours buscou analisar o sofrimento psíquico do trabalhador e a relação com seu trabalho, considerando principalmente as formas defensivas individuais e coletivas que os trabalhadores empregam para modificar criativamente sua interação com a estrutura do trabalho. O método consistia em ouvir os trabalhadores em espaços de discussão em grupo e trazia um olhar crítico acerca das relações entre trabalho, saúde e capital no mundo do trabalho. Dejours conduziu estudos sobre a psicopatologia do trabalho, que mais tarde foram chamados de Psicodinâmica do Trabalho, nos anos 1990. Devido a isso, a disciplina é relativamente nova e ainda está em processo de desenvolvimento (Bueno; Macêdo, 2012).

Iniciando suas investigações, Dejours se aproxima da psicopatologia do trabalho, que tem o foco na relação homem-trabalho, no sofrimento advindo de tal relação e nos possíveis desequilíbrios psicossomáticos. Por volta da década de 1970, tinha como foco principal o estudo da psicossomática e o sofrimento psíquico e inconsciente no trabalho. Na década seguinte, tiveram início os estudos que abrangiam as estratégias defensivas, a psicopatologia e a ergonomia. A partir da década de 1990, Dejours volta seu olhar também para as exigências da organização do trabalho, para o reconhecimento e para a construção da identidade dos trabalhadores, numa análise psicodinâmica dos processos subjetivos presentes na atividade laboral. Ampliou seu enfoque com influências mais críticas nos temas da banalização da injustiça social e da teoria comunicacional, passando também a abrir uma luz sobre os estudos do prazer e sofrimento e o enfrentamento dos trabalhadores com o objetivo da saúde no trabalho.

A partir dos anos 2000, passou-se a dar ênfase na construção da identidade do trabalhador apoiado no trabalho e em suas vivências de prazer e sofrimento, que também abordavam as dinâmicas de reconhecimento e de sublimação enquanto estratégias defensivas. Foi ainda nesse período que a Psicodinâmica se caracterizou como uma das Clínicas do

Trabalho, propondo ações no espaço de trabalho para discussão coletiva com foco na transformação, na autonomia e na liberdade de expressão (Bueno; Macêdo, 2012).

As Clínicas do Trabalho são um conjunto de teorias que se concentram no estudo do trabalho e da subjetividade, buscando conectar aspectos do mundo psicológico e social dos indivíduos (Louzada; Oliveira, 2013). O objetivo principal dessas clínicas é pesquisar intervenções na realidade social experimentada pelos sujeitos, particularmente em relação às suas experiências de trabalho. As perspectivas clínicas em sua origem e desenvolvimento incorporam influências da psicanálise, psicossociologia, psicologia social clínica, psicodinâmica do trabalho, clínica da atividade, ergonomia, além de terem conexões com a filosofia e a antropologia (Bendassolli; Soboll, 2011).

No Brasil, a PDT teve início em 1987, com a publicação do livro “A loucura do Trabalho”, de Christophe Dejours, como uma nova ótica que superou o olhar “exclusivista do capital” (Bueno; Macêdo, 2012, p. 314) dentro das áreas da administração, psicologia organizacional e da engenharia de produção. Em seguida, o percurso das produções brasileiras acompanhou o caminho de desenvolvimento da abordagem de Dejours, sendo integrada a diversas universidades no Brasil todo, por meio de Grupos e Laboratórios de Pesquisa, cursos de extensão e disciplinas oferecidas.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma nova abordagem que se concentra na compreensão das dimensões do sofrimento e da saúde (prazer) no ambiente de trabalho. Essa abordagem reconhece que o trabalho pode levar o trabalhador ao adoecimento ou contribuir para a construção de um equilíbrio saudável (Louzada; Oliveira, 2013). A abordagem de Dejours vai além da ideia simplista de que o trabalho causa doenças. Ele propõe uma prática de intervenção que envolve a escuta dos trabalhadores, permitindo que eles tenham voz e possam se apropriar da sua própria ação no trabalho. Essa nova maneira de enxergar as relações de trabalho é mais complexa e considera a subjetividade e a vivência dos trabalhadores, levando em conta tanto o sofrimento quanto o prazer que o trabalho pode proporcionar.

A abordagem tem como objetivo descrever a estrutura da atividade laboral como um fator que causa fadiga e sofrimento, destacando os procedimentos criativos que envolvem o indivíduo para que ele possa enfrentar as adversidades que surgem durante o trabalho (Bueno; Macêdo, 2012). A Psicodinâmica do Trabalho busca criar uma reflexão com os trabalhadores sobre seu trabalho, por meio da escuta dos sujeitos, feita principalmente em grupos. Tal elaboração proporciona uma reflexão acerca das dificuldades e dos sofrimentos presentes na

atividade de trabalho, os quais suas defesas podem impedir que percebam, a fim de gerar transformações no trabalho.

De acordo com Mendes (2007), a Psicodinâmica do Trabalho entende que o mundo exerce uma dominação sobre o indivíduo, por meio do contexto do trabalho, e ele, então, tem o poder de resistir a essa dominação. Vê o homem e a mulher em uma constante relação de dominação-resistência, que se torna elemento constituinte dos processos de subjetivação do pensamento e da ação humana no trabalho. Para Dejours, conforme apontam Bueno e Macêdo (2012), toda relação de trabalho é marcada por uma divisão em duas partes, contrárias e complementares: o prazer-sofrimento. O trabalho pode ser visto como a divergência entre o que é prescrito pela organização e o que de fato acontece na realidade. Essa lacuna faz desencadear a mobilização das defesas dos trabalhadores, que buscam manter o equilíbrio da normalidade e evitar o sofrimento, em um processo que está em constante movimento.

Os trabalhadores não se encontram em uma posição passiva frente à organização do trabalho, pois são capazes de preservar a sua saúde mental e encontrar maneiras de se adaptar às situações concretas no ambiente de trabalho por meio das chamadas estratégias defensivas (individuais e coletivas). Louzada e Oliveira (2013) afirmam que o sentido do trabalho vem do reconhecimento e da valorização no trabalho, inseridos na identidade social. No entanto, quando essas expectativas não são atendidas, pode haver consequências negativas para a saúde mental do indivíduo. Se essa dinâmica ficar estagnada, não haverá oportunidade de que o sofrimento se transforme em satisfação. Dessa forma, é possível que uma pessoa adoça quando não consegue resistir às demandas organizacionais, o que pode desorganizar a dinâmica dos seus processos psíquicos ao confrontá-los com a realidade do trabalho. O sofrimento aparece quando o sujeito já mobilizou e esgotou todas as possibilidades de se adaptar e se ajustar ao trabalho, e há uma exaustão resultante da impossibilidade de encontrar harmonia entre o indivíduo e a sua atividade profissional.

Para Mendes (2007), as defesas psíquicas têm um papel crucial na proteção da saúde mental dos trabalhadores, mas elas também podem se tornar “armadilhas” ao se transformarem em ideologias defensivas, resultando em alienação. Assim, o sofrimento passa a atender à ideologia dominante da organização do trabalho, que usa as defesas psíquicas com o objetivo de fazer com que os trabalhadores permaneçam produtivos e ignorantes em relação às causas da sua angústia. Quando alienadas, essas defesas transformam-se em ideologias defensivas, que escondem e negam o sofrimento, sendo coletivamente elaboradas e substituindo os mecanismos de defesa individuais.

Uma maneira positiva de enfrentar a perversidade da organização é o pensar e agir criticamente sobre o trabalho, de maneira que seja possível a construção de soluções coletivas para o enfrentamento do sofrimento e para a busca do prazer. Segundo Mendes (2007), Dejours define o saudável como resultado da relação entre o sofrimento e as estratégias de defesa. Assim, o trabalho é fonte tanto de prazer quanto de sofrimento, uma vez que o trabalhador é capturado pelo trabalho, mas também resiste e é motivado por ele.

A saúde, então, consiste não em manter-se sem sofrimentos, mas na possibilidade de transformá-los (Mendes, 2007). Isto acontece quando o trabalhador toma consciência das causas e conflitos relacionados ao trabalho por meio da expressão verbal e da escuta dos trabalhadores, que devem refletir sobre as suas próprias práticas. Ou seja, o pensar sobre o trabalho e a transformação do sofrimento em criatividade fortalece o homem e a mulher diante das possíveis desestabilizações psíquicas.

O uso da palavra é essencial para o processo de cura na Psicodinâmica. O sofrimento vivido pelos trabalhadores não é mensurável e só pode ser acessado por meio da palavra, ao nomear o que vivencia (Bueno; Macêdo, 2012). O sofrimento é entendido como um sinal de que uma ação deve ser mobilizada, e não deve ser visto como uma patologia.

No ambiente de trabalho, os profissionais são confrontados com situações inesperadas que exigem que eles reinventem suas atividades e sua rotina. Louzada e Oliveira (2013) afirmam que são nessas circunstâncias que a afetividade é posta em prática, já que a possibilidade de falhar pode levar a sentimentos desagradáveis, mas também é a oportunidade para que o corpo que experimenta o sofrimento possa transformá-lo em prazer.

A inteligência inventiva (também conhecida como astuta ou não acadêmica) é empregada pelo trabalhador para lidar com as demandas do trabalho para as quais ele não foi devidamente preparado. Seria uma forma de burlar a prescrição com o objetivo de ter um resultado positivo. Para que a astúcia seja praticada, a organização do trabalho deve proporcionar um ambiente onde cada trabalhador encontre liberdade de atuar (Louzada; Oliveira, 2013). Portanto, trabalhar implica o uso de criatividade, da inteligência, da subjetividade e da intersubjetividade em direção a maneiras que preencham o espaço entre o que é prescrito pela organização do trabalho e o que é efetivamente realizado.

Dejours enfatiza que o prazer no trabalho está relacionado à capacidade do trabalhador em se sentir reconhecido, valorizado e ter um certo grau de autonomia e liberdade na sua atividade laboral (Bueno; Macêdo, 2012). A criatividade também é vista como um importante aspecto gerador de prazer. Por outro lado, o sofrimento no trabalho pode ser causado por diversos fatores, como a falta de reconhecimento, a sobrecarga de trabalho e até mesmo a

solidão. Dejours destaca a importância de se compreender as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho para promover uma saúde mental e física no ambiente laboral.

A PDT tem na Psicanálise a fonte para compreender sua concepção de sujeito. O sujeito do inconsciente na Psicanálise é considerado como integrado ao sujeito do sofrimento e do prazer na Psicodinâmica. Bueno e Macêdo (2012) afirmam que o sujeito do inconsciente nasce antes da relação com o trabalho e, ao se encontrar com o real, entra em embate e reage, a partir da sua história particular, que mobiliza e potencializa, de forma singular. Dessa forma, a contribuição da Psicanálise não se limita aos estudos do aparelho psíquico, mas também com a escuta que foca no conteúdo latente.

Segundo Bouyer (2010 apud Bueno; Macêdo, 2012), a PDT tem como pontos centrais de investigação a construção da identidade, a relação entre sofrimento e defesa, além de contribuir com o conceito de reconhecimento. A abordagem ainda se preocupa com as questões da racionalidade prática, alienação social e as estratégias de enfrentamento por meio da sublimação.

Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994 apud Bueno; Macêdo, 2012) propõem as categorias da Psicodinâmica do Trabalho, um conjunto de conceitos que tem como objetivo desenvolver os conteúdos e temas que relacionam organização do trabalho e trabalhador. A primeira delas é a Organização de Trabalho, que diz respeito à divisão das tarefas, no modo operatório prescrito, e à divisão das pessoas, na hierarquia. A categoria das Condições de Trabalho se refere às condições físicas, biológicas, de higiene, de segurança, de antropometria e de ergonomia. Já as Relações de Trabalho, abordam as relações entre supervisores, colegas de equipe e clientes e fornecedores externos.

A categoria da Mobilização Subjetiva do trabalhador, é composta pelos conceitos de vivências de prazer e sofrimento, estratégias defensivas e espaço de discussão coletiva, além dos conceitos de sublimação, ressonância simbólica, ressignificação do sofrimento, cooperação, reconhecimento e inteligência prática.

Em relação ao sofrimento, pode ser caracterizado como criativo ou patogênico. O sofrimento criativo surge quando o sujeito consegue se mobilizar diante do sofrimento para transformá-lo em algo positivo. No sofrimento patogênico, a organização do trabalho impede o indivíduo de encontrar meios para liberar suas pulsões durante suas atividades laborais por uma falta de flexibilidade, e o trabalhador deve usar estratégias defensivas para tolerar o contexto laboral (Macêdo; Fleury, 2012 apud Bueno; Macêdo, 2012). As estratégias defensivas têm o objetivo de adaptar o trabalhador às pressões de seu trabalho. São diferentes

dos mecanismos de defesa do ego, pois persistem conforme a existência de uma situação externa e não são interiorizadas.

A inteligência prática é uma estratégia de enfrentamento coletiva e funciona como uma resistência ao trabalho prescrito, quando o trabalhador utiliza dos próprios recursos e de sua criatividade para lidar com as situações imprevistas. Dessa forma, desenvolve um conhecimento particular que, ao passar para o coletivo, torna-se ação de cooperação. Também funciona para lidar com o sofrimento, transformando-o em prazer.

A cooperação é uma estratégia de mobilização coletiva, como um agir em grupo com o objetivo de ressignificar o sofrimento. Também é uma forma de se movimentar diante das contradições do trabalho e transformá-lo em fonte de prazer. Um dos caminhos para se atingir a cooperação é pelo espaço de discussão público, que possibilita que um espaço de fala e escuta seja construído para a expressão das opiniões contraditórias, das crenças e valores dos participantes. Por meio do engajamento da subjetividade e da inteligência do trabalhador, surge o reconhecimento como forma de retribuição ao ego para compensar sua contribuição à organização do trabalho (Macêdo; Fleury 2012 apud Bueno; Macêdo, 2012).

A Psicodinâmica do Trabalho traz uma visão contemporânea sobre a subjetividade no trabalho, permitindo a criação de espaços de discussão nos quais os trabalhadores podem expressar suas vozes, sentimentos e as contradições do contexto do trabalho que geram prazer e sofrimento (Bueno; Macêdo, 2012). Essa abordagem trouxe um novo olhar para as ciências do trabalho, deixando de lado as relações simplistas de causa e efeito entre trabalho e doenças, e dando importância à escuta dos trabalhadores como forma de intervenção.

Louzada e Oliveira (2013) afirmam que a PDT é uma área que, além de buscar o conhecimento científico, está comprometida com a ação. O trabalho não afeta apenas o indivíduo de forma positiva ou negativa, mas também tem impacto no coletivo, por isso sua elaboração deveria ser preferencialmente conduzida em espaços de subjetividade para permitir a expressão do grupo. Na teoria de Dejours, as transformações do mundo do trabalho são abordadas e é possível observar que ela não é rígida, mas pode ser fonte de novas descobertas a cada nova inserção ou curiosidade em aprender. Assim, se as relações de trabalho mudam, juntamente com sua organização, a forma de pesquisa também deve mudar.

Dejours propôs um novo olhar sobre o conceito de saúde. Partindo do modelo definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade, Dejours afirma que tal estado, além de ser uma definição vaga e imprecisa, seria algo

impossível de ser alcançado. O autor considera esse perfeito e completo estado de bem-estar como uma idealização (Dejours, 1986).

O autor enfatiza que a saúde não deve ser algo imposto externamente, já que cada indivíduo possui a responsabilidade de buscar e enfrentar a saúde, além de ser dependente dela. Ele ressalta que a saúde não é um estado estático, mas está em constante mudança e movimento. Nesse sentido, a manutenção da saúde requer uma sucessão de compromissos com a realidade. Tal compromisso deve ser, primeiro, um compromisso com o ambiente material, ou seja, com a condição física, química e biológica da vida. Deve-se considerar também a realidade da vida psíquica e relacional de cada sujeito, sua afetividade, suas relações, sua família etc. É necessário ainda que seja feito um compromisso com a realidade social, como o contexto da organização do trabalho a qual o homem ou a mulher está inserido.

Desdobrando ainda mais sobre como o autor chegou a tal conceito, trataremos de três elementos que ele considera característicos da saúde: o aspecto fisiológico, a psicossomática e a psicopatologia. Considerando o aspecto fisiológico da saúde, sabe-se que os organismos vivos nunca estão em um estado estável, sempre em movimento. Da mesma forma é a saúde. O estado de saúde muda constantemente, assim como é o desenvolvimento do ser humano, que permanece ativo e em constante movimento por muitos anos e, posteriormente, envelhece sem deixar de se movimentar. Dessa forma, é importante permitir a flexibilidade e a adaptação dos movimentos do corpo para promover a saúde. Levando essa ótica a nível do psiquismo, ter saúde não seria sinônimo de não ter angústias, mas sim de que seja possível o enfrentamento dela para seguir em frente em direção às próximas inquietações.

O segundo aspecto discutido por Dejours (1986) é a psicossomática, que pode ser entendida como a relação entre o funcionamento do corpo e da cabeça. Para o autor, uma pessoa que está passando por um momento afetivo difícil pode ser acometida por doenças desencadeadas pela situação. Cada indivíduo carrega consigo sua própria história, experiências passadas, sua família com funcionamento único. De certo modo, toda a sua vivência consiste em equilibrar as influências do passado e presente, com o objetivo de escolher um futuro desejado. Partindo desse ponto de vista, o autor afirma que seria muito difícil definir o que é normal e anormal em relação ao que seria considerado saúde mental, já que cada pessoa terá uma forma individual de lidar com as angústias.

Assim, não existe um completo estado de bem-estar sobre a saúde mental, mas sim existem os desejos e, dessa forma, a saúde mental advém da possibilidade de viver seu desejo e ter esperanças. Dentro do campo da psicossomática, em situações onde o desejo já não é possível, tanto a cabeça como o corpo estão suscetíveis a adoecimentos.

O terceiro elemento de discussão é chamado por Dejours (1986) de psicopatologia do trabalho, que considera que o trabalho é um componente fundamental da saúde. Para ele, tanto o trabalho como o não-trabalho podem ser igualmente causadores de sofrimentos. O ser humano tem a tendência a se pôr em atividade, da mesma forma como a criança que, quando deixada livremente, está sempre em alguma brincadeira. A questão principal seria como se constitui esse trabalho.

Dejours (1986), então, busca discutir a saúde no trabalho. Segundo o autor, no trabalho, classificando suas características, podem ser diferenciadas em 2 grupos: os aspectos das condições de trabalho e a organização do trabalho. As condições do trabalho seriam as condições físicas, químicas e biológicas que fazem parte da rotina de trabalho, que acometem o corpo do trabalhador.

Já a organização do trabalho diz respeito à divisão das tarefas e à divisão dos homens. Tal aspecto está relacionado ao funcionamento psíquico do trabalhador e sua vida mental. O elemento da divisão das tarefas está relacionado ao modo operatório e tudo que é prescrito por quem organiza o trabalho, ou seja, diz respeito ao conteúdo das tarefas. O elemento relacionado à divisão dos homens se desdobra da organização do trabalho, já que as pessoas são divididas considerando a organização do trabalho e as relações entre os trabalhadores que são organizadas dentro do nível da organização do trabalho.

Dessa forma, a organização do trabalho pode ser considerada perigosa para o funcionamento mental do trabalhador quando ataca seu desejo e podem provocar sofrimentos e agravos mentais e físicos. Se retomarmos as características fisiológicas que consideram que o ser humano está em constante movimento, da mesma forma é o trabalho. Quando uma tarefa é estática, repetitiva e imutável ela pode causar mal à saúde do trabalhador. Dejours (1986) afirma que é a mudança e a variação do trabalho que possibilitam um ambiente de trabalho saudável. Assim como é a vida em movimento, também o trabalho deve ter espaço para a liberdade dos movimentos.

Não somente causador de sofrimento, o trabalho pode também levar a um equilíbrio do sujeito, pois o trabalho é um espaço de ação que possibilita ao trabalhador materializar seus desejos e sonhos. Isso se dá em campos onde o trabalho pode ser escolhido livremente e sua organização é adaptável para que os desejos e as necessidades do corpo de cada trabalhador possam encontrar espaço.

Voltando à definição do que é saúde, para Dejours (1986, p.4), “[...] a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”. Possuir meios para atingir um bem-estar físico seria ter a

liberdade de cuidar das mudanças que surgem no organismo. É ter liberdade de repousar quando se está cansado, de comer quando se está com fome, de dormir quando se tem sono.

Ter os meios para alcançar o bem-estar psíquico seria ter a liberdade de que o desejo seja o organizador da vida de cada indivíduo. Já em relação ao bem-estar social, o autor acredita que pode ser alcançado pela liberdade de ação em coletivo ou individualmente quanto à organização do trabalho, quanto à sua divisão, quanto às relações humanas e quanto ao conteúdo desse trabalho.

2.4. As fotonarrativas enquanto ferramenta metodológica

Acreditamos ainda ser importante discorrer sobre o uso da fotografia como ferramenta metodológica, atrelada à narrativa dos trabalhadores. Como dito anteriormente, nossa proposta inicial tinha como objetivo principal fazer uso da fotonarrativa como meio de atingir nossos objetivos de pesquisa. Ao nos deparamos com o campo, tivemos que realizar alterações, ajustando e acrescentando técnicas para acessar as experiências de nossos participantes. Ainda assim, acreditamos ser necessário abordar os aspectos teóricos que fundamentam a utilização das fotos na pesquisa científica.

Para Duarte (2017), o uso da imagem fornece conhecimentos que evidenciam vivências, estratégias de defesa e enfrentamento do real. A autora denomina de fotonarrativas o uso combinado da fotografia com a palavra. Trata-se de um campo teórico metodológico que une a peculiaridade que a fotografia apresenta, ao misturar afetos, informação, valores estéticos e culturais, à linguagem verbal, fundamental na construção da análise dos processos que atravessam as dinâmicas presentes no trabalho.

A linguagem é um dos meios pelos quais alguém se comunica com o mundo, transmite-se e, dessa forma, também é o meio pelo qual sua subjetividade pode ser acessada (Justo; Vasconcelos, 2009). A comunicação pode possuir diferentes características, uma vez que tudo o que tem significação pode ser usado como meio de comunicação. Esta não necessariamente precisa ser constituída de escrita e fala, já que pode ser expressa de modo a atingir todos os órgãos do sentido. Para Justo e Vasconcelos (2009), a forma que mais tem espaço atualmente é a expressão relacionada à visualidade. Com o avanço das tecnologias, a comunicação visual se fortaleceu. Por meio da fotografia, tornou-se possível que objetos fossem capturados e o ser humano não necessitou mais de estar na presença de algo para conhecer ou relembrar-se dele, atuando como uma mediação da realidade.

O processo de fotografar e a própria foto seriam a comunicação de forma visual do fotógrafo. Estão presentes significados, ocultos ou não, que conversam com o espectador/observador. Assim, “Sob a forma de linguagem a fotografia se apresenta de modo a impulsionar o ‘ver’ e o significar do mundo” (Justo; Vasconcelos, 2009, p.769).

A fotografia chega no começo do século XIX acompanhada da chegada da modernidade. Sua história caminha junto da história e evolução da tecnologia moderna, com a criação e desenvolvimento de equipamentos capazes de apanhar, cravar e registrar imagens do dia a dia (Tittoni *et al.*, 2010). Além disso, também andou com a ciência moderna e seu discurso de produção de verdades sobre a humanidade, sendo aliadas na busca da objetividade e legitimação da realidade.

Segundo as autoras (Tittoni *et al.*, 2010), a fotografia possibilita registrar imagens e evidenciar situações e períodos da história. No entanto sua funcionalidade vai mais além, já que também provoca o olhar para invisibilidades. Dessa forma, produzida como equipamento moderno, a câmera fotográfica foi construída como ferramenta para comprovação da realidade e produção de verdades sobre a vida.

Retornando às origens das pesquisas em Psicologia, Justo e Vasconcelos (2009) afirmam que, por volta do final do século XIX, esta área do conhecimento dedicou-se à busca da padronização, normalização e universalidade do comportamento humano. Da mesma forma, a fotografia já era utilizada pela Psicologia com esta finalidade. Fotos eram utilizadas como informação e ferramenta de registro, com o objetivo de estabelecer uma relação entre anatomia e inteligência. Já no século XX, ainda partindo de uma perspectiva quantitativa, a fotografia também foi utilizada no campo da seleção de pessoas e nos estudos com crianças, buscando um critério que fosse possível comparar traços faciais e físicos ao QI, tendo resultados inconclusivos. A partir de então, foi-se ampliando as possibilidades da utilização da fotografia na pesquisa em Psicologia, ao ser utilizada para substituir a descrição de situações em questionários. Tal ferramenta deixa de ser apenas uma fonte de dados objetivos e passa a abarcar também a subjetividade do sujeito na pesquisa (Justo; Vasconcelos, 2009).

Há tempos a fotografia já vem sendo usada como ferramenta para produzir conhecimento em diversas áreas, de diferentes maneiras e sem regras definitivas - como citam Tittoni *et al.* (2010, p.62) no campo da psicologia social, psicologia do desenvolvimento, sociologia, antropologia e pesquisa documental. Maurente e Tittoni (2007) escreveram sobre o aumento do uso da fotografia como recurso metodológico, dentro de diferentes áreas de pesquisa. Para as autoras, inscrevia-se uma nova forma de utilizar a fotografia na Psicologia,

uma vez que a imagem fotográfica deixa de ser somente um registro do real e passa a ser vista como uma forma de construção de uma linguagem na pesquisa.

Utilizando a fotografia como metodologia de pesquisa, as autoras têm como objetivo fugir do cientificismo, que dá à fotografia o papel de prova de existência. Maurente e Tittoni (2007) pretendiam construir produções de realidade. Enquanto ferramenta metodológica, a fotografia foi utilizada para investigar subjetividade e trabalho, a fim de dar visibilidade a modos de trabalhar normalmente imperceptíveis e mascarados pelas normas do trabalho. Partindo das noções foucaultianas de poder e modos de subjetivação, Maurente e Tittoni (2007, p. 35) defendem que “a fotografia poderia, então, mostrar o que nem sempre pode ser descrito e dar visibilidade a aspectos do trabalho ‘invisíveis’ inclusive para o próprio trabalhador”.

A partir da experiência com utilização da fotografia como pesquisa-intervenção, as autoras (Maurente; Tittoni, 2007) afirmam que o ato de produzir fotografias do trabalho proporcionou reflexão sobre ele. Por meio das fotos, os fotógrafos evidenciaram o que queriam mostrar e o que não queriam. Para elas o que foi fotografado também representava o que era possível de ser suportado pelo olhar. Além disso, com as imagens produzidas e discutidas em grupo, elas compreenderam que alguns elementos ganhavam evidência nas imagens, apesar de não terem sido escolhidos intencionalmente. A partir dessa primeira experiência, elas também viram a possibilidade de aprimorar o uso da fotografia em estudos futuros.

O ato de fotografar faz uma espécie de reencontro com o trabalho, faz o sujeito pensar sobre os elementos e os processos visíveis e invisíveis (Maurente; Tittoni, 2007). As autoras chamam de “intervenção fotográfica” o extenso campo de alternativas possíveis de elaborações de fotografias partindo de uma questão da pesquisa. A intervenção fotográfica seria não apenas o ato de fotografar, mas também sua análise, reflexão e discussão acerca do processo.

As autoras defendem que esse tipo de estratégia metodológica é uma produção conjunta de saber, já que permite que os participantes se percebam na elaboração do conhecimento. Deixam de ser fontes estáticas de dados e se tornam protagonistas na construção de significados sociais sobre o seu trabalho quando produzem imagens do seu fazer e de seu modo de existir.

Para a utilização da fotografia como recurso metodológico, Justo e Vasconcelos (2009) afirmam que a narrativa é parte essencial da própria imagem, já que as fotos são um recorte de um momento e não podem transmitir uma explicação. Entrar em contato com fotografias,

principalmente pessoais, possibilita que o sujeito reviva momentos, experiências, sentidos e até mesmo completar janelas da memória. Por meio da narração sobre a foto, é possível criar sentidos para ela e para as vivências rememoradas.

O papel do pesquisador, segundo a abordagem de Justo e Vasconcelos (2009), deve ser o de convidar o participante a se reencontrar com suas lembranças, dar direções básicas e incentivar à palavra. Assim, a fotografia possibilita que ganhem visibilidade tanto a situação escolhida pelo autor para a foto, mas também as memórias e os sentidos construídos por ele. “Mediado pelo pesquisador, o contato com a fotografia impele os participantes a perceber, refletir e significar” (Justo; Vasconcelos, 2009, p.771).

Para os autores, a fotografia incita o reencontro com si mesmo e, a partir disso, a reconstrução de si e dos significados presentes na imagem e nas lembranças evocadas. Permite que o sujeito se expresse, expresse sua subjetividade e a forma de significar suas vivências e visão de mundo. Está presente a comunicação entre autor e leitor, criando e recriando mundos. “Por isso, produzir imagens é também criar histórias pessoais e culturais, mediante as quais o homem pode narrar, comunicar e compreender sua própria existência” (Justo; Vasconcelos, 2009, p.771).

Para Tittoni *et al.* (2010) a fotografia não pode ser reduzida a um simples registro ou criação, já que nela estão intrínsecas dimensões mais profundas (a própria imagem, os recursos tecnológicos utilizados, o conhecimento do fotógrafo, os modos e possibilidades de olhar, dentre outras). As autoras defendem que a fotografia seja pensada como um processo em que o próprio ato de fotografar, do ver e do não ver, se faz na experiência do autor, que deve escolher e recortar a realidade. Considerada uma linguagem, a fotografia é marcada pela intencionalidade do autor.

Como proposta de trabalho, as autoras buscam a fotografia como uma produção de realidade e não estão interessadas na revelação de verdades ou de signos projetados na imagem. A fotografia abre caminhos para que o autor experimente uma posição diferente em relação a sua realidade, produzindo-a à sua maneira. Enquanto intervenção, as autoras (Tittoni *et al.*, 2010) propõem que uma câmera fotográfica seja entregue aos sujeitos e que sejam orientados a produzir imagens partindo de uma questão específica. Após a produção, devem construir uma narrativa em grupo utilizando as fotos. O grupo passa previamente por uma oficina de sensibilização com o objetivo de desnaturalizar a fotografia enquanto um produto e para que tenham um olhar voltado às diferentes invisibilidades possíveis. A narrativa construída em grupo possibilita que olhares diferentes se encontrem e questionamentos e inquietações apareçam.

Osorio *et al.* (2013) apresentam um caminho para a utilização de fotografias com a “oficina de fotos”, como forma de acesso a uma análise do trabalho, pois abre a possibilidade para que os participantes compartilhem experiências, conhecimentos e desejos de ação sobre o trabalho. Partindo da experiência concreta do trabalhar, buscam uma coanálise em que o saber acadêmico dialoga com o saber da experiência.

A oficina de fotos (Osorio *et al.*, 2013) enquanto metodologia consiste em convidar trabalhadores a fotografar a partir de uma orientação inicial, como por exemplo a sugestão de tirar fotos de situações que produzem sofrimento e prazer e bem-estar no trabalho. Para as autoras, a máquina fotográfica distancia o sujeito e provoca reflexões sobre si mesmo e seu contexto. Enquanto técnica, não existe um passo a passo exato a ser seguido, já que a oficina de fotos é elaborada e desenvolvida na prática. No entanto, o analista do trabalho precisa seguir direções e orientações a fim de promover discussões e o compartilhamento das análises e das experiências, ampliando a habilidade e o conhecimento dos trabalhadores para transformar seu cotidiano.

Para as autoras (Osorio *et al.*, 2013), o ato de fotografar provoca uma mudança da posição em que o trabalhador ocupa, pois ele se torna observador e analista da sua atividade. O papel do pesquisador, neste caso, seria o de facilitar e auxiliar a troca de experiências. O objetivo da intervenção da oficina de fotos é evidenciar o poder dos trabalhadores e do coletivo sobre seu próprio trabalho.

Segundo Duarte (2017), as Clínicas do Trabalho consideram que o sofrimento pode ser acessado e reconhecido através da fala e da escuta. Dessa forma, utilizando a fotonarrativa como técnica metodológica, é possível construir conhecimento de forma que o trabalhador seja o protagonista, permitindo que as singularidades experienciadas no trabalhar apareçam. Para isso, é necessário ter como princípio norteador a noção de que quem trabalha não possui apenas direitos, mas também saberes que só ele ou ela tem, advindos das vivências de sofrimento, adoecimento e dos processos de seu trabalho. Para Duarte (2017), expressando-se tanto por linguagem falada quanto visual, o trabalhador lança seu olhar sobre o próprio trabalho e traz uma concepção tanto do campo social quanto da singularidade vivida, ultrapassando o olhar do pesquisador.

Enquanto técnica de pesquisa, a fotonarrativa permite trazer à tona as diversas dimensões presentes no trabalhar, o objetivo e o subjetivo, o social e o singular. Fotografar e narrar sobre o trabalho permite ao trabalhador que acesse lembranças, eventos, desejos, medos, alegrias, ou seja, sua existência, permitindo a compreensão acerca de quem é o trabalhador, suas estratégias de saúde, como este trabalho reverbera em sua vida, os sentidos

assumidos e a relação de prazer-sofrimento que atribui à sua ocupação. Além disso, Duarte (2017) defende que as fotonarrativas possuem um papel interventivo, pois provocam reflexão nos sujeitos em relação ao seu trabalho, criando sentidos advindos das produções fotográficas e das narrativas, e têm como consequência transformações na realidade.

2.5. Análise de implicação e a posição da pesquisadora

Para iniciar a parte final de nosso percurso metodológico, gostaria de destacar ainda uma questão muito importante para a pesquisa científica, ainda mais enquanto ciências humanas e pesquisa de campo. Enquanto pesquisadora, sou afetada pelo caminho que tomo enquanto busco investigar as questões que nos propomos, mas também o percurso da pesquisa é afetado por mim.

Assim como quando agimos no mundo, o agir científico nos mobiliza valores. Oliveira (2016) destaca que a relação entre pesquisador e seu objeto de pesquisa tem potencial para ser fonte de conhecimento. O sujeito que pesquisa se envolve com seu campo de estudo e com os participantes da pesquisa, depara-se com sua experiência, sua posição, seus valores e desejos, que devem ser permanentemente objeto de reflexão. Dessa forma, implicado com seu trajeto investigativo, o pesquisador investiga a si mesmo, e seus resultados são também resultados da análise de si mesmo. Faz parte do ato de pesquisar estar implicado com o objeto estudado e, produzir conhecimento acerca dele, é, também, produzir algo sobre si próprio.

O pesquisador opera a partir de sua bagagem de conhecimento, mas também com sua trajetória pessoal. Sobre a noção de implicação, Viana Braz (2021) afirma que o pesquisador deve se questionar sobre quais ressonâncias pessoais são provocadas por meio das vivências do outro, ou seja, como o que é relatado pelos trabalhadores e os desafios encontrados se relacionam com os valores, expectativas e desejos do pesquisador.

Diante disso, não devemos olhar para a implicação como um obstáculo metodológico que precisa ser neutralizado, mas como um componente importante no processo de investigação, se reconhecida e trabalhada (Viana Braz; Casadore; Hashimoto, 2020). A escuta dos trabalhadores e a empatia no contato com eles são mobilizadoras da subjetividade do pesquisador. É importante que, no processo de investigação, esteja-se aberto a abandonar preconceitos e suspender julgamentos morais, a evitar visões simplistas e a confrontar medos e vulnerabilidades, a fim de se aproximar da experiência dos trabalhadores. A implicação do pesquisador ainda é uma importante ferramenta diante de resistências e intercorrências para que novos caminhos sejam construídos, a partir de suas experiências.

A partir de meu diário de campo e da análise dos obstáculos enfrentados durante todo o trajeto, discutirei a seguir como foi para mim, minha percepção, experiências e minha posição enquanto uma pesquisadora afetada. Além disso, não posso deixar de mencionar as questões de gênero que perpassaram minha prática e se ergueram como obstáculos, assim como a temporalidade dos trabalhadores interferiu, pois estão sempre “no corre”.

Já no início da pesquisa de campo, dar os primeiros passos me deixou muito ansiosa e tensa, com um certo receio de fazer os contatos com os motoboys e de não me entenderem por tentar levar assuntos sobre saúde, pedindo uma pausa na rotina acelerada que provavelmente tinham. Iniciei o campo preocupada com as dificuldades que enfrentaria e os possíveis bloqueios, podendo não ser levada a sério pelos participantes. Tive a primeira impressão de ser um contexto com aspectos culturais marcados pelo machismo, como falta de sensibilidade, falta de dar importância ao olhar mais paciente, à escuta, ao prestar atenção nas questões sobre saúde e cuidado.

Estar em contato com os trabalhadores, tanto por meio da etnografia urbana quanto da digital, me trouxe impressões positivas e negativas. Me deparei com bastante bom humor e interesse legítimo em conversar comigo, principalmente presencialmente e quando tinham tempo disponível, como se quisessem me ajudar e quisessem ser ouvidos sobre a própria experiência de trabalho. Da mesma forma, ouvindo e observando como se relacionam entre si, há uma disposição em se ajudar mutuamente, como um senso de unidade profissional. Ao mesmo tempo, tive a impressão de que esses homens têm uma grande responsabilidade nas costas. Precisam estar sempre correndo, precisam atender a chamados, trabalhar, ganhar dinheiro, sustentar suas famílias, movimentar a cidade e atender a uma necessidade da sociedade. Eles têm que lidar com o frio, com o calor, com a sujeira, com os perigos, tudo num contexto tenso e ansioso, mas que não deixa de encontrar uma certa dinâmica descontraída, talvez na forma de usarem do humor para lidar com as angústias como defesa.

Ao realizar minha primeira experiência etnográfica, encontrando um trabalhador em seu local habitual, também tive impressões distintas. Durante nossa conversa, o trabalhador falou sobre como levava a vida, sempre dando um jeitinho de se virar diante dos problemas que apareceram em sua trajetória, sempre em movimento e em busca de estar trabalhando, não importam as dificuldades. Os problemas existiam, mas ele encontrava uma maneira de lidar com eles. Por outro lado, me passou uma sensação de solidão, tanto relacionada ao espaço físico em que se encontrava, quanto às estratégias tomadas para lidar com os problemas, sempre se virando individualmente. Em minha observação de sua condição de trabalho, o vi na rua, parado, sozinho, à espera.

Pensando também nas reivindicações e visão de contexto dos problemas relacionados ao seu trabalho, ao conversar e ter contato com os trabalhadores, tive a impressão de que as críticas são mais relacionadas ao ganho imediato, a ações imediatas da plataforma, a soluções imediatas. Não me pareceu que exista uma visão mais crítica e mais ampla sobre um problema que está dentro de uma classe social e de uma cadeia de outros problemas. Parece que é por demandas individuais. Faço o meu, visando o tanto que preciso hoje. Se tenho problemas pontuais, tenho meus colegas para me apoiarem. Mas ando sempre sozinho. Penso que questões de gênero estão muito marcadas nas vivências dos trabalhadores. São homens que estão lidando com condições difíceis e perigosas, de forma valente, sem reclamações (reclamam individualmente mas ainda há dificuldades em mobilizações coletivas) e de forma individual.

Uma questão de gênero que marcou minha experiência já no começo foi minha posição enquanto mulher, sobretudo por ter de falar com um grupo majoritariamente formado por homens. Previamente, já se estabelecia para mim que deveria ter uma certa distância pois poderia sofrer algum tipo de assédio ou desconforto.

Durante minhas tentativas e interações on-line, notei que, para dialogar com eles, era necessário ser ágil e responder de forma imediata, aproveitando o momento em que estavam disponíveis para conversar. Também passei por situações em que o participante desistia da conversa sem dar explicações ou por desconfiança sobre alguma questão da pesquisa, o que gerou sentimento de frustração e desapontamento, pois, apesar dos esforços para iniciar diversas conversas, muitas delas não conseguiram avançar. Além disso, as desconfianças e questionamentos levantados sobre a utilização de fotografias e meu possível vínculo com as empresas de aplicativos, causaram desconforto e incerteza, o que me levou a refletir sobre a abordagem e estratégias de coleta de dados. Refiz algumas vezes a forma de contato inicial com os trabalhadores, tentando um contato menos formal, mas bem explicativo e que não fosse em forma de textos longos.

Em relação à minha experiência etnográfica urbana, algumas dessas questões também apareceram. Convidei uma colega pesquisadora para me acompanhar para me sentir mais segura, principalmente em relação aos possíveis problemas devido ao fato de ser mulher.

Em nossa primeira experiência, depois de alguns meses realizando atividades em casa apenas pela internet, ir às ruas foi difícil. Estava nervosa para me aproximar dos possíveis participantes. Acreditava que o fato de ser uma “estranha”, que é da universidade, se aproximando e pedindo autorização para fazer algumas perguntas já poderia causar estranhamento, talvez pelo distanciamento que a academia assume da comunidade. Tive medo

de não ser levada a sério. Também sentimos tensão por ser noite, estarmos em duas mulheres e a necessidade de abordar desconhecidos de maneira informal, fugindo da segurança de um roteiro. A presença de minha colega foi de grande ajuda para atenuar os desconfortos, as tensões e inseguranças, mas também com as perguntas feitas aos trabalhadores, seguindo sua curiosidade.

Em nossa segunda experiência, buscamos um ponto mais movimentado e durante o período do dia. Estávamos mais confortáveis com a tarefa e a conversa com os trabalhadores fluiu de maneira mais despreocupada.

Destacando agora as questões de gênero que enfrentei durante meu percurso, sofri algumas situações inconvenientes, que talvez um pesquisador homem não tivesse passado pelo mesmo. Ainda em minhas primeiras tentativas de contato com alguns motoboys, dois deles tentaram conversas fora da questão da entrevista durante nossas conversas via aplicativo de mensagens. Ambos se mostraram receptivos em me ajudar. Um deles, no entanto, desviava das perguntas sobre entrevista e tentava iniciar uma conversa sobre assuntos pessoais. Nada muito incômodo ou inadequado, porém senti certa estranheza, devido a minha abordagem não envolver questões pessoais. Como me senti desconfortável e percebi que ele não participaria da pesquisa, parei o contato com ele. O outro logo no começo de nossa conversa me seguiu na rede social *Instagram* e insistiu para fazermos a entrevista no quintal da casa dele. Afirmei que realizaríamos a entrevista em local providenciado por mim e ele, então, explicou-me que me retornaria após checar sua disponibilidade. Após o ocorrido, encerrei o contato.

Outras duas situações aconteceram após entrevistas. Eles tentaram perguntar sobre mim e se a conversa seria só para fins da pesquisa. Após alguns dias de conversa com o entregador que conheci na rua e continuei a conversa via *WhatsApp*, ele também iniciava tentativas de saber mais sobre minha vida pessoal. Senti-me desconfortável e desviava desse tipo de conversa com outros assuntos ou delimitando que o objetivo da conversa era entender a experiência dele como trabalhador. Com o segundo entrevistado, depois de nossa entrevista via chamada de vídeo, ele me perguntou se nossa conversa se manteria apenas em relação à pesquisa, ao que informei que seria para o objetivo da pesquisa, mas se ele sentisse necessidade, eu havia me disponibilizado a oferecer atendimentos clínicos, na modalidade de acolhimento psicológico, conforme consta no Termo de Consentimento para a participação da pesquisa, que ele havia assinado.

Quando essas situações ocorreram, surgia um sentimento estranho, de fraqueza e de não ser levada a sério. Precisava trabalhar na pesquisa e tudo o que eles viam era uma mulher? Além disso, como na conversa com um dos entrevistados, questionei-me sobre tudo

o que ele me falou, se estava sendo sincero ou se falou para fazer uma imagem dele, se tentou me agradar em alguma resposta. Com essas questões, acabo sentindo um certo impedimento de conversar como pesquisadora, por uma lógica superior à dinâmica dos entregadores, que é a dinâmica machista. Foi uma limitação da pesquisa e do campo.

Ao final da pesquisa de campo, por tantos obstáculos enfrentados e pelos reajustes feitos, senti-me um pouco frustrada por não ter realizado tantas entrevistas com as fotonarrativas da forma que havíamos planejado. No entanto, ao compilar os dados e olhar para a trajetória feita, apesar das coisas não terem saído como o esperado, havia muito material para ser trabalhado.

Destaco ainda a importância das trocas em reuniões de orientação e em grupos de pesquisa com colegas da área que contribuíram para a reformulação de estratégias metodológicas e também para avaliarem, reforçarem ou ajudarem na construção do caminho traçado. O olhar dos pares sobre o trajeto que tomamos é potente para o fortalecimento do pesquisador, pois proporciona espaços de afeto, discussão e elaboração de diversos aspectos da pesquisa. Ademais, essa perspectiva também enriqueceu e validou as escolhas metodológicas que adotei em minha abordagem.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO DO MATERIAL

A pesquisa contou com a utilização de métodos mistos para a coleta de dados. Foram realizadas 8 entrevistas, feitas por meio de chamadas de vídeo, via mensagens de texto ou ainda de forma presencial, com a etnografia urbana. Além disso, realizamos etnografia digital e etnografia urbana para observação e coleta de informações.

Para a apresentação dos resultados e análise do material, contamos com o conteúdo coletado das transcrições das entrevistas, relatos da pesquisadora em seu diário de campo, capturas de tela de mensagens em grupos no *WhatsApp* e no *Facebook* e fotografias enviadas pelos entrevistados. Estas fotos foram produzidas ou escolhidas a partir do comando dado a eles de que produzissem fotografias que representassem o seu trabalho e o que é ser entregador por aplicativo. Elas foram solicitadas ao final das entrevistas e têm como base a metodologia das fotonarrativas (Duarte, 2017), seguindo os princípios éticos de sigilo e resguardo da identidade. Utilizamos ainda materiais de domínio público, encontrados na internet relacionados às plataformas digitais e trabalhadores da área.

Como demonstrado na Tabela 1, no total, os 8 entrevistados se identificam como homens e não temos a informação da idade de todos, mas dos que responderam, o mais novo possui 23 anos e o mais velho 41 anos. A situação de trabalho entre eles é diversificada. No momento da entrevista, alguns trabalhavam apenas com os aplicativos de entrega, utilizavam dos aplicativos conciliando com prestação de serviços *freelance*, combinavam o trabalho formal com o trabalho feito com os aplicativos ou ainda trabalhavam como prestadores de serviços para restaurantes como entregadores e já não utilizavam dos aplicativos. Destaque para um dos entrevistados que trabalhava como mototaxista de aplicativo e trabalhos *freelance* como entregador. Entendemos aqui por trabalhos *freelance* as atividades de entregas que são combinadas diretamente entre o motoboy e o estabelecimento, porém que não possuem um vínculo formal de trabalho, podendo ser um trabalho diário fixo para a empresa ou esporádico feito quando é solicitado.

Em relação ao tempo em que trabalham ou trabalharam com os aplicativos, houve variação, em que o menor tempo foi 1 mês e o maior foi de 4 anos. Um dos participantes não informou e outro respondeu apenas o tempo em que trabalha como entregador, não necessariamente por meio de aplicativos (5 anos). Os aplicativos utilizados pelos entrevistados para o trabalho são iFood, mEasy, aiqfome, Vai e Vem, Blu, Uber, 99 e Rappi. A maioria dos entrevistados trabalha em Maringá, com exceção de dois que trabalham em Campinas e Brasília.

Tabela 1 - Caracterização dos participantes

Identificação	Forma de trabalho	Há quanto trabalha com aplicativos de entrega	Idade	Com quais aplicativos trabalha	Cidade em que trabalha
Pedro	Prestador de serviço fixo como entregador	5 anos (como entregador)	41 anos	Não informado	Campinas
João	Entregador por aplicativo	Não informado	Não informado	iFood e mEasy	Maringá
Paulo	Entregador por aplicativo e freelancer	2 anos	26 anos	iFood,aiqfome, Vai e vem e Blu	Maringá
Tiago	Prestador de serviço fixo como entregador	1 mês	Não informado	Não informado	Maringá
Mateus	Mototaxista por aplicativo e entregador freelancer	8 meses	Não informado	iFood, Uber, 99	Maringá
Tadeu	Entregador por aplicativo	4 anos	Não informado	iFood, aiqfome	Maringá
Tomé	Entregador por aplicativo, entregador freelancer e trabalho em outro setor como prestador de serviço	2 anos	23 anos	iFood	Maringá
Filipe	Entregador por aplicativo e trabalhador formal em outro setor	1 ano	28 anos	iFood, Uber, Rappi	Brasília

Fonte: Autoria própria

A seguir, discorreremos sobre os 3 núcleos de sentido, conforme proposto por Gomes (1994) seguindo a Análise de Conteúdo Temática, perpassados por análises e discussões baseadas na Psicodinâmica do Trabalho como ótica de análise dos fenômenos e experiências dos trabalhadores.

A Análise de Conteúdo Temática tem como objetivos a compreensão dos dados coletados, a confirmação ou não das hipóteses da pesquisa e a articulação dos dados ao

contexto a que pertence, a fim de desenvolver os conhecimentos sobre o assunto. Essa técnica é feita a partir da construção de categorias, com elementos de características relacionadas. São utilizadas com o objetivo de estabelecer classificações, ou seja, formar grupos de elementos, ideias ou expressões em volta de um conceito, buscando esclarecer os conteúdos latentes, focando em ideologias, tendências e outras características dos fenômenos de análise (GOMES, 1994).

Iniciando com o núcleo “Condições e organização do trabalho”, tratamos sobre a jornada e a rotina de trabalho dos entregadores e sua relação com as plataformas e com os clientes. Em seguida, discutimos os “Fatores estressores e protetivos da saúde e sentido no trabalho”, em que abordamos a motivação para o ingresso na atividade de entregador, dinâmicas de aprendizado, fatores de prazer e de sofrimento no trabalho e quais são suas estratégias de proteção da saúde. Neste grupo, ainda tratamos das perspectivas de futuro dos trabalhadores em relação à atividade. Depois, falamos das “Dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores”, em que apresentamos as diversas formas de trocas de experiências entre os trabalhadores, os grupos online e a forma como se organizam coletivamente.

Tabela 2 - Núcleos de sentido e elementos de análise

Núcleo de sentido	Elementos de análise
Condições e organização do trabalho	1. Jornada de trabalho
	2. Remuneração
	3. Descansos e alimentação
	4. Adversidades climáticas
	5. Relações de trabalho (trabalho formal, freelancer e por aplicativo)
	6. Impactos da Pandemia
	7. Acidente de trabalho e suporte da plataforma
	8. Plataformas de trabalho e distribuição de tarefas
	9. Tempo de espera não remunerado
	10. Suporte das plataformas
	11. Relação com Clientes
	12. Bloqueios da plataforma
	13. Aspectos positivos de trabalhar com entregas por aplicativos
	14. Aspectos negativos de trabalhar com entregas por aplicativos
Fatores estressores e protetivos da saúde e sentido no trabalho	1. Fatores que motivaram o ingresso na atividade de entregador
	2. Estratégias de aprendizado na profissão
	3. Como o trabalho afeta a saúde

	4. Sofrimento no trabalho
	5. Prazer no trabalho
	6. Estratégias de defesa
	7. Fatores protetivos de saúde
	8. Perspectivas de futuro
Dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores	1. Dinâmicas de sociabilidade
	2. Coletivos de Trabalho
	3. Funções dos Grupos de WhatsApp e Facebook
	4. Caracterização dos grupos de WhatsApp e Facebook

Fonte: Autoria própria.

3.1. Condições e organização do trabalho

Resgatando Dejours (1986), traremos o seu entendimento acerca deste primeiro núcleo de sentido de análise. Segundo o autor, existem dois elementos que se diferenciam no trabalho: os aspectos das condições de trabalho e a organização do trabalho. As condições do trabalho são as condições físicas, químicas e biológicas que fazem parte da rotina de trabalho e que se manifestam sobre o corpo do trabalhador. Já a organização do trabalho diz respeito à divisão das tarefas e à divisão dos homens, ou seja, refere-se ao conteúdo das tarefas e à organização do trabalho e as relações entre os trabalhadores.

Dessa forma, a seguir abordamos aspectos como a jornada e a rotina de trabalho dos entregadores, seus ganhos, sua relação com as plataformas e com os clientes, além de quais foram os pontos destacados pelos entrevistados como positivos e negativos relacionados às suas condições de trabalho.

3.1.1. Jornada de trabalho

Em relação à jornada de trabalho, os entrevistados afirmam que trabalham com base na quantidade de dinheiro que precisam ganhar por dia. Por se tratar de um trabalho autônomo, afirmam haver liberdade para decidir em quais horários iniciam sua jornada de trabalho, quando fazem suas pausas e quando desligam o aplicativo. No entanto, expressam que precisam trabalhar por muitas horas seguidas para atingir a meta de ganho estabelecida por eles.

Para o Filipe, a jornada de trabalho “É questão mesmo de disposição. Eu tenho só a mochila aqui, a *bag*, coloquei na moto, saio de casa já alimentado, aí eu levo uma água e pronto, ligo o aplicativo e tem que ficar online ali o dia todo pra poder trabalhar”. Para ele, o

entregador precisa dedicar o seu tempo todo para garantir uma renda com as entregas. Apesar de acreditar que o pagamento não ser justo para uma atividade tão arriscada, ele individualiza a questão: “Então, vai do interesse da pessoa querer se dedicar nessa profissão”.

Um dos entrevistados, Paulo, diz que o dia varia conforme a quantidade de dinheiro que ele precisa ganhar. Tem dias em que trabalha das 11h da manhã às 2h da madrugada, mas, em outros, trabalha até às 18h, com intervalos para almoço no meio da tarde. João, nesse sentido, trabalha de terça a domingo por 12 horas por dia. Outro diz que trabalha todos os dias. Tadeu afirma que já fez jornadas de 17 horas, iniciando às 8h e trabalhando até à 1h30 da noite. Diz que “não é obrigado a trabalhar”, mas trabalha conforme a demanda do dia, considerando se é um dia com boas quantidades de entregas. Há dias que são mais parados e a demanda não é muito alta, como exemplificado por Tomé, quando contou que já ficou das 19h da noite às 3h da madrugada conectado à plataforma, mas realizou apenas duas entregas.

Dois trabalhadores afirmam que, quando trabalhavam em empregos formais e conciliavam com o trabalho nos aplicativos, faziam duas jornadas de trabalho, sendo a jornada com os aplicativos feita no período da noite e aos finais de semana. Pedro, que já não realiza mais entregas por aplicativos, afirma que, trabalhando como entregador freelancer fixo para um restaurante, faz jornadas de 12h todos os dias da semana.

Há ainda os trabalhadores que conciliam as entregas por aplicativo a outros trabalhos informais como a prestação de serviços para algum estabelecimento. No caso de Tomé, quando não está trabalhando na empresa da família, é comum que trabalhe com restaurantes por tempo determinado e que faça jornadas utilizando os aplicativos de entrega. Ele afirma que está “sempre tentando encaixar alguma coisinha pra fazer. Que eu não gosto de ficar parado. Eu gosto de trabalhar mesmo, sabia? Ou tá fazendo alguma coisa”. No vídeo enviado por ele, Tomé aparece com a roupa e a *bag* de trabalho, mostra sua moto e a rua vazia e aparentemente molhada de chuva, no período da noite. Ele conta que é sua última entrega da noite, às 2h da manhã e que sua moto está toda suja. Diz que teve que cobrir o trabalho de mais dois entregadores que haviam combinado com o restaurante, mas não foram trabalhar. Fala que está cansado, mas no dia seguinte trabalha no período da manhã e da noite novamente.

No vídeo seguinte (vide captura de tela da Imagem 1), ele mostra sua moto estacionada na rua, também de noite, e a entrada do condomínio em que está realizando sua última entrega da noite. Conta que realizou em torno de 24 entregas no dia, para o mesmo restaurante mencionado a pouco, e que em três dias fez sua meta da semana, rodando mais de 500km no período.

Imagem 1 - Vídeo da última entrega da noite de Tomé



Fonte: Captura de tela feita pela autora de vídeo enviado por Tomé

É comum que os trabalhadores façam longas jornadas de trabalho, por 12 horas ou mais, como a maioria dos entrevistados relata. Filgueiras *et al.* (2020), nesse sentido, destacam que os trabalhadores que têm as entregas como única atividade cumprem uma média de 10h de trabalho por dia. Em uma amostra de 103 entregadores, os autores constataram que um terço dos seus entrevistados trabalham todos os dias da semana e 90% trabalham de 5 a 7 dias na semana.

Apesar de afirmarem ter a liberdade para escolher quando e por quanto tempo realizam a atividade laboral pelo aplicativo, suas necessidades básicas de rendimento impulsionam longas jornadas de trabalho. Somam-se ainda o fato de que diversas plataformas não têm um limite sobre quantas horas são permitidas de trabalho por dia e que, como veremos adiante, os entregadores entendem que, para terem maior prioridade para recebimento de entregas, precisam sempre movimentar suas contas. Barreira (2021) afirma que, devido à inconsistência e imprevisibilidade na remuneração, muitos entregadores se veem obrigados a estender suas horas de trabalho para compensar os dias de baixos ganhos. Rodrigues (2021a) afirma ainda que os entregadores são incentivados a trabalhar em ritmos frenéticos por motivos financeiros (de maneira consciente) e pela gamificação (de forma inconsciente) e, dessa forma, são expostos a riscos constantes.

3.1.2. Remuneração

Os ganhos, como dito anteriormente, estão ligados às necessidades diárias e mais imediatas dos trabalhadores. Todos reclamam do valor baixo das corridas. João afirma que, trabalhando para dois aplicativos por até 12 horas por dia, tem uma renda média de R\$2500,00 por mês. Paulo diz que trabalha nos horários que escolhe, conforme o que precisa ganhar. Ele, por exemplo, tem uma meta de R\$100,00 por dia e trabalha até conseguir atingi-la. Falou ainda que guarda uma porcentagem de seu salário para aposentadoria e necessidades futuras e, dessa forma, consegue suprir suas necessidades financeiras com o que ganha como entregador. Paulo menciona ainda que precisa complementar sua renda com mais de um vínculo: “Ele [o aplicativo] é democrático, qualquer um participa, mas ele não é viável, ele não dá uma semana boa, não dá mil reais por semana. Então o que compensa é você juntar outros aplicativos e intercalar nas entregas. Chamou, vai lá e atende, assim vai”.

O trabalhador afirma que a remuneração varia, de modo que nas épocas boas é possível fazer um bom dinheiro e nas ruins é preciso trabalhar bastante para fechar o dia. Reforçando novamente a ideia de que as horas de trabalho são feitas conforme suas necessidades de gastos, ele diz que “se você não tem tanta despesa, não tem necessidade de você passar várias horas na rua. Trabalha com uma meta fixa de R\$100, R\$150, bateu, vai embora”.

Outro entrevistado diz que consegue ganhar de R\$4000,00 a R\$6000,00 somando todas as suas fontes de renda no mês. Trabalhando como *freelancer* para um restaurante, Pedro diz receber R\$100,00 por dia, duas refeições e as taxas das entregas que faz, o que o permite suprir suas necessidades e de sua família. Mesmo não trabalhando com alguma plataforma de entrega, ele ainda é o responsável por todos os custos de seu trabalho, já que não é contratado formalmente.

Filipe acredita que, para ter uma remuneração que supra as necessidades financeiras, o trabalhador precisa se dedicar, começando sua jornada cedo e finalizando tarde durante os dias da semana, perdendo feriados e finais de semana para trabalhar. Ele afirma que trabalhando apenas aos finais de semana tem uma média de ganho de R\$250,00.

Mateus afirma que, apesar do aplicativo iFood ser o mais utilizado entre os clientes⁷, é o pior para trabalhar. Segundo ele, a empresa realiza suas promoções, como as de taxa de entrega grátis ou de valores mínimos, e quem mais se prejudica é o entregador, que recebe

⁷ Segundo uma pesquisa feita pela Opinion Box em 2023, 94% dos entrevistados utilizam o aplicativo iFood para pedir refeições, itens de mercado e de farmácia reforçando a afirmação de Mateus de que o aplicativo está entre os mais populares entre os usuários (OPINION BOX. Mercado de Delivery no Brasil. Disponível em: <https://blog.opinionbox.com/mercado-de-delivery-no-brasil/>. Acesso em: 19 out. 2023).

valores muito baixos em suas entregas. Ele diz que o aplicativo “Tira tudo em cima de nós. E quem acaba mais sofrendo é nós, aí o cliente ganha, vocês ganham”.

Segundo o mesmo entrevistado, anteriormente a plataforma direcionava o entregador para realizar apenas uma entrega por vez. Com o passar do tempo, o aplicativo passou a determinar que ele realizasse 3, 4 ou até 5 entregas de uma vez, com uma mesma rota, em que deve pegar as encomendas em vários pontos localizados numa mesma região e entregar para diferentes destinos. No entanto, apesar de cada cliente pagar por cada entrega integralmente, como é feito em entregas únicas, o trabalhador recebe um valor menor por entrega e o aplicativo fica com um lucro maior. Ou seja, o cliente paga o valor de uma entrega normal, mas o entregador recebe um valor mais baixo por juntar várias entregas. Com o passar do tempo, os trabalhadores precisam trabalhar cada vez mais para garantir sua renda enquanto o lucro das empresas aumenta.

Na dinâmica do trabalho uberizado, é característica marcante a terceirização dos riscos e dos custos do trabalho aos trabalhadores, enquanto a empresa muitas vezes não oferece padrões claros de remuneração, controle de tempo e execução do trabalho (ABÍLIO, 2020a). Assim, foi relatado que os custos dos equipamentos para realizar as entregas são por conta dos próprios trabalhadores, tanto as roupas de proteção para chuva e sol como a mochila ou *bag* e a manutenção da moto.

Em relação a um material de trabalho muito utilizado, a *bag*, um dos entrevistados nos ofereceu sua mochila para provarmos em uma de nossas entrevistas na etnografia urbana. A mochila que provamos não tinha um formato confortável. No momento que a experimentamos estava vazia, mas acumulando entregas dentro dela, segundo Tomé, fica mais difícil ainda de levá-la. Ele nos conta: “Imagina ela com uma garrafa de Coca 2L e mais umas pizzas?”. A sensação de usar a mochila vazia não foi muito desconfortável, mas é uma superfície reta que não se encaixa nas costas. Pesada, pode causar incômodos. A sensação é de que não é nada ergonômica, pois não tem um formato adequado para região da coluna por ser reta e rígida.

3.1.3. Descansos e alimentação

Em relação aos locais onde descansam, utilizam o banheiro e se alimentam, os entrevistados afirmam que os fazem em casa, nos momentos de baixa demanda de trabalho, em *shoppings* ou em algum estabelecimento que esteja disponível, como postos de gasolina e restaurantes. Durante a noite, para utilizar o banheiro, costumam procurar postos de gasolina ou algum restaurante aberto. Quando não encontram acesso a um banheiro, algumas vezes

acabam recorrendo à rua para fazer suas necessidades, seja em um lugar abandonado ou em meio ao mato, como mencionado por um dos entrevistados. Além disso, podem comer em algum estabelecimento e também costumam carregar algum lanche consigo, como uma bolacha ou uma fruta, mas ainda assim há a menção de que não realizam refeição alguma por horas, fazendo-a apenas ao retornarem para suas casas.

Os momentos de descanso também ocorrem enquanto os entrevistados aguardam por novas corridas no aplicativo. Eles costumam ficar no centro ou próximo a um *shopping*, por exemplo. Um dos entrevistados também destaca que sempre há um motoboy por perto. Quando precisam ir para a periferia da cidade, aproveitam esse período de descanso e espera na região, até que outras corridas cheguem, eventualmente retornando para o centro.

Maior e Vidigal (2022) discorrem sobre o tempo de espera como um elemento na relação entre organização do trabalho e saúde do trabalhador. Esse tempo é um tempo de trabalho não remunerado e pode causar impactos na saúde do trabalhador, gerando alto grau de ansiedade. No entanto, o tempo de espera pode ainda ser positivo se ocorrer em pontos de encontro dos trabalhadores, já que permite troca de experiências e mobilização coletiva.

3.1.4. Adversidades climáticas

Mateus destaca as condições climáticas de chuva e frio ao enviar a Imagem 2, dizendo que em dias chuvosos situações como a ilustrada podem acontecer, em que os carros na rua passam por poças d'água, molhando os motociclistas.

Imagem 2 - Dia de chuva pode acontecer isso



Fonte: Imagem retirada da internet e enviada por Mateus.

Alguns dos entrevistados mencionam que não trabalham em dias de chuva por ser mais perigoso. Outros afirmam trabalhar da mesma forma que em dias de sol e, para enfrentar

as adversidades do clima, usam roupas adequadas. Ainda afirmam que é bom para trabalhar, pois poucos motoboys trabalham nesses dias e há aumento na demanda.

3.1.5. Relações de trabalho (trabalho formal, freelancer e por aplicativo)

A profissão de motoboy surgiu no Brasil nos anos 1980 e ganhou destaque nas décadas seguintes (Moraes; Rohr; Athayde, 2015). Esses profissionais são responsáveis pelo transporte de documentos, alimentos e objetos, utilizando motocicletas como meio de locomoção. Rebechi *et al.* (2022) afirmam que essa ocupação era principalmente terceirizada por pequenas empresas para outras organizações. De acordo com Moraes, Rohr e Athayde (2015), o trabalho do motoboy envolve lidar diariamente com acidentes de trabalho, formas de remuneração baseadas na produtividade, relações profissionais e coletivas frágeis, pressão por horas extras e alta rotatividade na profissão, entre outros desafios. Com a chegada de empresas de plataformas digitais no país, novos elementos de gestão foram incorporados ao trabalho dos motoboys.

Ao comparar o trabalho realizado por meio das plataformas digitais e o trabalho prestado diretamente a um estabelecimento, Pedro, que não trabalha mais com aplicativos, diz que com estes faz dinheiro, no entanto não tem auxílio caso sofra algum acidente, por exemplo. Trabalhando como prestador de serviços fixo em um restaurante, todo mês tem uma quantidade garantida de remuneração. Ele ainda diz que prefere trabalhar fixo para um estabelecimento sem contrato de trabalho formal sem dar uma justificativa, apenas afirmando que se acostumou, já que a maioria das empresas faz acordos dessa forma (sem registro em carteira).

Tiago também deixou de utilizar os aplicativos para trabalhar e passou a realizar entregas e diz que, com os aplicativos, o trabalhador precisa rodar muito para ter uma remuneração suficiente. Quando se trabalha diretamente com a loja, faz horário reduzido e consegue uma remuneração melhor.

Paulo concilia as entregas feitas por meio de quatro aplicativos com as entregas como *freelancer*. Já Tomé combina o trabalho com os aplicativos, como prestador de serviços com a empresa da família na área de construção civil e as entregas como *freelancer*. É comum que os trabalhadores do setor conciliem mais de uma forma de vínculo de trabalho para complementar a renda.

Percebemos que o contexto de trabalho em que os motoboys entregadores estão inseridos já era atravessado por características informais e precárias de trabalho, como mencionado por dois dos entrevistados, que atuam como motoboys diretamente para

estabelecimentos, porém sem contrato formal. Por meio das plataformas, por mais que proporcionem uma maior facilidade para que os trabalhadores recebam ofertas para entregas e novos clientes, elas intensificam a precarização da atividade ao não proporcionar a garantia mínima de renda e estabilidade. Além disso, não podem negociar o valor do próprio trabalho ou possuem qualquer auxílio em caso de adoecimento ou acidentes.

Ainda que sejam uma extensão da terceirização e radicalização da informalidade, as plataformas de trabalho de entregas competem com o trabalho de entregas terceirizado, podendo até mesmo substituí-lo. Abílio (2020b) compara as condições de trabalho de entregadores terceirizados contratados e de entregadores por aplicativo e afirma que existe uma notável diferença na remuneração e na carga horária entre os dois grupos, sendo mais precarizadas para aqueles que trabalham com os aplicativos. Em uma amostra com entregadores ciclistas, dentre os terceirizados, 16% trabalhavam nove horas ou mais por dia, enquanto 60,2% dos uberizados realizavam essa jornada. Já em relação a remuneração, nenhum dos entregadores de aplicativos declarou ganhar acima de R\$1500,00, sendo a média de ganho mensal de R\$992,00. No grupo de entregadores terceirizados, pelo menos 38% deles recebiam mais de R\$1500,00 por mês. Por mais que ambas formas de trabalho possam ser fragilizadas e instáveis, a uberização do trabalho intensifica ainda mais as condições precarizadas do trabalho do brasileiro.

3.1.6. Impactos da Pandemia

Um dos entrevistados afirma que durante a pandemia de Covid-19, os entregadores foram rotulados como heróis, pois com as medidas de isolamento social houve uma necessidade de que a população ficasse em casa, sendo eles os principais atores para possibilitar que itens básicos como alimentos chegassem até as pessoas. Antes da pandemia, segundo ele, o iFood não era uma “febre” na cidade como é atualmente e foi nesse período que a plataforma de entregas foi impulsionada. Em sua percepção, com diversas pessoas desempregadas, houve aumento nos cadastros no aplicativo, como busca para fazer dinheiro e bancar as necessidades da família. Assim, gerou-se um aumento no número de motoboys na cidade em que atua e, aumentando o fluxo, muitos comerciantes e donos de empresas viram que os motoboys eram como “formiguinhas”, o dia inteiro na rua, em grande proporção.

Durante a crise sanitária e econômica, Abílio (2020b) sugere que houve aumento significativo no número de pessoas se cadastrando como entregadores por aplicativo, especialmente entre aqueles desempregados ou em busca de uma nova fonte de renda. As empresas têm a responsabilidade de regular o tamanho da sua força de trabalho. Contudo,

com o aumento de trabalhadores, houve também uma diluição da distribuição das tarefas, que ocasionou uma redução nos pagamentos oferecidos durante a pandemia.

Para Tomé, a pandemia aumentou a demanda por entregas, mas também há períodos com variações, pois de tempos em tempos, muitos motoboys se cadastram para fazer as entregas e ocasiona baixa nas taxas de pagamento. Isso faz com que muitos não queiram trabalhar mais com os aplicativos e, para os que permanecem, as taxas de entregas sobem. Dessa forma, percebemos mais um elemento de instabilidade no trabalho dos entregadores, pois as plataformas aparentemente não limitam a quantidade de entregadores cadastrados para trabalho e estabelecem seus pagamentos conforme a oferta e a procura, tanto em relação aos clientes como para os trabalhadores vinculados.

3.1.7. Acidente de trabalho e suporte da plataforma

Pedro conta que no ano de 2023 sofreu um acidente em que fraturou sua mão e quebrou sua moto enquanto trabalhava utilizando o aplicativo de entregas. Por conta das lesões, precisou ficar um tempo afastado do trabalho. Buscou assistência da plataforma, mas não foi atendido. Ainda tentou ajuda de um advogado, mas optou por não dar continuidade com o processo pois precisava voltar a trabalhar o mais rápido possível.

Quatro outros entrevistados afirmaram que já se acidentaram com a moto, porém não enquanto trabalhavam. No entanto, afirmaram que quase se acidentaram diversas vezes no trabalho e que conhecem amigos que sofreram acidentes graves com a motocicleta. Ao ser perguntado sobre qual seria o risco de ser motoboy na cidade em que trabalha, Mateus responde: “Morte. Porque o povo de Maringá não sabe dirigir, pelo menos a maioria”. Ele também nos envia a Imagem 3 que demonstra um exemplo de acidente de trânsito considerado “leve”.

Imagem 3 - Exemplo de acidente considerado “leve”



Fonte: Imagem retirada da internet e enviada por Mateus.

Para aqueles que não possuem vínculos de trabalho formal e se acidentam, precisando ficar afastados do trabalho por algum período, necessitam contar com suas economias e apoio dos familiares para se manter financeiramente, como foi o caso de Tomé, que precisou ficar sem trabalhar por cinco meses.

Moraes, Rohr e Athayde (2015) já afirmaram que lidar diariamente com acidentes de trabalho é uma característica comum no trabalho do motoboy. Filgueiras *et al.*, (2020) apontam que 33% dos entrevistados em sua pesquisa sofreram algum acidente exercendo a atividade profissional, sendo que 70% dos trabalhadores conhecem alguém que foi vítima de incidente. Além disso, 72,1% desaprovam como a empresa respondeu ao ocorrido, pois não deram apoio ou mesmo bloquearam o trabalhador depois do problema (FILGUEIRAS *et al.*, 2020). Como exemplo, trazemos o caso radical do trabalhador do iFood que morreu⁸, em 2022, enquanto realizava uma entrega e que, depois de 11 dias, teve sua conta desativada por má conduta, sem explicações por parte do aplicativo. Sua família não teve acesso ao seguro de vida e ao auxílio-funerário oferecidos pela empresa. A seguradora justifica que havia inconsistências nos dados cadastrais da vítima e falta de comprovações de que o trabalhador fazia um trajeto de entregas para o iFood. No entanto, enquanto trabalhava, tal inconsistência de dados não era impeditivo para que o trabalhador desse lucros à plataforma. Casos como

⁸ SILVA, Victor. ‘TUDO BEM POR AÍ?’: Yuri morreu fazendo entrega para o iFood. 11 dias depois, sua conta foi desativada por ‘má conduta’. Intercept Brasil, 5 set. 2022. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2022/09/05/yuri-morreu-fazendo-entrega-para-o-ifood-11-dias-depois-sua-conta-foi-desativada-por-ma-conduta/>. Acesso em: 08 nov. 2023.

esse refletem a falta de compromisso das empresas com a vida dos entregadores, que são vistos apenas como números.

Santos (2023) destacou ainda que a ocupação de entregador é considerada altamente perigosa devido ao estresse emocional e à imprevisibilidade dos riscos, como os acidentes. Além disso, o aumento da demanda por entregas e a redução dos valores pagos pelos aplicativos têm contribuído para um aumento nos acidentes de trânsito. Isso resultou em jornadas de trabalho mais longas e um aumento no número de motociclistas mortos no trânsito, apesar da diminuição geral nos índices de acidentes e óbitos.

3.1.8. Plataformas de trabalho e distribuição de tarefas

Para gerenciar os trabalhadores nas plataformas, as empresas utilizam a gestão algorítmica do trabalho, que serve para supervisionar e controlar os trabalhadores de forma remota por meio dos algoritmos. Esses algoritmos têm a função de reconfigurar as tarefas de trabalho, desempenhando um papel crucial no contexto do trabalho uberizado (Grohmann, 2020). O gerenciamento algorítmico mapeia toda a distribuição de trabalhadores disponíveis, avalia a produtividade de cada um deles e rastreia a dinâmica da demanda dos clientes (Abílio, 2020c). O algoritmo, então, distribui os trabalhadores dentro da demanda, beneficiando os trabalhadores mais produtivos. No entanto, isso é feito de maneira obscura e informal, com regras que não foram acordadas previamente.

As plataformas utilizam ainda do ranqueamento e bonificação como métodos de controle e gerenciamento dos trabalhadores. Grohmann (2020) destaca ainda o uso da gamificação do trabalho e a sensação de autonomia e independência no trabalho pela falta da figura de um chefe como ferramentas da gestão algorítmica do trabalho. Cria-se no imaginário a ideia de que o sistema que controla e organiza o trabalho é neutro e objetivo, cabendo ao próprio trabalhador gerir o próprio desempenho e eficácia. Segundo o autor,

Trata-se do transcender-se e motivar-se por si mesmo a partir de suas próprias métricas, com mecanismos de autocoerção e autoculpabilização vistos como espírito empreendedor e o ideal de empresa de si mesmo. É a “nova razão do mundo” automatizada – gerenciada a partir de lógicas algorítmicas e financeiras (p.115)

Como resultado do desenvolvimento tecnológico que permite o mapeamento do processo de trabalho completo, permanece, no entanto, a falta de estabilidade e do pouco esclarecimento sobre as regras às quais os trabalhadores estão submetidos, já que não é

determinado de forma clara ao trabalhador sobre sua jornada de trabalho e sobre a distribuição e precificação do trabalho (ABÍLIO, 2020c).

Percebemos em nossos entrevistados a falta de esclarecimento quanto à distribuição das entregas, já que eles descrevem e supõem sobre o funcionamento dela a partir da experiência anterior com os aplicativos, ao mesmo tempo em que há a noção de que é um sistema inanimado que democratiza o acesso às tarefas a todos e cabe ao esforço individual ter um ranqueamento melhor. Os entrevistados comentam que não há muita dificuldade em utilizar os aplicativos e na forma como funcionam. “É, não tem segredo. O aplicativo, você ligou ali, apareceu corrida, faz a corrida e retorna no ponto estratégico, digamos assim, de poder pegar mais corrida” (Filipe). O aplicativo notifica que há uma entrega a ser feita, informa o endereço do restaurante, o endereço da entrega e o valor a receber. O trabalhador pode então analisar se a corrida vale a pena e aceitar ou rejeitar o chamado. Há o entendimento de que “O aplicativo é democrático, qualquer um pode abrir conta e começar a trabalhar” (Paulo).

Segundo Tomé, a parte relacionada às entregas é simples de se utilizar, apesar de o aplicativo da iFood, por exemplo, contar com funcionalidades que ele mesmo desconhece, como plano de saúde e plano odontológico. No site da plataforma iFood, no Portal do Entregador⁹, há um informativo que descreve as “Vantagens pra quem entrega com o iFood: Assistência Saúde; iFood Pedal; Loja do Entregador; Pontos de Apoio; Educação; Celular; Seguro Moto; Seguro Pessoal; Descontos”. No entanto, nenhum outro entrevistado mencionou fazer uso de alguma das opções disponíveis.

Contrariando a afirmação de que as plataformas de entrega são democráticas, Filipe argumenta que elas funcionam como se fosse uma hierarquia, em que quem começa recebe uma quantidade de chamadas diferente de quem está há mais tempo realizando a atividade. Segundo o trabalhador, “são degraus aí, então depende da pessoa. Não tem como você, que acaba de começar, ter a mesma forma de rendimento de quem tá há mais tempo, entendeu? Você tem que levantar sua conta”. Já Tomé conta sobre um *score* que aumenta ou diminui conforme você aceita ou não novos chamados para entregas. Sobre sua experiência, ele diz que “meu *score* deve tá bem baixinho porque não tô pegando quase nenhuma corrida no iFood”.

Segundo os participantes da pesquisa, a plataforma iFood ainda trabalha com duas categorias de entregadores: os “Nuvens” e os “Operadores Logísticos”, normalmente

⁹ iFood. Portal do Entregador. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/>. Acesso em: 19 out. 2023.

chamados de “O.L” ou de base, informalmente. Segundo o próprio iFood¹⁰, na modalidade Nuvem, os entregadores têm liberdade e autonomia para realizar as entregas, escolhendo os horários e locais que desejam trabalhar. Além disso, esses entregadores não são exclusivos do iFood e têm a opção de trabalhar com outros aplicativos ao mesmo tempo. Diferente do formato nuvem, o OL é uma empresa que possui contrato com o iFood e faz uma intermediação das atividades de entregas, determinando para os entregadores os locais e horários específicos para o trabalho. Estas empresas repassam a remuneração para os trabalhadores e podem ainda prestar serviços para outras empresas. Assim como dito pelos entrevistados por nós, a modalidade de Operador Logístico funciona como uma empresa terceirizada da plataforma principal e que está vinculada aos entregadores por contratos de prestação de serviços.

Para fazer parte da base de Operação Logística, o trabalhador pode entrar em contato com uma pessoa que trabalha na base ou pode receber uma proposta dela, conforme nossos entrevistados informaram. O iFood, segundo eles, manda as entregas para base, que repassa para os motoboys disponíveis. Como atuam como prestadores de serviço, é solicitado aos trabalhadores que sejam contratados como Microempreendedor Individual (MEI).

Paulo relata que, ao trabalhar como OL, é necessário cumprir horários determinados e complementa explicando como a jornada funciona: “São quatro turnos: café da manhã/tarde, almoço e janta, 4h por turno, com 20 minutos de pausa. Se não cumprir ou se ausentar, seja qual for o motivo, o suporte da base começa a incomodar”. Para ele, o intervalo entre um turno e outro é pouco para o descanso. Além disso, em dias de chuva forte, por exemplo, em que considera ser perigoso para trabalhar, ele não tem a liberdade de não trabalhar, pois a empresa responsável pela OL exige que o faça. Diz ainda que atuar como entregador no modo Nuvem é mais tranquilo e tem maior liberdade.

A percepção de Tadeu é de que quem trabalha como Nuvem enfrenta mais dificuldades em relação às entregas, pois os trabalhadores da base, ou OL, têm prioridade para receber chamados para entregas, enquanto os demais ficam aguardando as entregas que não foram repassadas à base. Apesar disso, trabalhou poucos dias como base e afirma que, em contrapartida, não tem liberdade para recusar as corridas que não vê como vantajosas, sendo um dos motivos para continuar na modalidade Nuvem.

¹⁰iFood News. OL e Nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>. Publicado em: 26 jan. 2023. Acesso em: 19 out. 2023.

3.1.9. Tempo de espera não remunerado

Mateus, que trabalha como mototaxista por aplicativo, compara o trabalho que faz atualmente com trabalho de entregador. Ele diz que, apesar de ser estressante, há um lado positivo: trabalhando como entregador, precisava aguardar o estabelecimento finalizar o pedido para poder se deslocar, enquanto como mototaxista apenas leva o cliente para seu destino e não enfrenta esses momentos de espera não remunerados, sendo mais rápido.

Este tempo de espera não remunerado exige que o entregador, após aceitar a corrida, desloque-se até o restaurante e, caso o pedido ainda não esteja finalizado, aguarde por ele. Não são todas que funcionam assim, sendo a plataforma iFood citada como uma das que organizam as entregas desta forma. De acordo com os entregadores, é algo desvantajoso para o trabalhador, pois é um tempo de trabalho não remunerado e obriga-o a aguardar enquanto poderia estar realizando outras entregas. Para Filipe, há ainda um agravante quando realiza entregas para estabelecimentos de shoppings, pois, além do tempo de espera do pedido, precisa considerar o tempo de deslocamento do estacionamento do local até o restaurante.

Também acontecem casos de deslocamento não remunerado, como o exemplificado por Filipe quando faz uma entrega que sai do centro da cidade para uma área mais distante ou para outra cidade próxima, já que a remuneração é a mesma de entregas mais próximas. Segundo ele, pela área não ter demanda, precisa retornar ao centro da cidade após finalizar a entrega e tal deslocamento de retorno não é remunerado.

Além disso, os trabalhadores estão submetidos aos momentos de espera enquanto aguardam por novos chamados no aplicativo, em que costumam ficar no centro da cidade ou perto de um shopping, por exemplo, por serem pontos próximos a diversos estabelecimentos que utilizam as plataformas de *delivery*.

Dessa forma, destacam-se as características do trabalho *just-in-time*, já apontado por Abílio (2020a) como sendo a remuneração feita apenas pela produção, que desconsidera o tempo total em que o trabalhador esteve disponível para a empresa. O trabalhador, portanto, fica à disposição da empresa, mas só é remunerado pelo serviço que efetivamente produz.

Ao longo do ano de 2023, o governo federal tem levantado propostas para a regulamentação do trabalho de entregadores. Dentre as demandas, está a fixação de jornadas máximas semanais equivalentes à da CLT de, no máximo, 44 horas¹¹, por exemplo. Além disso, um ponto de desacordo entre trabalhadores e empresas é o conceito de hora trabalhada.

¹¹ Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/proposta-do-governo-vai-igualar-previdencia-de-motoristas-e-entregadores-que-trabalham-em-apps/> Acesso: 12 nov. 2023

Enquanto os representantes dos entregadores defendem a remuneração pela hora logada, ou seja, o tempo de trabalho valeria desde o momento em que é feito acesso no aplicativo, as empresas afirmam que só deverão pagar pelo tempo de realização de cada entrega, podendo oferecer um adicional pelo tempo de espera.

Sabino e Abílio (2019) destacam, a partir de uma pesquisa realizada com 270 entregadores (Aliança Bike, 2019 apud Sabino; Abílio, 2019), que grande parte dos trabalhadores trabalham horas a mais do que o limite prescrito na constituição de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Segundo a pesquisa, os entregadores estão à disposição das empresas aplicativo numa média de 9 horas e 24 minutos por dia, em que 75% deles trabalham até 12 horas por dia. Como a demanda por entregas se concentra nos horários de almoço e jantar, é comum que os trabalhadores rodem pela cidade entre os horários de movimento, estando disponíveis para os chamados das plataformas, num tempo de trabalho não remunerado. Da mesma forma, direitos são violados nos casos em que há demandas por trabalho durante todo o dia, já que pode ser comum as empresas estabelecerem regras para fazer com que os entregadores fiquem permanentemente conectados, chegando a 12 horas de trabalho sem interrupções.

3.1.10. Suporte das plataformas

Segundo o site da plataforma iFood¹², existem duas formas de entrar em contato com o suporte iFood para solicitar ajuda. Caso esteja em rota, o trabalhador deve iniciar uma conversa com o *chat* disponível no aplicativo, tendo ainda uma seção especial para caso de acidentes. Para os casos em que o entregador esteja fora de rota ou indo para casa, ele deve abrir uma solicitação com o suporte ou ainda ler a seção de “Ajuda” no aplicativo, em que estão disponibilizados artigos de dúvidas frequentes.

Em relação ao suporte da plataforma, os entrevistados afirmam que o canal de comunicação é confuso e “[...] quando precisava de retorno do app, eles demoravam pra dar suporte [...]” (Tomé). O suporte é percebido como mais insatisfatório quando não há uma sede física da plataforma na cidade, como afirma o Tadeu:

Agora, o aiqfome¹³ ainda tem escritório aqui, né? Agora iFood não tem nada. Você não conta com ninguém. Pega um problema aí, só chega no outro dia lá a mensagem. Você... O cliente não recebeu o pedido, você vai ser bloqueado. Não tem prova pra você falar que ele recebeu.

¹² *iFood* Entregador. Precisa de Ajuda? Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/novidades-no-app/precisa-de-ajuda/>. Acesso em: 19 out. 2023.

¹³ O Aiqfome é uma plataforma de *delivery* de comida que trabalha com donos de restaurantes e entregadores em diversas cidades do Brasil.

Os trabalhadores devem, mais uma vez, autogerenciar-se e a seus problemas, mesmo quando relacionados ao trabalho que realizam para as plataformas. Existe um suporte feito pelas plataformas, mas de maneira distante e, conforme apontado pelos relatos dos entregadores, é ineficiente e deixa um sentimento de desamparo.

3.1.11. Relação com Clientes

Sobre a relação dos entregadores com os clientes, são citadas situações em que tiveram de lidar com clientes “mal educados” no momento da entrega. Pedro entende que “muitas vezes o cliente está estressado e desconta nos motoboys”. Já Tadeu expressa que, apesar de não ter passado por situações de confronto com clientes, “tem hora que dá vontade de pegar o cliente assim e pegar o pescoço e bater assim... com tanta raiva”, principalmente nos casos em que o cliente demora para chegar até o portão e buscar seu pedido.

Além disso, Filipe destaca as situações em que, mesmo não sendo função do entregador, os clientes solicitam que ele suba até seu apartamento.

Como isso é recorrente, eu acabo tendo que ir, e não adianta eu querer bater o pé. Se eu tiver algum tipo de briga com o cliente, o cara me avalia e você decai muito. Mas eu conheço cara que faz isso mesmo, bate de frente com o cliente, só que assim eu não sei tanto das consequências, né? Porque eu acabo acatando realmente para não ter algum tipo de problema (Filipe).

Dessa forma, o trabalhador é o responsável pelo relacionamento com o cliente final, sem nenhuma capacitação recebida por parte da plataforma e, mesmo que estas ofereçam suporte em caso de confrontos como alguns citados, em que há erro no pagamento, ou o cliente informa que o pedido não foi entregue, ou até mesmo má conduta dos entregadores, os trabalhadores acabam cedendo a situações com medo de avaliações baixas e bloqueios nos aplicativos.

Como as empresas de aplicativo aparecem como intermediárias entre os trabalhadores e os clientes, não há um controle próximo do relacionamento entre compradores e entregadores, sendo ambos expostos a situações desconfortáveis e que fogem às regras da plataforma. Esta também se exime de certa responsabilidade, já que supostamente apenas conectaria os clientes aos trabalhadores.

3.1.12. Bloqueios da plataforma

Sobre bloqueios realizados pelas plataformas, foram relatados diversas causas e formas de bloqueios. Paulo já foi bloqueado uma vez em uma plataforma, segundo ele por má conduta do cliente, e com sua conta bloqueada para análise por dois dias. Por falta de suporte e de comunicação da plataforma, Filipe relata como foi bloqueado de um dos aplicativos:

No aplicativo [...] não dizia o número do apartamento. Foi até um feriado, tirei esse feriado para poder trabalhar, para ter uma renda um pouco a mais e choveu nesse dia. Aí, quando eu cheguei no destino, como não tinha o número do apartamento e era feriado, não tinha porteiro, eu fiquei sem poder ter o que fazer... não tinha como entrar em contato com o cliente, eu tentei entrar em contato com o suporte, não consegui. Acabou que eu descartei o pedido e no outro dia, o aplicativo entrou em contato dizendo que era para eu devolver o produto, era produto farmacêutico, era desodorante, creme... Só que como eu já havia descartado, eles bloquearam minha conta (Filipe).

Além disso, ele ainda conta que não consegue trabalhar com o iFood pois sua conta permanece com pedido de análise aberto há meses, desde quando solicitou troca da modalidade OL para Nuvem. Por mais que não seja um bloqueio direto, é percebido como uma forma de impedir que ele trabalhe com a plataforma sem dar maiores explicações, o que gera angústia ao trabalhador que a vê como uma importante fonte de renda e sente-se injustiçado pela situação que não compreende.

Também existem os bloqueios menores, como no exemplo dado por Paulo, sobre quando recusa solicitações de entregas. Segundo ele, “caso recuse 3x vezes seguidas o app entende que está impossibilitado de levar chicotadas e dá 15 minutos de descanso”. Para Tomé, o aplicativo impõe restrições caso aconteça o cancelamento de corridas. Ele citou que certa vez ficou 30 minutos parado por conta disso.

Maciel *et al.* (2022) discorrem sobre o custo emocional de terem de enfrentar situações estressantes com clientes mas não poderem tomar atitudes frente a isso, mesmo tendo vontade, pois se preocupam com as possíveis consequências negativas como o bloqueio no aplicativo. Liberato (2022) também destaca como os bloqueios injustos nas plataformas causam medo nos trabalhadores, colocando-se como fatores agravantes de saúde.

3.1.13. Aspectos positivos de trabalhar com entregas por aplicativos

Foram destacados como aspectos positivos de trabalhar com entregas por aplicativos a possibilidade de estabelecer o próprio horário de trabalho, o repasse semanal do valor

correspondente ao trabalho realizado e a autonomia, permitindo que o profissional atue de forma independente e por conta própria sem estar subordinado a um chefe.

Rodrigues (2021a) afirmou que nem todos os trabalhadores desejam a formalização do trabalho por meio da contratação celetista e há um desejo recorrente pelo empreendedorismo, mesmo que mascarado pela dominação interiorizada pelo discurso da meritocracia. Segundo a autora, os trabalhadores buscam o “direito de ser dono de si mesmo”.

Para Bagno (2022), os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital se veem como empreendedores de si mesmos em vez de empregados dessas empresas, refletindo a racionalidade neoliberal que os atravessa. O discurso do empreendedorismo é empregado como uma estratégia para disfarçar a informalidade e a precariedade do trabalho, pois coloca o trabalhador no papel de seu próprio chefe, assumindo a responsabilidade pelo seu êxito ou fracasso (Abilio, Amorim e Grohmann, 2021).

Nesse sentido, Abilio, Amorim e Grohmann (2021) afirmam que entender o funcionamento das novas formas de controle e gestão possibilita, assim, a compreensão dos novos modelos de organização e resistência dos trabalhadores. Esta prática pode ser chamada de autogerenciamento subordinado, uma vez que o trabalhador deve gerenciar a si mesmo enquanto trabalha sob as regras informais que regem seu trabalho. Tais características estão de acordo com o que Dardot e Laval (2016) afirmaram como sendo aspectos do cidadão da sociedade atual, o homem empreendedor, que precisa se esforçar para conquistar seus objetivos e precisa trabalhar sempre mais para ganhar mais.

Ainda, comumente, quando se fala em regulamentação das plataformas digitais, surgem discursos que trazem pânico à parte da sociedade e aos trabalhadores e fazem com que eles próprios sejam contra propostas de regras para as empresas. A ideia principal é a de que tais normas não seriam vantajosas às empresas, fazendo com que saíssem do país. Contudo, outros países que passaram por regulamentação das plataformas também enfrentaram as mesmas ameaças e, no entanto, as empresas não saíram dos países, a exemplo da Inglaterra que hoje reconhece o vínculo entre o aplicativo Uber e os motoristas¹⁴. Além disso, com discussões abertas a respeito da regulamentação de plataformas como a Uber, o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, disse recentemente não acreditar na saída da empresa do país devido a implementação de novas regras, pois o Brasil é o principal mercado da

¹⁴ Disponível em:

<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/a-decisao-que-deu-direitos-a-motoristas-da-uber-no-reino-unido-pode-influenciar-o-brasil/> Acesso: 12 nov. 2023

empresa¹⁵. Luiz Marinho defende, ainda, a regulamentação de um salário mínimo, de controle de jornada e de condições que garantam a previdência e proteção social dos trabalhadores.

Paulo Roberto da Silva Lima, conhecido como Paulo Galo, é um motofretista e ativista militante do movimento social de trabalhadores em aplicativos no Brasil. Em uma participação no programa de *podcast* Mano a Mano¹⁶, Paulo Galo fala sobre a relação dos entregadores com a CLT. Para ele, o entregador não quer carteira de trabalho, pois, “Pros entregador a carteira de trabalho é igual a manga com leite, mata”. Apesar de defender a carteira de trabalho como sendo o conjunto de lutas dos trabalhadores, ele entende que, para muitos, o aplicativo proporciona a sensação de não se sentir como um empregado de alguém. Segundo Paulo Galo:

O entregador nunca teve 5 mil reais passando na conta dele. Agora ele tem. Só que ele não faz cálculo da prestação da moto, ele não faz o cálculo de mil reais de gasolina, ele não faz o cálculo da alimentação, ele não faz o cálculo quando quebra. Se ele fizer todos esses cálculos, ele vai ver que ele ganha menos que um salário mínimo e ainda não tem férias, não tem décimo terceiro, não tem direito nenhum, não tem auxílio de nada. [...] Se sofrer acidente, os parceiros faz uma vaquinha ali na... A tática é o seguinte, mano. Compra uma peça de carne, compra um engradado de cerveja, um carvão e faz uma rifa dessa parada e ajuda o irmão que está em casa. [...] A categoria faz isso, a gente se organiza nos grupos de WhatsApp.

A fim de defender melhores condições de trabalho, ele afirma, ainda, que tenta construir um caminho para reivindicações mais justas a partir da demanda dos colegas de trabalho:

Mesmo que me doa muito sair dessa ideia [de defender a carteira de trabalho]. Porque eu preciso estar conectado com eles e entender qual que é a solução que vai surgir dali. Não trazer uma solução de fora e tal, que não deveria ser de fora, mas foi espirrada pra fora, então inevitavelmente tá vindo de fora.

3.1.14. Aspectos negativos de trabalhar com entregas por aplicativos

Foram destacados como aspectos negativos no trabalho e possíveis melhorias o baixo preço das corridas, que precisam de aumento, as altas taxas pagas às plataformas, que poderiam ser mais baixas, a assistência do suporte do iFood, que precisaria ser mais rápida e não robotizada e a falta de igualdade na distribuição das entregas entre quem está começando

¹⁵ Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/se-quiser-sair-do-brasil-o-problema-e-so-da-uber-diz-ministro-do-trabalho/> Acesso em: 09 nov. 2023.

¹⁶ Mano a Mano: Galo de Luta e Chavoso da USP. Entrevistados: Galo de Luta e Chavoso da USP. Entrevistador: Mano Brown. [S. l.]: Spotify, 11 mai. 2023. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/48TZMEctWixBQzIFpJNhi0>. Acesso em: 09 nov. 2023.

e quem já realiza entregas há mais tempo, que deveria ser igualitária e mais transparente. Ainda é visto como negativo a falta de suporte ao se acidentarem e o tempo de espera por novos chamados de entrega em que não são remunerados.

Outro ponto tido como negativo é a questão de que não recebem por entrega e sim por deslocamento, como é o caso de quando realizam mais de uma entrega por deslocamento, com as rotas duplas. São dois pedidos, sendo que poderiam distribuir as duas entregas para outros motoboys, conforme defendido pelos entrevistados. Além disso, Paulo ainda defende que as plataformas que têm foco em entregas apenas de alimentos poderiam estabelecer mais parcerias com outros estabelecimentos, para que tenham mais entregas. Filipe afirma que a falta de direitos trabalhistas é um aspecto negativo e vê como melhoria a implementação deles para deixar o trabalho melhor e mais saudável, sendo o único a mencionar a falta das proteções legais como ponto de melhoria.

Dessa forma, percebemos que os aspectos destacados para melhorias são demandas individuais. Mesmo que todos os trabalhadores sejam beneficiados, tais demandas estão ligadas a necessidades mais imediatas e não se volta para a melhora das condições de trabalho a longo prazo, ao aumento da estabilidade e segurança no trabalho. Demandas como pagamentos mais justos, inclusive enquanto ficam disponíveis para o trabalho, suporte da empresa, igualdade em distribuição das tarefas e garantias quando sofrem acidentes dizem respeito a garantia de direitos básicos para exercerem sua função.

3.2. Fatores estressores e protetivos da saúde e sentido no trabalho

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, a atividade de trabalho tem o potencial de levar o trabalhador ao adoecimento, mas também de contribuir para a construção de um equilíbrio saudável no sujeito (Louzada; Oliveira, 2013). A Psicodinâmica busca, então, compreender as dimensões de sofrimento e prazer no trabalho, destacando os processos criativos que envolvem o trabalhador para que possa enfrentar as adversidades (Bueno; Macêdo, 2012).

A saúde no trabalho é marcada não pela falta de sofrimento, mas pela possibilidade de transformá-los (Mendes, 2007). Quando o trabalhador toma consciência das causas dos conflitos relacionados ao trabalho, pode transformar o sofrimento em criatividade, o que o fortalece e o transforma. O prazer no trabalho é atrelado ao sentimento de reconhecimento, valorização, autonomia e de liberdade na atividade laboral (Bueno; Macêdo, 2012). A criatividade também é um importante aspecto gerador de prazer no trabalho. Por outro lado, o

sofrimento no trabalho pode ser causado por diversos fatores, como a falta de reconhecimento, a sobrecarga de trabalho e até mesmo a solidão.

Assim, a seguir abordaremos sobre os motivos que impulsionaram a decisão de ingressar na atividade de entregador e como se deu seu processo de aprendizagem, quais são os fatores de prazer e de sofrimento no trabalho, o que afeta a saúde dos entregadores e quais são suas estratégias protetivas e de defesa.

3.2.1. Fatores que motivaram o ingresso na atividade de entregador

Segundo os entrevistados, o principal motivo de optarem por trabalhar com entregas foi a necessidade financeira. Pedro diz que trabalha como motoboy porque sempre encontrou oportunidades de trabalho, ao contrário de sua área de formação em que teve dificuldades em se alocar no mercado de trabalho. Ele é formado em administração e hotelaria e turismo, mas não conseguiu empregos na área de desejo, sendo a atividade de entregador a solução para não ficar desamparado. João já trabalhava como entregador pela plataforma iFood antes da pandemia, conciliando com outros trabalhos em outros setores. Trabalhou como *office boy* logo após se formar no ensino médio, atuando também como eletricitista e comerciante. Ele diz que quando começou a trabalhar como entregador por aplicativo foi difícil, mas durante a pandemia de Covid-19 foi a solução encontrada para trabalhar.

Paulo começou a trabalhar durante a pandemia como entregador por aplicativo como alternativa ao emprego formal. Ele explica que escolheu a atividade movido por necessidade financeira e por insatisfações com as condições anteriores de trabalho. Tadeu também expressa descontentamento com o mercado de trabalho. Diz que não escolheu a área, mas precisou complementar sua renda com o trabalho de entregador. Escolheu trabalhar como motoboy pois acredita que a atividade permite que se faça “um dinheirinho bom”, além de ter autonomia para escolher quando trabalhar, conforme suas necessidades financeiras. Para ele, se “você fechou na sexta-feira, seus R\$1300,00, R\$1400,00, vai embora, não trabalha no sábado, não trabalha no domingo. Se você quiser fazer mais, você trabalha no sábado, trabalha domingo. Então é, do jeito que dá”.

Tadeu tem uma empresa familiar no setor de eventos e festas e por isso não pode ter outro emprego fixo. O trabalho de motoboy permite que faça jornadas da forma que queira, conforme a demanda de sua empresa. Além disso, por trabalhar há mais de 30 anos no mesmo setor, diz estar cansado e o trabalho como motoboy o ajuda a evitar que seu foco seja 100% voltado para a empresa. O trabalhador argumenta ainda que o que motiva outros entregadores a exercerem a atividade é que, apesar das dificuldades enfrentadas, o trabalho como motoboy

compensa mais se comparado a trabalhos formais em que o sujeito recebe apenas um salário mínimo.

Para Mateus, o trabalho como motoboy é a solução para não ficar desamparado, mas ainda há um fator ligado a um desejo seu, somado à insatisfação com as condições anteriores de trabalho. O mototaxista diz que trabalhava em tempo integral em uma empresa formalmente e teve sua jornada e salário reduzidos. Para complementar sua renda, iniciou as atividades como entregador por aplicativo, que se tornou sua atividade principal. Ele diz que optou por trabalhar como motoboy por estar cansado de trabalhar em lugares fechados e tinha curiosidade em saber como funcionava a vida de um motoboy: “Quería saber como funciona a vida dos motoboys, mas ao invés de ficar perguntando, vamos viver na prática. E a gente acaba conversando com um, com outro aqui, fazendo amizade...”.

Para Filipe, trabalhar como motoboy não é a sua profissão, mas uma fonte de renda extra e o que o atraiu para a atividade foi a facilidade de acesso ao trabalho. Quando estava na escola, tinha o sonho de ser jogador de futebol. Aos 16 anos, fez um estágio na área de administração e, depois, alistou-se no exército pelo serviço obrigatório, permanecendo por 6 anos. Em seguida, foi contratado em um emprego formal e tinha o objetivo de conquistar uma moto para trabalhar. Hoje, a motocicleta tem a função de meio de transporte e de fonte renda complementar. Ele conta que escolheu a atividade de motoboy por aplicativo por ser de fácil ingresso, já que é preciso apenas que se instale um aplicativo e comece a trabalhar, quando que em outras atividades, segundo ele, é preciso ter indicações.

Tomé também buscou o trabalho com as plataformas de entrega como complemento de renda. Ele conta que, quando adolescente, tinha mais interesse em trabalhar e ganhar dinheiro do que em estudar. Parou de estudar e começou a trabalhar com a família e com outras empresas. Ao mesmo tempo, conciliava seus trabalhos principais com a atividade de entregador, por meio dos aplicativos ou diretamente para estabelecimentos. As entregas para ele têm a função de o manter sempre ativo.

Dessa forma, os trabalhadores buscam as entregas por aplicativo como fonte de rendimento e por ser de fácil ingresso e acesso, mas também representa uma solução para que não fiquem desamparados diante do desemprego e dos baixos salários disponíveis no mercado de trabalho. Além disso, pode haver um desejo de fazer parte da profissão.

Relatamos um pouco sobre a história de vida de alguns dos entrevistados para entendermos que o trabalho com entregador veio após o ingresso deles no mercado de trabalho, mas, por falta de opções melhores ou por insatisfação com aspectos do emprego formal, como baixos salários, trabalhos exaustivos, conflitos com a gestão e outros, viram no

trabalho de entregas por aplicativo um caminho para suprir as necessidades mais imediatas. Além disso, há um elemento importante na escolha da profissão, expresso como sendo o estilo de vida motoboy, na qual identificamos características culturalmente entendidas como masculinas, como a moto, estar sempre em movimento, estar perto de situações perigosas, poder fazer as coisas de forma isolada e autônoma. Mais adiante, iremos discorrer sobre o tema com mais detalhes, já que são fatores ligados à identidade dos trabalhadores.

3.2.2. Estratégias de aprendizado na profissão

Segundo os trabalhadores, a principal forma de aprender a exercer a profissão é por meio da experiência prática e de forma individual. Pedro diz que aprendeu “na prática, eu mesmo, enfrentar trânsito, achar o endereço. Com o tempo você conhece o lugar, conhece o tempo, faz com calma, procuro ir com calma, a vida em primeiro lugar”. Tomé fala que a plataforma fornece treinamentos apenas em relação a utilização do aplicativo. Filipe também conta que “Não [tive treinamentos], você... Já é do interesse do cara, né? O cara se interessar. Eu mesmo comprei a moto sem saber andar. Entendeu? Eu aprendi tendo a moto.”.

Além disso, os trabalhadores contam com o auxílio dos colegas para esclarecer dúvidas e obter dicas e sugestões de como exercer a atividade, conforme conta João e será mais bem explorado no Núcleo de Sentido “Dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores”.

Conforme é característico do trabalho uberizado, todos os custos e riscos da atividade são de responsabilidade do trabalhador, o que também inclui o aprendizado das atividades e funções que exercem. Por ser uma profissão perigosa, treinamentos sobre os riscos do trânsito, como agir diante de assaltos, bom uso dos equipamentos, primeiros socorros e demais aspectos seriam de extrema importância para minimizar os riscos à saúde aos quais estão expostos.

3.2.3. Como o trabalho afeta a saúde

Paulo diz que seu trabalho como entregador não afeta sua saúde, já que se sente melhor se comparado à época em que trabalhava com contrato formal em outro setor, com exceção dos dois acidentes de moto que sofreu, que não foram graves. Gosta do trabalho e diz ser por isso que não vê problemas em fazê-lo.

Por outro lado, Tadeu afirma que não há saúde em seu trabalho. A atividade o deixa doente, mas ainda assim não pode deixar de fazê-la. Por conta da pressão que sente em relação ao trabalho, precisou tomar medicamentos para depressão. Para ele, o iFood influencia

em sua saúde mental, expressando que: “O iFood ele acaba com qualquer boy. [...] Eu falo assim, é um aplicativo infernal. Ali é um aplicativo que assim, ele sustenta muito pai de família, mas ele também acaba com muito pai de família”.

Sobre os fatores estressores de sua rotina, ele lista alguns:

Se preocupar com a rua. Se você vai entregar pro cliente, se ele não vai reclamar de você. A pressão do iFood, se ele vai te chamar, onde vai te chamar, se eles vão te largar esperando. Se você deslocar, você demora [...] é o risco.

Para ele, é uma grande fonte de sofrimento os momentos de espera pela próxima entrega, que produzem cansaço mental por não estar trabalhando. De acordo com sua percepção, a maioria dos entregadores já tem depressão, pois se acostuma a ganhar dinheiro e quando isso não acontece, sentem-se pressionados. Mesmo assim, ele acredita que quem trabalha com aplicativo não consegue voltar a trabalhar em empresas no regime formal, pois o trabalhador “[...] acaba com a saúde [...]”, se acostuma com ganhos maiores e não aguentam voltar a ganhar um salário mínimo.

Filipe sente os danos à saúde psicologicamente:

Pra mim, o que mais afeta é quando não tem pedido [...]. Você fica ali de cara pra cima, é tipo, é chato, é desagradável, entendeu? Aí você acaba no final do dia tendo pouco. Sendo que você tirou tempo para poder se dedicar para aquilo e acabou não tendo, isso afeta muito psicologicamente, porque você sai para trabalhar e passa o dia todo fora. E voltar, digamos assim, com só R\$30,00, R\$50,00 no bolso, isso afeta psicologicamente. Imagina você ter um filho e uma mulher em casa, mas assim que aconteceu, mas não teve pedido, entendeu?

Pedro diz que começou a “[...] ficar paranoico no negócio do aplicativo”. Por sentir-se dessa forma num dia, afirma que foi trabalhar em um domingo, dia em que não costumava trabalhar, e sofreu um acidente. Na época, morava sozinho e precisava trabalhar com o aplicativo mesmo que em seu emprego formal estava afastado por razões médicas pelos danos sofridos no acidente.

Conforme relatado pelos entrevistados, ainda que apenas dois deles mencionem ter sofrido acidente durante o trabalho, a maioria das queixas sobre os impactos da atividade laboral para a saúde se referem aos danos mentais e psíquicos. Podemos afirmar que pelas condições informais e instáveis de trabalho, que culminam no autogerenciamento de si e a na falta de garantia de rendimento ou mesmo de suporte da plataforma, os trabalhadores enfrentam um alto nível de ansiedade, preocupação constante e, muitas vezes, uma sensação

de desconfiança ou medo em relação ao trabalho, aos clientes, à plataforma e aos perigos da rua.

Santos (2023) apontou o estresse emocional e a imprevisibilidade dos riscos e perigos como fatores que tornam a ocupação de entregador como de alta periculosidade. Para Santos (2021), existem riscos que afetam a saúde dos trabalhadores e a dinâmica dos processos de trabalho: são os acidentes de trânsito, a violência urbana, o cansaço físico, cognitivo e psíquico e a discriminação social.

Nascimento e Borges (2022) indicam que trabalho plataformizado é precário e estressante, propício ao desgaste e adoecimento mental, já que os trabalhadores não encontram condições para mobilizar sua subjetividade para transformar seu sofrimento em prazer, abrindo caminhos para um cenário desgastante e adoecedor para a saúde física e mental. A forma de gestão do trabalho uberizado precisa que o trabalhador seja um autogerente de sua própria produtividade, mesmo que subordinado à empresa e suas normas. Dessa forma, ele deve arcar sozinho com os custos de seu trabalho, o que inclui também os custos à sua saúde.

3.2.4. Sofrimento no trabalho

Em relação ao sofrimento, a Psicodinâmica do Trabalho entende que existem duas formas que aparecem relacionadas ao trabalho, classificadas como sofrimento criativo e sofrimento patogênico. O sofrimento criativo diz respeito à mobilização do sujeito diante do sofrimento, transformando-o em algo positivo. Já o sofrimento patogênico surge quando a organização do trabalho não é flexível e impede que o indivíduo encontre meios para liberar suas pulsões durante suas atividades laborais e, por consequência, o trabalhador precisa usar estratégias defensivas para tolerar o contexto laboral (Bueno; Macêdo, 2012).

Pedro aponta como fonte de sofrimento as reclamações dos clientes, os horários e atrasos dos estabelecimentos e o fato de que o entregador “está sempre errado” nas situações, sentindo que não é reconhecido. Diz ainda não gostar de trabalhar no período noturno por considerar mais perigoso e o manter longe da família, apesar de precisar trabalhar por ser a oportunidade viável no momento.

Filipe aponta como fonte de sofrimento os tempos de espera não remunerados, pois disponibiliza tempo de trabalho para as plataformas e não recebe por isso. Ele envia a Imagem 4 para definir o que é ser motoboy por aplicativo. A foto foi feita na região do Lago Sul, em Brasília, durante uma entrega longa, quando teve o desejo de parar para apreciar a vista e

aproveitou para registrar sua conquista: a moto. Para ele, “Ser entregador por aplicativo é uma forma interessante e lucrativa quando se tem a demanda!”

Imagem 4 - Garimpo



Fonte: Enviada por Filipe

A escolha do nome da fotografia foi justificada como sendo a

[...] denominação que se dá à atividade a exploração, extração do meio ambiente prática feita mecanizada ou manual para o seu destino. Pela retirada e entrega do produto. No garimpo sabemos das condições ilegais de trabalho, condições, valores que não corresponde. [...] Motoboy não tem respaldo, seguro, ponto de apoio... as taxas não condiz as responsabilidades dadas e os custos da ferramenta de trabalho.

Paulo diz se sentir desanimado com a falta de cuidado e respeito das pessoas no trânsito, além dos baixos valores pagos pelas entregas, tendo em vista que a manutenção da moto e da vida não são baratas. João define sua vivência de trabalho por meio da Imagem 5 que nos enviou, intitulada de “Tensão”, pois “[...] vivemos assim, sobre tensão!”:

Imagem 5 - Tensão

Fonte: Enviada por João

Em nossa visita etnográfica urbana, Mateus descreve o local em que estávamos, espaço de descanso dos entregadores, da seguinte forma: “Aqui se você quiser ficar até 10 horas da noite, o que você vai colher de material... Porque aqui é um encontro do seminário desmotivacional dos aplicativos”. Mateus diz que já foi assediado por homens em seu trabalho como mototaxista e conseguiu denunciar para a plataforma. Além disso, é tido como negativo o fato de os passageiros não saberem se posicionar corretamente na moto, atrapalhando a sua direção. Segundo ele, a plataforma não disponibiliza instrução para os passageiros e ele precisa relevar algumas situações de pessoas que não sabem se posicionar na moto.

Para Tadeu, é fonte de sofrimento a pressão que sente em relação ao tempo. Segundo ele, o motoboy tem horários marcados e precisa fazer tudo o mais rápido possível e, caso algum erro aconteça, o trabalhador pode ser bloqueado ou desligado do aplicativo. Ainda são indicadas como sofrimento as baixas taxas e o fato do aplicativo lucrar em cima do trabalho dos motoboys com as entregas duplas que, para ele, é injusto. Ele também disse que é fonte de sofrimento a falta de reconhecimento por parte de grupos da sociedade acerca do trabalho do motoboy, como sendo precarizado em relação à conduta das plataformas.

O sofrimento patogênico surge quando a organização do trabalho não é flexível e os trabalhadores não têm espaço para transformação das condições de sua própria atividade

(Bueno; Macêdo, 2012). Esta é exercida majoritariamente de forma individualizada e a solução para os problemas também recai sobre o sujeito, mesmo que possuam grupos e colegas de trabalho. Ainda assim, não são todos que recorrem a eles e até mesmo as ações coletivas tem um custo muito alto para que algo seja modificado (como as paralisações regionais ou nacionais, discutidas mais adiante no capítulo).

São condições de trabalho em que o sujeito se dispõe a exercer sua atividade, muitas vezes declarada como essencial para o funcionamento social. São exigidos que sejam rápidos e eficientes, porém não são reconhecidos e valorizados, pois não possuem voz diante das plataformas ou mesmo dos clientes e recebem baixos pagamentos. O sofrimento aparece quando há a impossibilidade de que o sujeito encontre harmonia com sua atividade profissional, pois já não consegue transformar seu sofrimento, ou seja, as condições insatisfatórias e precárias de trabalho, em prazer e não há caminho para que encontrem sentido no trabalho.

Em suma, os aspectos apontados como fonte de sofrimento foram: o constante sentimento de tensão, a falta de reconhecimento do valor do trabalho e das condições precárias, os lucros injustos pelas plataformas, as reclamações dos clientes sem possibilidade de reação, o tempo de espera não remunerado, os horários perigosos de trabalho, a falta de tempo para a família, a relação com clientes e a exposição a perigos como assédio ou interferências na condução da moto, a falta de cuidado e respeito no trânsito, baixos pagamentos, o tempo de espera não remunerado e o medo constante de bloqueios.

Conforme relatado, os trabalhadores não encontram ainda formas eficientes de reclamações e conseqüentes transformações ou amparo do empregador (entendido como aquele que estabelece as regras do trabalho) para que possam ter outras estratégias de enfrentamento, como às relacionadas aos clientes e ao trânsito.

Dessa forma, compreendemos que estas são condições que não podem ser transformadas pelos trabalhadores. Isso porque, apesar de serem considerados trabalhadores autônomos, não podem estabelecer o valor do próprio trabalho ou como querem realizá-lo, pois estão submetidos às regras das plataformas, o que corrobora com os estudos de Abílio, Amorim e Grohmann (2021), que afirmam que os trabalhadores uberizados, como nossos entrevistados, estão subordinados ao controle das empresas. Assim como Nascimento e Borges (2022), percebemos como a falta de espaço para que a subjetividade do trabalhador seja mobilizada, transformando sofrimento em prazer, propicia um cenário que desgasta a saúde física e mental do sujeito.

3.2.5. Prazer no trabalho

O trabalho não é apenas fonte de sofrimento, mas também pode proporcionar equilíbrio ao indivíduo, pois representa um campo de ação onde o trabalhador pode concretizar seus desejos e aspirações. Apesar das condições causadoras de sofrimento fazerem parte do dia a dia do motoboy entregador por aplicativo, eles encontram espaços de prazer e sentido no trabalho, principalmente no que diz respeito a sua identidade profissional, ao sentimento de liberdade e à dinâmica da atividade, que permite que estejam sempre em movimento com a moto. A fim de caracterizar o entregador em sua atividade, Mateus nos envia a Imagem 6:

Imagem 6 - Corridas de entrega



Fonte: Imagem retirada da internet e enviada por Mateus

Pedro encontra prazer ao poder fazer seu trabalho da melhor forma, executar o que é solicitado e cumprir sua tarefa. Gosta de levar o pedido, entregar e ver que a pessoa ficou satisfeita, sempre tratando o cliente como gostaria de ser tratado. Também há uma questão de identidade ao dizer que gosta do trabalho porque aprecia o “estilo de vida motoboy”, já que foi “nascido e criado com a moto”.

A experiência do motoboy por aplicativo, nesse âmbito, está relacionada a duas situações. Na primeira, ainda que o trabalho seja regido pela plataforma digital, existe por trás uma identidade historicamente construída do trabalho do motoboy. Castro (2010) afirma que as identidades dos motoboys são construídas principalmente relacionadas a um resgate histórico da sua profissão e ao uso técnico da moto enquanto ferramenta de trabalho no espaço urbano. Segundo o autor, parte dos profissionais tem como marca identitária o fato de viverem a vida ao lado do risco da morte e do medo. Em sua pesquisa, Castro (2010) aponta como alguns trabalhadores combinam a paixão por motocicletas e o hábito de pilotá-las com a

demanda de trabalho e buscam, de certa forma, o trabalho de motoboy como forma de se manterem ligados à identidade do motoqueiro.

No entanto, encontramos também a situação em que outros motoboys se vinculam a atividade como algo passageiro, almejando para seu futuro um trabalho em condições menos precárias (Castro, 2010). Abílio (2020a) explica como o trabalho uberizado é reduzido a um trabalho amador, à medida em que qualquer um que tenha uma moto pode ser entregador e que, da mesma forma, torna-se uma alternativa à falta de trabalhos.

Paulo afirma que continua a trabalhar como entregador por gostar do trabalho. Sua atividade permite que ele esteja sempre em movimento, deslocando-se para diversas partes da cidade, funcionando como fonte de prazer e lazer. Ele afirma que “[...] direto eu tô em tudo quanto é canto. Gosto de pegar coleta no Catuaí, no Shopping Cidade, entregar no outro lado da cidade. Ando pra lá e pra cá. Isso é meu lazer, minha fonte de distração”. Além disso, vê como positivo a liberdade que tem para trabalhar no horário que desejar, sem a figura de um chefe o cobrando.

Para Mateus, um dos aspectos que o atraiu para trabalhar como motoboy foi o “estilo de vida motoboy”, que o permite estar sempre em movimento e conhecer lugares diferentes, como exemplificado na fala a seguir: “Por exemplo, agora eu estou aqui. Agora a pouco eu estava aqui e fui fazer uma corrida. Voltei. Já fui até Marialva, deixar passageiro, fui até Paiçandu... querendo ou não, você vê mil lugares no mesmo dia”. Também diz que gosta do sentimento de liberdade para escolher trabalhar quando desejar e, assim, pode se dedicar à família ou aos afazeres domésticos.

A atividade do motoboy foi uma alternativa encontrada pela cidade para manter seu desenvolvimento e sua dinâmica de funcionamento, em que os profissionais são especialistas em produzir fluxo urbano (Castro, 2010). A profissão é ainda uma das soluções na cidade para lidar com a falta de empregos e problemas econômicos, frutos dessa cidade desenvolvida. Dessa forma, Castro (2010) afirma que “os motoboys vivem através da cidade e das suas produções, e ela vive através deles e de suas práticas cotidianas” (p. 169). A cidade é o local de trabalho do entregador e nela cabem inúmeros horizontes, como destacam Mateus e Paulo, mas também está repleta de riscos inerentes à dinâmica urbana.

Tomé também afirma que gosta de andar com a moto e estar sempre em movimento: “Eu gosto bastante de trabalhar assim, sabe? Mantenho a cabeça ocupada, não para nunca. Porque daí quando eu paro pra tirar meu lazer também, é só descanso, é sossego e paz.” Diz que prefere continuar com o trabalho que faz como prestador de serviços em outro setor, pois a “[...] moto pra mim é só um *hobby*, moto é muito arriscado, trânsito é muito arriscado”.

Ele envia a imagem, uma captura de tela de uma postagem de uma rede social, em que está escrito no topo: “Quando falo que sou motoboy”, seguido de uma imagem de um entregador sem capacete com a *bag* do iFood empinando sua moto, no período da noite, com efeitos que aparentam velocidade, com a frase “Como me imaginam trabalhando”. Logo abaixo, está uma imagem de um entregador em uma moto com o baú acoplado, usando capacete, à luz do dia, em uma rua próxima ao mar, dando a impressão de calma e seriedade, com a frase escrita: “Eu trabalhando”.

Imagem 7 - Quando falo que sou motoboy



Fonte: Imagem retirada da internet e enviada por Tomé

O trabalhador justifica o envio da imagem dizendo que:

Quando fala que trabalha como motoboy o povo imagina que é doido. [...] a gente gosta assim, sabe, de empinar, de fazer manobra, assim, mas não quando tá trabalhando, entendeu? Aí, se você fala que é motoboy o povo já imagina que é aqueles doido, louco. Não, a gente trabalhando é sossegado. Fora do trabalho andando de moto a gente faz umas coisinhas assim em locais apropriados, claro que tem casos e casos, mas é mais ou menos isso.

A identidade do motoboy, conforme percebemos pelos relatos dos entrevistados, está vinculada a aspectos como a moto, estar sempre em movimento, correr riscos e poder fazer as coisas de forma isolada e autônoma. Mateus nos envia uma imagem para exemplificar um dos logotipos comuns que representam grupos de motoboys.

Imagem 8 - Uma das logo da profissão



Fonte: Imagem retirada da internet enviada por Mateus

Fazer parte de um grupo e ter uma identidade pode ser entendido como uma das fontes de prazer para os trabalhadores. Segundo Castro (2010), a forma de levar a vida que parte do grupo de trabalhadores tem se tornou uma marca identitária. Viver trabalhando com o perigo os aproxima e os incorpora a uma identidade. Temos no imaginário social o que é ser motoboy, uma profissão masculina, que está sempre correndo, sempre perto do perigo, mas que também se ajuda mutuamente e tem sua atividade considerada como importante para o funcionamento social. O modo de “vida louca”, conforme aponta Castro (2010), é uma identidade construída a partir do olhar da sociedade, que pode ser usada como instrumento para os motoboys no conflito com a cidade. Por mais que, socialmente, essa identidade possa ser usada para culpabilizar os trabalhadores por problemas na cidade ou mesmo responsabilizá-los pelos perigos que enfrentam, é por meio delas que os motoboys impõem respeito e negociam espaços na cidade. Eles fazem o que deve ser feito, cumprem com seu dever e lidam individualmente com as consequências do trabalho precarizado. O ser motoboy atribui uma identidade aos trabalhadores, que é fonte de prazer.

Podemos, ainda, atrelar que essa forma de trabalhar confirma características sociais marcantes do ser masculino. Souza e Antloga (2017) afirmam que, ao longo da história, é possível observar uma inclinação para relacionar aos homens características como “força,

resistência, bravura, coragem e heroísmo” (p. 34), manifestados por meio da expressão de virilidade. Segundo os autores, a virilidade abriga uma contradição intrínseca entre virtude e o sofrimento psíquico nos homens: ganham reconhecimento e prestígio social pela coragem e heroísmo ao negarem que sofrem e que falham, mas é essa mesma negação que traz como consequência sofrimento e adoecimento. Por meio do que os autores chamam de “defesa da virilidade”, o processo de adoecimento do homem trabalhador pode se agravar significativamente.

Dentro da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, prazer no trabalho está ligado ao reconhecimento, autonomia e liberdade do trabalhador. Além disso, a criatividade é considerada um elemento crucial para a geração de satisfação no profissional que exerce a atividade (Bueno; Macêdo, 2012). Reconhecimento seria uma forma de retribuição simbólica pelo engajamento subjetivo do trabalhador que o permitiu contribuir com a organização do trabalho. De acordo com Lima (2013b), o trabalho realizado passa por provas rigorosas por meio de julgamentos pelo coletivo de trabalho e é daí que vem a retribuição de natureza simbólica. A autora ressalta que existem dois tipos de julgamento: o julgamento de utilidade, que é emitido pelos chefes, subordinados e clientes e atribui utilidade e afirmação ao trabalho; e o julgamento de beleza, proferido pelos pares e colegas e promove sentimento de pertencimento a um grupo e reconhecimento de identidade singular. Portanto, o reconhecimento só é possível perante a existência de um coletivo de trabalho, uma vez que ele implica o julgamento do outro e é obtido quando o sujeito torna visíveis sua inteligência e seu saber fazer.

Sendo assim, são consideradas fontes de prazer o ato de concluir tarefas e fazer o cliente satisfeito, que atribui ao trabalhador reconhecimento pelo julgamento de utilidade, atendendo ao desejo de ser útil, e o sentimento de liberdade, estar sempre em movimento com a moto e o estilo de vida motoboy, que configuram senso de pertencimento e dão identidade aos sujeitos, por meio do julgamento de beleza. O reconhecimento entre pares confere estima e favorece solidariedade e laços de cooperação, à medida que implicam algum grau de pertencimento a uma atividade que exige habilidades complexas de enfrentamento do risco.

3.2.6. Estratégias de defesa

Toda relação de trabalho é marcada pela dinâmica prazer-sofrimento, que mobiliza as defesas dos trabalhadores, a fim de evitar o sofrimento, em um processo que está em constante movimento (Bueno; Macêdo, 2012). Os trabalhadores são capazes de preservar a

sua saúde mental e encontrar maneiras de se adaptar às situações concretas no trabalho por meio das chamadas estratégias defensivas (individuais e coletivas) (Bueno; Macêdo, 2012).

Quando não ocorre a transformação do sofrimento em satisfação e criatividade, o trabalhador utiliza de mecanismos de defesa para lidar, mesmo que de forma temporária, com o cenário prejudicial, o que lhe proporciona ferramentas internas para enfrentar o adoecimento (Viana Braz, 2020b). Essas estratégias podem ser classificadas como: defesas de proteção, de adaptação e de exploração, conforme a função de cada uma.

As defesas de proteção são mudanças no pensamento e na ação dos trabalhadores para compensar outros que causam angústias ou ameaçam a saúde. As defesas de exploração e adaptação entram em cena quando o trabalhador é confrontado com ameaças à sua saúde, que altera sua forma de pensar ou agir para se adaptar às demandas da organização, principalmente em relação a sofrimentos vindos das contradições do trabalho (Viana Braz, 2020b).

Dessa forma, Tadeu afirma que, para não adoecer, usa mais de um aplicativo para trabalhar já que apenas com o iFood estava ficando mal em relação à saúde mental. Ao ampliar as plataformas com as quais trabalha, conseguiu parar de tomar remédios psiquiátricos, conforme seu relato. Ao não utilizar apenas um aplicativo, aumenta a movimentação de entregas e não depende apenas de uma plataforma, reduzindo parte do estresse e dos medos em relação a quantidade de pedidos e possíveis bloqueios. Enquanto uma estratégia adaptativa, o trabalhador altera um aspecto prático de sua organização do trabalho, mas ainda se mantém sob a dependência dos aplicativos e da ideia de que precisa se virar sozinho para se manter trabalhando.

Uma estratégia de defesa diante de problemas com clientes que confrontam sobre erros no aplicativo pode ser o enfrentamento. Como mencionado anteriormente, alguns trabalhadores expressam que gostariam de tomar atitudes frente a situações estressantes com clientes, mas não o fazem porque têm medo das possíveis consequências negativas na plataforma, como o bloqueio ou o desligamento. Paulo conta sobre uma situação em que, após uma discussão com um cliente sobre atraso na finalização de um pedido, tomou uma atitude diante da falta de compreensão do comprador ao enfrentá-lo sem violência, justificando que o cliente não agiria da mesma forma com futuros entregadores:

Fui fazer uma coleta no... Acho que foi BK ou Mc Donalds, algum lugar assim. E demorou, né? Você sabe que esses lugares de fast-food não dá só o cliente comprando, tem outras pessoas também. O negócio demorou bastante, demorou mesmo. Aí eu fui lá para casa do cliente entregar, já era

um pouco longe também a casa dele, né? Eu chegando lá, eu tentei explicar para o cliente: “ó, o estabelecimento demora, demorou, né? Não foi culpa minha. O trajeto do estabelecimento até sua casa foi rápido”. Aí ele não quis entender, ele quis falar que a culpa era minha, que é isso e aquilo. Aí eu tentei explicar de novo, não deu certo, ele foi continuando falando, falando, falando. Eu fui para minha caixa, abri o pedido dele e comecei a comer na frente dele enquanto ele estava falando. Aí que ele ficou mais birrento mesmo. Aí depois eu fui embora. [...] Bom, era um dia bem cansativo, eu estava cansado também. Dirigir em Maringá é caótico, e em horário de pico é pior ainda. Eu estava estressado, aí o cliente vai querer pagar birra comigo, sendo que uma coisa que eu não tenho culpa, aí eu comi mesmo. É bom aprender, eu acho que dessa forma ele não vai reclamar com motoboy mais nunca na vida dele, que não tem culpa. O estabelecimento que demorou, não foi o motoboy.

Nesta situação, o comportamento do trabalhador reflete, ainda, uma forma de transgressão ao trabalho. A transgressão das normas são ações diferentes das orientações prescritas nas regras do trabalho, o que implica em um movimento de inventividade do trabalhador para enfrentar situações de sofrimento impostas pelo real da atividade (Dejours, 1999). Quando se depara com contradições, o trabalhador precisa transgredir, desrespeitando uma regra estabelecida para ceder a seu desejo pessoal. Diante do aumento da carga psíquica, foi essa a alternativa encontrada, ainda que ela implique um confronto direto com a prescrição do trabalho.

O uso das redes sociais também pode ser uma estratégia de defesa diante das angústias, da solidão ou dos fatores estressores presentes no trabalho. Tomé envia a Imagem 9 que fotografou de sua moto estacionada, com sua *bag* de trabalho, em frente a catedral da cidade, local em que costuma aguardar por novas entregas. Ele conta que a foto foi feita numa madrugada (por volta da 1h) e já estava cansado, com poucos chamados para entregas. “Aí eu tinha uma foto só pra, na verdade nem sei, só pra ter um status, uma vida social”. Aqui, como uma estratégia de defesa de proteção, as redes sociais podem servir como companhia para os momentos de espera solitários, que entra como alternativa da angústia da espera pelo próximo trabalho, sendo aliviada mostrando um status para seus seguidores.

Imagem 9 - foto pra ter um status



Fonte: Enviada por Tomé

O humor também é uma estratégia encontrada pelos trabalhadores em grupos virtuais com motoboys e em páginas nas redes sociais. Nos grupos do WhatsApp e do Facebook destinados a trocas de experiência entre os trabalhadores aparecem piadas e trocas de mensagens em tom bem humorado. Os espaços on-line são pontos de encontro entre trabalhadores de diversas regiões, em que trocam experiências, discutem questões e dão dicas e suporte caso solicitado. Dessa forma, o humor, a divulgação e a consequente troca de diálogos entre trabalhadores podem ser consideradas formas de defesa diante das angústias passadas no trabalho. Segundo Silva (2021), trabalhadores que estão em contextos precários criam vínculos e se comprometem com o trabalho e com os colegas, sendo também uma estratégia de defesa. Esses vínculos são importantes para que os trabalhadores superem a precariedade e busquem sentido no trabalho.

Em suma, são apontadas como estratégias de defesa o uso de mais de uma plataforma de entregas, o enfrentamento frente a situações estressantes com clientes, o uso das redes sociais para algum tipo de companhia ou reconhecimento, o humor e as trocas de experiências

entre os trabalhadores. São formas encontradas pelos trabalhadores para lidar com as angústias que surgem do trabalhar, principalmente em contexto precário e uberizado.

Apesar disso, as defesas psíquicas ainda podem se tornar “armadilhas” ao se transformarem em ideologias defensivas, resultando em alienação (Mendes, 2007). O sofrimento passa a atender à ideologia dominante da organização do trabalho, que usa as defesas psíquicas com o objetivo de fazer com que os trabalhadores permaneçam produtivos e ignorantes em relação às causas da sua angústia. Dessa forma, quando, por exemplo, Tomé conta sobre suas dificuldades em relação ao trabalho, a ter de enfrentar a chuva, ele, logo em seguida, diz que não estava reclamando e que não pode reclamar, pois precisa agradecer a chuva por trazer coisas boas também, ele não dá espaço para que seu sofrimento apareça, já apresentando um ponto positivo naquilo. Quando alienadas, as defesas transformam-se em ideologias defensivas, que escondem e negam o sofrimento.

3.2.7. Fatores protetivos de saúde

A inteligência prática constitui uma estratégia de enfrentamento coletiva e funciona como uma resistência ao trabalho prescrito, quando o trabalhador utiliza dos próprios recursos e de sua criatividade para lidar com as situações imprevistas. Dessa forma, as estratégias que desenvolve e cria para proteger a própria saúde surgem de um conhecimento particular e que, ao passarem para o coletivo, tornam-se ações de cooperação. Também funcionam para lidar com o sofrimento, transformando-o em prazer. Por exemplo, por meio de ações com base em conhecimentos adquiridos pela experiência e pela troca de informação com os colegas, os trabalhadores evitam acidentes e assaltos.

É um fator de proteção ter a expertise de saber quais locais da cidade são possivelmente perigosos e rejeitar corridas. Paulo exemplifica alguns dos elementos que fazem ele desconfiar de que uma entrega possa ser perigosa:

[...] vai da desconfiança também né, você pegar um pedido para você entregar no meio do nada que não tem casa, não tem carro, não tem iluminação, você sabe que assalta, então você não vai pra lá. Você dá pedido rejeitado e devolve, né. A pessoa vai também do bom senso dela, né. Ela não vai levar um pedido pro meio do nada, né. Um matagal, uma rua deserta, essas coisas, que não tem carro, não tem socorro, não tem nada, porque sabe o que é assalto, né? Motoboy não é bobo, né?

Também em relação a assaltos, Mateus conta que quando precisa levar um passageiro até um local possivelmente perigoso, fica atento mas tem algumas estratégias, como explicado a seguir:

Tem que ser muito doido pra trabalhar com isso [mototáxi]. [...] Às vezes eu pego passageiro pra levar lá no final de Sarandi, quase que chegando em Marialva, à noite, um perguntou pra mim, mas você não tem medo não? Falei assim: se a pessoa quiser fazer alguma coisa errada comigo, ela tem que ser mais doida que eu. Porque eu que tô pilotando, eu pra pisar com o freio bruscamente, fazer a moto deitar, fraturar uma meia dúzia de osso [inaudível]. Não tenho medo disso não. Se for pra não perder a moto, fico alguns meses parado em casa. Então, a pessoa tem que ser mais doida que eu.

Apenas Tadeu contou já ter tomado medicamentos devido a agravos do trabalho. Dois dos entrevistados (Tomé e Filipe) falaram sobre fumar cigarro para desestressar, como algo parte da rotina diária deles. Além disso, um dos entrevistados afirmou utilizar maconha e “[...] então sempre tô bem sossegadão”, além de beber café pelas manhãs. Bebida alcoólica e café também foram citados por outros entrevistados como substâncias usadas para relaxamento e para o trabalho, respectivamente.

Sobre as relações familiares, elas podem ser a rede de apoio dos trabalhadores, estando presente nos momentos de lazer e descanso fora do trabalho e também fornecendo suporte financeiro em momentos difíceis. Sobre sua família, Pedro diz que a esposa sabe que seu trabalho é perigoso e não gosta, mas entende da necessidade pois faz dinheiro e “[...] se não trabalhar, não sobrevive bem.” A família de Filipe também vê a atividade como perigosa. Mateus e Tomé mencionam a família ao falarem sobre os momentos de lazer, pois ela está presente em diversos momentos de descanso fora do trabalho.

Na ausência de uma rede familiar que ofereça apoio ou momentos de lazer, parece que se intensifica a experiência de isolamento, como pode-se observar no relato de Paulo:

Eu não tenho família aqui. Na verdade, eu tenho alguns conhecidos mas eu nem considero família porque simplesmente não tem contato, então não tem porque ficar correndo atrás de gente que não corre atrás de mim. E eu moro sozinho hoje e essa é minha vida

Outro fator de saúde para a vida de qualquer pessoa são os momentos que passa fora do trabalho, com atividades de lazer e tempo com seus vínculos de amizade e familiares. Os tipos de atividade fora do trabalho dos entrevistados variam de passar tempo com sua família, com os amigos, jogar vídeo game e assistir televisão.

Paulo diz ficar em casa a maior parte do tempo, frequenta bares e restaurantes com um amigo ou namorada e gosta de jogar vídeo game e assistir televisão. Mateus fica em casa para descansar ou conversa com os irmãos como forma de lazer. Tadeu afirma que o tempo que sobra para passar com sua família depende da demanda e de quanto precisa trabalhar para

pagar as contas, não acontecendo com muita frequência, porém, de trabalhar aos domingos para complementar o rendimento. Quando não trabalha, passa tempo com sua família.

Filipe diz gostar de passar tempo na academia e jogando bola num time amador com os amigos, que também pode se estender para ida a bares. Ele afirma abrir mão de fazer entregas quando tem jogos de futebol marcados, diz que “eu abro mão lá das entregas, vou continuar esse lazer, porque eu não vou ficar... me matando de tanto trabalhar também”.

Tomé gosta de viajar sozinho, visitar familiares, pescar com os amigos, andar no meio do mato e em “lugares de difícil acesso”. Ele afirma que “Pra mim, viajar de moto já é um lazer enorme, já gosto muito. Às vezes não precisa nem de um lugar pra ir, só por ir mesmo sabe”. Sobre usar sua moto para momentos de lazer, Tomé nos envia dois vídeos que fez junto de um amigo e postou em suas redes sociais, como mostram a Imagem 10 e Imagem 11. Neles, vemos alguém empinando uma moto numa rua de noite, com um adesivo de música correspondente à faixa “Grau É Arte”, do MC Menor Da C3 e com a localização de Maringá. Ele conta que, no momento da filmagem, tinha acabado de finalizar suas entregas do dia e chamou um amigo: “[...] vamo fazer uma arte”. Justifica o envio dos vídeos porque “[...] esse é um jeito de eu, de extravasar, sabe. Um esporte, querendo ou não, é um jeito de um lazer digamos. É arriscado, é imprudente, tudo, mas é uma coisa que eu gosto. Manobra com moto”. Ele ainda explica que manobras como esta não acontecem durante as entregas, “[...] porque ninguém merece você pedir uma pizza e vim toda misturada. Você pede metade calabresa, metade frango e vem um frango com calabresa, né”.

Imagem 10 - Empinando a moto 1



Imagem 11 - Empinando a moto 2



Fonte: Captura de tela de vídeo enviado por Tomé Fonte: Captura de tela de vídeo enviado por Tomé

3.2.8. *Perspectivas de futuro*

Diante do contexto de trabalho em que os entregadores por aplicativo vivem todos os dias, as perspectivas futuras dos trabalhadores variam, desde dar continuidade ao exercício da atividade, por considerarem vantajosa quanto aos rendimentos e oportunidades de trabalho, até o desejo de encontrar um trabalho melhor.

Sobre as expectativas futuras em relação à atividade de entregas, Pedro acredita que a quantidade de motoboys trabalhando com os aplicativos está aumentando, assim como a demanda por entregas e, por isso, pretende continuar na área. Já Paulo pretende continuar na profissão por gostar e por considerar que “[...] não ganho tão ruim”. Mateus fala que continuará no setor até não poder mais dirigir a moto, e que, caso necessário, voltaria a trabalhar em empregos formais.

Por outro lado, João permanece exercendo o trabalho “[...] Até encontrar um melhor”. Tomé e Filipe, como utilizam as entregas para complemento de renda, dizem que não almejam continuar trabalhando como entregadores a longo prazo. Tomé diz que não pretende trabalhar com os aplicativos por muito mais tempo, recorrendo à atividade “[...] quando eu to sem nada pra fazer nos restaurantes, quando tô entediado de ficar em casa”. Por fim, Filipe tem o desejo de ter uma vida melhor e, por isso, planeja continuar a fazer entregas até conseguir um cargo na função de motorista de caminhão.

Diante dos relatos dos entrevistados sobre suas perspectivas de futuro, precisam escolher, dentro das possibilidades de condições precárias, qual irá atender às suas necessidades. Parece-nos que não há expressão de desejos ou planos a longo prazo, com exceção de Filipe que diz que deseja um trabalho mais estável e busca se profissionalizar para conseguir o emprego. O desejo é encontrar um emprego mais estável e com melhores rendimentos. Ou ainda, a permanência na atividade de entregas é marcada pela comparação com trabalhos anteriores que, mesmo formalizados, tinham condições precárias ou insuficientes para proporcionar qualidade de vida conforme desejavam os trabalhadores.

Como aponta Antunes (2009), esse novo proletariado de serviços, na era digital, que faz parte da classe-que-vive-do-trabalho, fica preso em uma cadeia de dependência das plataformas. Em meio a uma organização social pautada no neoliberalismo e na reestruturação produtiva como resultado da crise do capital, o trabalhador se vê diante do enorme desemprego estrutural, do grande contingente de trabalhadores em condições precarizadas e de uma deterioração em expansão na interação entre o ser humano e a natureza, impulsionada pela lógica predominante para a produção de bens e a busca pela valorização do capital. Para o autor, a lógica do sistema de produção em que vivemos tem transformado a competição e a

busca pela produtividade em um processo destrutivo de precarização do trabalho e de aumento do contingente do exército de reserva e desempregados.

Dessa forma, enquanto parte da classe-que-vive-do-trabalho, os entregadores por aplicativo estão constantemente na luta pela subsistência e podem não encontrar tempo para se capacitar, não encontram recursos e oportunidades para vislumbrar uma perspectiva outra de futuro, que não envolva esse nível de subsunção de sua força de trabalho e de sua vida. Como construir possibilidades diferentes de futuro quando se trabalha em média 10h, 12h por dia? Eis uma questão importante.

3.3. Dinâmicas de sociabilidade e organização coletiva dos trabalhadores

O trabalho não afeta apenas o indivíduo de forma positiva ou negativa, mas também tem impacto no coletivo, por isso espaços que permitam a expressão do grupo são importantes para a elaboração das vivências do trabalho (Louzada; Oliveira, 2013). Silva (2021) aponta como os vínculos entre trabalhadores de contextos precários ajudam na superação da precariedade pela busca de um sentido para o trabalho, por meio das estratégias cognitivas de defesa em que os sujeitos se comprometem com o trabalho e com os colegas de equipe. Uma abordagem positiva para lidar com a adversidade dentro de uma organização de trabalho envolve a análise crítica do trabalho e a colaboração para encontrar soluções que aliviem o sofrimento e promovam o prazer (Mendes, 2007).

Nesse sentido, a seguir apresentamos de que forma acontecem as dinâmicas de sociabilidade entre os trabalhadores entregadores por aplicativo, como se organizam para a cooperação entre eles, em coletivos de trabalho e, principalmente, como funcionam alguns dos canais de comunicação que construíram na internet, com grupos no WhatsApp e no Facebook.

3.3.1. Dinâmicas de sociabilidade

João acredita que os entregadores são um grupo unido de trabalhadores e menciona que, sempre que precisa, pede ajuda a um colega para aprender a usar ferramentas dos aplicativos. Paulo diz que “os motoboys é a classe mais unida que eu já vi [...]”, e complementa afirmando que sempre se ajudam, dão avisos sobre locais perigosos da cidade e trocam experiências nos grupos de WhatsApp. Tomé também concorda que são unidos e que sempre que algum deles precisa, recebe ajuda. Se alguém se envolve em brigas, por exemplo, os demais o defendem. “A classe é unida nisso, quando acontece algo contra um motoboy os

demais apoiam”. Comparando a sociabilidade entre os entregadores que trabalham com os aplicativos e quem faz prestação de serviços, como ele, Pedro diz que é a mesma amizade de sempre e interação no cotidiano com brincadeiras, piadas e encontros frequentes.

Ao contar sobre os momentos de espera por pedidos e durante entregas, Filipe diz que sempre encontra um motoboy por perto. Para ele, “o motoboy sempre se ajuda. Sempre. É, tipo assim, tem situações que você está com dificuldade mecânica, sempre tem alguém para te apoiar, para te ajudar com a situação [...]”. Ele conta sobre dois momentos em que teve problemas na moto e encontrou ajuda de um motoboy que passava por perto:

[...] uma vez deu um problema no motor da minha moto, saí de casa de manhã cedo e tava longe da oficina. O cara chegou: “monta na tua moto” e ele só empurrou e foi até a oficina. Isso pra mim foi muito gratificante. [...] O dia que a corrente caiu, eu não estava sabendo arrumar. O cara chegou, o motoboy viu que eu estava ali empenhado. O cara chegou, adiantou ali pro meu lado, resolveu o problema. Esse tipo de situação que acontece muito. Ver um cara parar, descer da moto, de poder parar para poder ajudar, acontece muito

Filipe diz já ter ouvido histórias sobre motoboys se reunirem para protestar contra um cliente que cometeu racismo:

[...] Os caras se reúnem assim, então vamos lá, buzinar. Chega na porta do prédio lá, toca o terror. É a única forma que eu vi que para, entendeu? Para os caras que se unem para poder tomar algum tipo de atitude

Por outro lado, Mateus acredita que em Maringá a categoria de motoboy não é tão unida se comparada à de outras cidades, mas, ainda assim, “alguns grupinhos acabam se unindo e fazendo esses grupos no Whatsapp. Socorrer um ao outro”. Para Tadeu, os motoboys de Maringá são desunidos, pois não conseguem se unir para mobilizações contra as plataformas injustas.

Tomé relata sobre alguns conflitos que podem surgir entre eles em relação a entregadores que usam os aplicativos como renda principal e aqueles, como ele, que trabalham com entregas como atividade extra. Segundo Tomé,

Alguns motoboys não gostam que tem pessoas que trabalham de dia e faz motoboy a noite, porque eles falam que são atrapalhando eles, que são motoboys. Mas eu também sou motoboy, das 18h pra frente, não é mesmo? E alguns dizem que por trabalhar de dia e de noite eu tô tirando o serviço de alguém, na verdade não, serviço tem pra todo mundo. É igual sol, ele nasce pra todos.

A inteligência prática é uma forma coletiva de enfrentamento que implica na resistência ao trabalho prescrito. Neste processo, os trabalhadores usam seus próprios recursos e criatividade para lidar com situações inesperadas (Bueno; Macêdo, 2012). Assim, ao adquirir um conhecimento específico, este pode ser compartilhado com o grupo, resultando em uma ação colaborativa. Além disso, essa abordagem também se revela eficaz para transformar o sofrimento em prazer. Entendemos que a sociabilidade entre os entregadores tem a função de prover um sentimento de pertença a uma categoria de trabalho, construída por meio da ajuda mútua, como em casos de assistência no uso das ferramentas das plataformas, avisos de perigos e locais perigosos, trocas de experiências e auxílios com problemas mecânicos. Ainda se mobilizam para defender um colega diante de brigas e problemas e sua interação é pautada em brincadeiras e no humor, o que também pode funcionar como defesa diante da rotina cansativa de trabalho.

3.3.2. Coletivos de Trabalho

As estratégias coletivas adotadas pelos trabalhadores para eliminar a fonte de risco e evitar o sofrimento podem se materializar também por meio das organizações coletivas e paralisações dos entregadores (como o *Breque os Apps*, que já citamos anteriormente), que destacaram a questão dos bloqueios injustos e mostraram que o medo de ser excluído fomenta a solidariedade entre os trabalhadores.

Mateus envia a Imagem 12 que, segundo ele, é de um grupo fora de Maringá, mas que representa um momento de confraternização e descontração e “[...] demonstra que a vida não é só trabalho, temos que ter momentos de diversão também”.

Imagem 12 - Momento de confraternização e descontração



Fonte: Imagem retirada da internet e enviada por Mateus

Tadeu, ao dizer que os colegas de Maringá não são unidos, conta que conhece uma advogada que faz processos de cerca de 30 motoboys contra plataformas de entrega. Junto dela, diz ter chamado outros trabalhadores para fazer um grupo de mobilização contra as injustiças dos aplicativos, mas não tiveram muita adesão. Segundo ele, “[...] se fizesse um grupo, uma pessoa, tipo um sindicato do [...], vou parar hoje... Mas não tem. Aí fica nessa vida de escravo o resto da vida”. Em relação às causas judiciais, ele acredita que

Você não consegue ganhar nada do iFood. Você entra num processo com eles, mesmo estando errado, é difícil você ganhar. Ele vai recorrendo nas últimas instâncias, vai recorrendo em uma instância, aí quando recorrer a última e cai lá na... [inaudível] o iFood a gente desconfia que quem é dono dele é algum dos grandes lá de Brasília, entendeu? Por isso que os processos não correm. Nem da Uber também, para tudo. Agora dos pequenininhos vai tudo. Tudo que você entra já sai o processo e vai embora. Agora das grandes esquece. Então é muito mais difícil, né?

Tadeu acredita que as reivindicações são importantes para que a situação de trabalho dos entregadores não piore ainda mais: “A categoria de motoboy, teria que ter... se não tiver, cada vez vira mais escravo. Vai trabalhar mais de graça ainda”. Complementa com sua visão sobre a própria categoria e da necessidade de união entre eles para que as reivindicações tenham mais efetividade:

Você pode trabalhar. Mas se tivesse uma união, todo mundo fosse unido, né? Mas todo mundo é desunido. Prefere ficar sofrendo, sofrendo, ficar duas horas esperando na porta de um restaurante. Eu tô falando assim, você fica velando o restaurante, né? Pra mim é velar esse restaurante, tá? Você não gosta, você fica xingando o restaurante, fica lá fazendo reza braba, porque faz muito uma reza braba. Se o cara gosta de ficar duas horas e estiver xingando, então você vai embora de lá, meu filho. Você não trabalha, porque não adianta você ficar lá. Vai estragar você e vai estragar o aplicativo, você não quer ir lá, mas tem que mudar. porque você quer mudança, vocês não aceitam nada, eles não aceitam nada

Ele acredita que as pessoas não se engajam em coletivos para reivindicações porque:

[...] eles ganham esse salário de R\$900,00, R\$1000,00 e o iFood vai trocando muita gente e eles se obrigam a ficar achando que vai mudar, não muda, eles não mudam. E vai ficando cada vez mais difícil. Quando um não quer trabalhar, o iFood manda outros boys. Vai contratando. E aí ele anima uma semana. Na outra semana ele vai pegando, né? Todo mundo. É assim que funciona o aplicativo. Quando ele põe você pra trabalhar hoje, aí você faz bem. Aí uma menina fala: “nossa, eu trabalhei hoje, das 18h às 22h, fiz 113 reais”. Falei assim: “aí você espera mais uma semana. Aí você vai...” Você tá vendo como que é? É assim que o iFood faz. Ele faz você se sentir bem agora, amanhã você tá tomando remédio

Paulo não conhece nenhuma cooperativa e sindicato da cidade em que trabalha, dizendo que: “a gente trabalha na cidade, pros app, eles oferecem corrida, a gente vai, pega e faz, é assim que vai”. Para Mateus, em sua cidade existem muitos motoboys, que são divididos entre os que gostam de “socializar” e os que não gostam, o que acaba por ficar “[...] cada um no seu quadrado [...]”, e ainda compara o contexto em que trabalha com o de outras regiões: “agora, se você for lá em Santa Catarina, os motoboys do iFood é tudo unido. Eles só ligam o aplicativo para estar online depois das 11 da manhã e se o iFood der promoção, se não eles nem ligam”.

Apesar de nunca ter participado de nenhuma paralisação, Paulo diz apoiar as iniciativas, pois “se a gente não abrir a boca [...], a gente não pedir melhores condições de trabalho, uma taxa mais justa que seja a altura dos gastos que a gente tem no dia a dia... vai ficar assim até, até sei lá quando”.

Mateus diz já terem cogitado fazer uma mobilização, mas grande parte dos colegas não aderiu, o que, para ele, não é efetivo: “[...] se for só meia dúzia aí atrás, não adianta. Agora se todo mundo falar assim: não vamos ligar os aplicativos enquanto não, não vai”.

Tomé não pertence a nenhum coletivo, como um sindicato. Na época de nossa conversa, disse que haveria uma paralisação, afirmando que na cidade os atos são fortes¹⁷. Ele não se envolve, apenas fica em casa. Afirmou que se alguém for visto realizando entregas durante as paralisações, os outros trabalhadores que aderiram à paralisação confrontam. Já Filipe fala que não acredita que as paralisações são viáveis, pois o motoboy “[...] tá ali porque tá precisando, então não tem como parar assim.”

Como falamos anteriormente, o julgamento de beleza como forma de reconhecimento pelos pares e colegas promove o sentimento de pertencimento ao grupo e favorece a solidariedade e os laços de cooperação (Lima, 2013b). Percebemos que existem significativas relações de cooperação entre os motoboys entregadores, que servem inclusive para dar um sentido de pertencimento de classe aos trabalhadores. Igualmente, as queixas sobre os abusos e exploração por parte dos aplicativos são comuns entre eles. Segundo Lima (2013a), a cooperação é construída pelos pares dentro do coletivo de trabalho, por meio de regras e acordos técnicos e éticos, para tratar das divergências do trabalho e construir uma dinâmica comum.

No entanto, embora grande parte concorde que há necessidade de organização coletiva, não há mobilização devidamente organizada. Sales (2022) destaca como um dos fatores que prejudicam a organização coletiva dos entregadores a natureza do trabalho

¹⁷ No entanto, não foram encontradas notícias sobre manifestações de entregadores na cidade mencionada.

plataformizado, sempre monitorado pelos algoritmos, o que desestimula os trabalhadores a participar de manifestações pelo medo de represálias das empresas, como bloqueios e avaliações baixas.

Além disso, Sales (2022) aponta como as estratégias de incentivo das plataformas contribuem para o aumento da competitividade entre os trabalhadores, o que também enfraquece organizações coletivas. Vasconcelos e Pereira (2020) ressaltam que a mobilização dos entregadores ocorre em meio ao avanço da racionalidade neoliberal, que valoriza a competitividade e a fragmentação dos trabalhadores, inclusive para além daqueles uberizados, uma vez que a classe trabalhadora como um todo também é afetada pela fragmentação dos coletivos que, por consequência, dispersa os sindicatos e enfraquece o poder da ação coletiva. Os autores ainda sinalizam que o Brasil não possui uma cultura favorável a organizações espontâneas de coletivos de trabalhadores, devido a um modelo institucional de sindicalismo de caráter corporativista, que dificulta iniciativas espontâneas de organização por parte da classe trabalhadora.

3.3.3. Funções dos Grupos de WhatsApp e Facebook

Grande parte das trocas e do contato entre os trabalhadores da área é feita por meio de mídias sociais, principalmente nos grupos da plataforma de trocas de mensagens WhatsApp e na plataforma de mídia social Facebook. Conforme os relatos e nossa observação dos espaços virtuais, os grupos podem ter a finalidade de: divulgação de vagas de trabalhos, anúncio de serviços e produtos para moto, troca de informações sobre Blitz e problemas em vias e acidentes, solicitação de ajuda para os colegas, como pneu furado, de falta dinheiro para manutenção, trocas de experiências e de estratégias de segurança e troca e venda de materiais de trabalho, como capacete, jaqueta e *bag*.

Mateus diz estar em aproximadamente 10 grupos diferentes. Utiliza-os para receber anúncio de vagas para trabalho *freelance*, grupo para bate papo e mesmo para estratégias de segurança:

Tem um grupo específico [...] que foi feito para localização. Tipo assim, vou num lugar que eu acho que é perigoso. Eu já solto uma localização em tempo real no grupo e quem tá no grupo fica acompanhando. Se tiver algum problema, vai gente para lá.

Filipe está em poucos grupos, apenas com trabalhadores do estado em que mora, pois não considera vantajoso participar de grupos mais amplos ou de outros estados. Usa os grupos para receber anúncios de trabalhos *freelance*, de materiais de trabalho, como capacete e jaqueta e trocas de experiências. Segundo ele, é comum que outros motoboys indiquem

colegas para vagas de trabalho: “Sempre vai ser um motoboy que vai indicar, entendeu? Ó, tá precisando de tal lugar. Não vai ser uma empresa que tá buscando. Sempre vai ser a indicação de um motoboy”.

Em nossa etnografia digital, pudemos observar diferentes grupos no Facebook e no WhatsApp para compreender a dinâmica das interações entre os trabalhadores e quais são os conteúdos trocados entre eles. Alguns são bastante movimentados, com constantes trocas de mensagens mais informais, como sobre o preço da gasolina, piadas sobre política, sobre futebol e algumas até mesmo em tom homofóbico, áudios com piadas, conversam sobre *qr code* em porta de loja, mercado, farmácia, mostram ganhos do dia, se está chovendo em algum ponto da cidade, reclamam de clientes, falam sobre há quantos minutos estão parados sem pedidos novos, informam sobre acidentes e compartilham dicas variadas.

Outros têm trocas mais objetivas, como a divulgação de oportunidades de trabalho, troca e venda de produtos e anúncio de serviços, não necessariamente relacionados ao trabalho de entregador. Podem agrupar trabalhadores de várias regiões do Brasil ou de regiões específicas.

Relatamos a seguir sobre um grupo no WhatsApp com uma finalidade diferente dos demais citados em seguida, pois é destinado a um projeto chamado de Vocação Perigo e tem por objetivo ajudar os colegas acidentados. Segundo um dos membros, mesmo que o trabalhador tenha registro como MEI ou no INSS e tenha seguro de moto e de vida, o benefício pode demorar até 6 meses para chegar ao acidentado. O projeto foca em dar amparo até o trabalhador conseguir o auxílio, já que, na percepção do organizador, a classe   desunida e quer dinheiro, mas não se prontifica a ajudar. Já faziam parte do grupo cerca de 30 colaboradores ou “amigos” (como eram referenciados) que contribuem com uma ação de R\$20,00 por mês. Eles produzem adesivos e camisetas com a logo do grupo e, com o fluxo de caixa, direcionam dinheiro para quem contribui e está precisando de ajuda.

Diante de ações como esta, destacamos como a inventividade e a mobilização coletiva dos trabalhadores aparecem para suprir uma falta onde Estado e empresa não cumprem com suas obrigações. Diante da falta de proteção social e trabalhista, a terceirização dos riscos da atividade ao trabalhador tem consequências concretas. De um lado, o Estado não cumpre sua função de assegurar a devida proteção e, de outro, a empresa-aplicativo se abst m de toda responsabilidade. A cooperação é uma estratégia de mobilização coletiva em que os trabalhadores se movimentam frente a contradições do trabalho, a fim de transformá-lo em fonte de prazer (Macêdo; Fleury, 2012 apud Bueno; Macêdo, 2012). No entanto, ações como essa não podem representar garantia de qualquer assistência e proteção, já que a maioria dos

trabalhadores não está envolvida nessa rede, que só pode ser fortalecida mediante aumento da sindicalização da classe.

3.3.4. Caracterização dos grupos de WhatsApp e Facebook

Dessa forma, para melhor organização e clareza de informações, apresentamos as características de alguns dos grupos encontrados no WhatsApp e no Facebook na Tabela 3. Em seguida, abordaremos as trocas de mensagens entre os membros como forma de esclarecimento sobre as dinâmicas de sociabilidade dos trabalhadores, chamando atenção para a importância da internet na construção de laços de cooperação e afirmação de identidade no trabalho.

Dos grupos acompanhados na etnografia digital, quatro deles são do WhatsApp e dois do Facebook. Três grupos do WhatsApp são de Maringá e região e possuem de 325 a 584 membros, e um é destinado a membros de diferentes locais do Brasil, tendo cerca de 430 membros. Já no Facebook, um grupo tem como foco trabalhadores de Maringá e região, com mais de quatro mil membros, e o outro agrupa participantes de todo o Brasil, com mais de 207 mil membros.

Tabela 3 - Caracterização dos grupos on-line

Apelido ¹⁸	Nome	Plataforma	Quantidade de membros	Localidade do público participante	Data de criação
G1	Motoboy. Maringá.	WhatsApp	340 membros	Maringá-PR	Junho de 2016
G2	Motoboy grupo ligeirinho	WhatsApp	325 membros	Maringá-PR e região	Abril de 2022
G3	MOTOBOYS MARINGÁ	WhatsApp	584 membros	Maringá-PR e região	Junho de 2023
G4	  Motoboy  profissão  perigo  	WhatsApp	430 membros	Diferentes locais do Brasil	Abril de 2023
G5	Motoboy e entregadores	Facebook	207 mil membros	Brasil todo	Não informado
G6	GRUPO EMPREGOS PARA MOTOBOYS Maringá e região	Facebook	4,4 mil membros	Maringá-PR e região	Não informado

Fonte: Autoria própria

¹⁸Para facilitar a escrita do texto, utilizaremos nomes simplificados.

Perfil e descrição dos grupos

A descrição de um grupo no WhatsApp ou no Facebook é uma breve mensagem que os responsáveis pelo grupo podem adicionar para fornecer informações sobre o propósito, tema, regras ou qualquer outra informação relevante sobre o grupo. Na descrição dos grupos observados, aparecem elementos relacionados a finalidade dos grupos, como no G1:

Esse grupo tem um objetivo juntos seremos mais forte ajudar os necessitados. promover ideia que possa melhorar mais nosso trabalho, porque as vezes somos penalizado com discriminação por ser motoboy; somos ser humano precisa levar o pão pra nossa família; respeita a nossa profissão [...]

Eles deixam claro o que pode ou não ser enviado nos grupos, como, por exemplo, o que aparece no G3:

- 🚫 PROIBIDO VIDEOS RELACIONADOS A POLITICA
- 🚫 PROIBIDO PORNOGRAFIA
- ✅ Blitz
- ✅ Trampos
- ✅ Placas perdidas, motos roubadas ou qualquer outro assunto para beneficio da categoria 🙌

Além disso, é comum menções com tema religioso, como no G2: “🛵🚲🛴🚗🚚🛵 primeiramente sempre Deus na frente com ele seremos mais capaz Deus é Deus 🛵”.

A foto de perfil ou de capa de um grupo é uma imagem que representa o grupo específico na plataforma de redes sociais ou mensagens e é uma forma de personalizar e identificar visualmente o grupo. Apresentamos algumas das fotos de perfil para destacar quais são alguns dos elementos visuais associados aos grupos e identidade dos trabalhadores.

Imagem 13 - Foto de perfil G1



Fonte: G1

Imagem 14 - Foto de perfil G2



Fonte: G2

Imagem 15 - Foto de perfil G6

Fonte: G6

Imagem 16 - Foto de perfil G5

Fonte: G5

Nas imagens dos Grupos 1 e 6, vemos trabalhadores motoboys com expressão de velocidade e aparentemente concentrados no trabalho. Já nas imagens dos grupos G2 e G5, é usado o humor para retratar o grupo, como uma bicicleta com algumas peças para simular uma moto (G2) e uma sátira com um desenho de um homem com capacete, sorrindo, com os dentes amarelados à mostra com moscas (G5). Isto pode gerar desacordo entre os membros, como foi o caso do G5, em que, após a alteração para a foto humorada, outro membro mudou novamente a foto para a anterior (de um motociclista), quem colocou o desenho mudou novamente para o desenho e removeu a outra pessoa do grupo, pois era o administrador, como podemos observar por meio da captura de tela seguir. Dias depois, a imagem foi alterada novamente, para o desenho de uma caveira.

Imagem 17- Troca de foto de perfil no G5

Fonte: Captura de tela feita pela autora.

Informações sobre os aplicativos, a atividade ou produtos

Em relação ao conteúdo compartilhado nos grupos, descreveremos alguns deles, começando por um dos principais temas: a troca de informação sobre ferramentas dos aplicativos, sobre mecânica de moto ou mesmo sobre acidentes e ruas interditadas. No G1 observamos um membro perguntar se alguém sabe se pneu sem câmara da marca *Technic* é bom. Em seguida, alguém o responde (10 minutos depois) dizendo que já colocou várias vezes e nunca deu problema (“pneu é top e num preço bom”). No G2, alguém pergunta se é possível cadastrar moto Titan 2007 no aplicativo 99 ou se há limite de ano como há com carros.

Também podem ser compartilhados conteúdos sensíveis, com violência e sobre acidentes de trânsito de forma explícita. No G3, acontece uma troca de informações sobre um conflito entre a polícia e possíveis criminosos em uma avenida movimentada da cidade, com fotos, vídeos e a imagem foto de uma pessoa baleada com muito sangue (que inclusive recebeu duas reações de “risos”). As trocas de mensagens explicam quais ruas estão paradas e com trânsito, sugerindo que não passem por elas. No mesmo grupo, é enviado um vídeo em que não há identificação ou comentários sobre local ou sobre quem está no vídeo. É possível ver uma perseguição de motoboys a um carro que supostamente atropelou uma motociclista e não prestou socorro. Os motoboys conseguem parar o carro e agridem o motorista.

Há ainda a troca de informações sobre as plataformas de trabalho, como vemos a conversa entre membros no G5 que se inicia quando um deles pergunta sobre a diferença entre trabalhar no iFood com a conta para bicicleta e para moto. Um membro diz que colegas usam como estratégia fazer uma conta de bicicleta para trabalhar com moto, já que bicicleta tem mais pedidos e é possível fazer a mesma diária de moto. Nos comentários, outras pessoas dizem que as taxas são menores, mas recebe mais chamadas. Acrescentam que com promoção é melhor ainda. “100zao rapidim” diz um membro, outros dizem que promoção é só em uma região específica da cidade ou em dias de chuva. Outro trabalhador diz que as duas modalidades são escravidão pura, ao passo que outro integrante do grupo brinca que, com moto você coloca gasolina e acelera e na bicicleta você pedala. Explica-se ainda que a bicicleta compensa apenas se for trabalho extra, como um “quebra galho” pois a moto funciona como um emprego, já que você pode fazer com diferentes aplicativos.

Blitz

Uma blitz é uma batida policial feita para verificação e fiscalização de veículos em locais da cidade, não tendo um posto fixo. Nos grupos, eventualmente são enviados avisos sobre blitz a fim de que os demais trabalhadores evitem trajetos que passem por ela, pois podem ter as motos apreendidas por alguma irregularidade no veículo ou na documentação. No G1 observamos um exemplo desta situação quando uma participante diz que tem uma “Blitz nervosa” parando tudo e informa o local. Em seguida, outra pessoa manda um vídeo da batida policial mencionada e acrescenta que havia em torno de 10 motos paradas. Ainda existem grupos com o objetivo específico de informar sobre blitz que acontecem na cidade e podem ser divulgados dentro dos grupos com foco em motoboys.

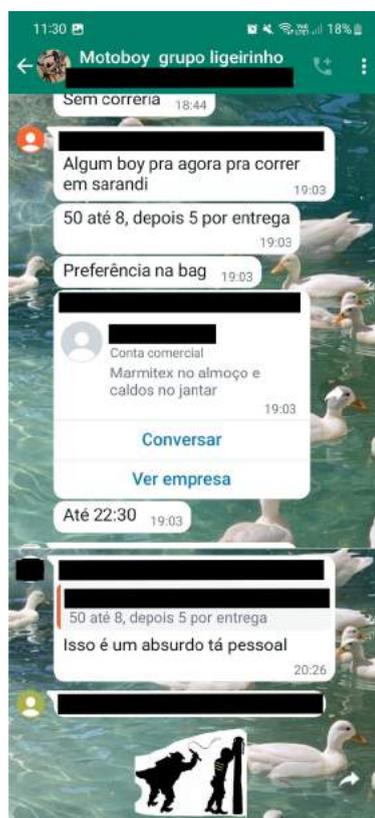
Anúncios de trabalho

Outra finalidade dos grupos é o anúncio de trabalhos, geralmente para cobrir a falta de um funcionário em um estabelecimento ou para prestação de serviços como *freelancer* em restaurantes ou lojas. No grupo do Facebook (G6), um membro posta uma oportunidade de trabalho com ganhos de R\$2000,00 a R\$6000,00 por mês, conforme quantidade de turnos trabalhados, mais benefícios. Os requisitos são ter comprometimento com horário, CNH válida para moto, ter moto própria e internet estável. Nos grupos de WhatsApp o mesmo acontece, como no G1 em que encontramos um anúncio perguntando se alguém poderia cobrir ele no trabalho, informando o horário e valor do serviço (das 19h às 23h30, R\$70,00 até 10, depois R\$5,00 mais um lanche). G. pergunta se alguém está disponível para fazer entregas de marmitas em Maringá, passa o horário (das 11h às 14h) e o valor do trabalho (R\$70,00 mais um almoço).

Há também motoboys que perguntam se há vagas de trabalho para o dia ou anunciam que estão disponíveis para trabalhar. Um trabalhador posta foto de sua moto e seu contato, anunciando que está disponível para trabalhar. Num diálogo rápido (de 7 minutos), dois membros de um grupo no WhatsApp trocam informações sobre oportunidade de trabalho:

- “Alguém precisando de motoboy?”
- “Amigos express tá precisando”
- “Sabe me dizer como posso está entrando em contato com eles. amigo onde fica? Não conheço muito bem aqui cheguei na cidade a pouco tempo”
- “Vai lá mano praça santo Antonio atrás da sanepar”
- “Beleza então valeu parceiro”

O serviço anunciado pode ser visto como injusto para alguns, que se manifestam no grupo diante da mensagem, como nas trocas expostas na captura de tela a seguir:

Imagem 18 - Anúncio de trabalho no G2

Fonte: Captura de tela feita pela autora.

Para além das questões de colaboração no trabalho dos aplicativos, os grupos funcionam também como veículo de compartilhamentos de outras fontes de renda-extra. Diante de um cenário de informalização do trabalho, proliferam-se propostas de trabalho e alternativas de renda cada vez mais precarizadas, a ponto de produzirem divergências entre os participantes dos grupos. A informalização do trabalho, como destacam Antunes e Druck (2018), é um processo de flexibilização e eliminação de direitos trabalhistas que atingem não apenas os trabalhadores uberizados e informais, mas também toda a conjuntura formal de trabalho. Sem poder de barganha, diante da precarização do trabalho, os rendimentos dos trabalhadores passam a ser cada vez mais nivelados por baixo. Uma vez que há sempre alguém que, devido a necessidade, aceita esses trabalhos, cria-se uma espiral de precarização sem precedentes na história.

Aluguel de conta

Os grupos podem ser espaços para que os usuários das plataformas anunciem e se conectem com quem precisa alugar uma conta para trabalhar. Em um dos grupos, um membro

faz uma postagem dizendo que busca uma conta do iFood para alugar, em outro, mais um participante procura uma conta da Rappi para alugar e diz pagar até R\$250,00 por semana. No G1 observamos uma discussão sobre o tema. Uma pessoa anuncia que está procurando contas no iFood, Rappi e Lalamove paradas para alugar semanalmente. Outro motoboy encaminha uma foto ao grupo, de uma captura de tela do aplicativo iFood que diz que a conta foi desativada por cobrança indevida, questionando se seria para esse tipo de situação que ele desejava alugar. Outro responde o anúncio dizendo que precisa checar como está sua conta. O primeiro a responder envia mais mensagens dizendo que o anunciante inicial manda mensagens todos os dias, argumentando que alguém que ajudar pode ser prejudicado por quem alugou a conta. Outros respondem falando: “foda ne” ou “Frango maldito atrasa lado dos otros isso aí smc”.

Um de nossos entrevistados, Filipe nos explicou que, assim como ele, outros entregadores também têm a conta bloqueada pelas plataformas, e, por precisarem do trabalho, utilizam contas de outras pessoas que estão ativas, até que seu problema seja resolvido. Questionado sobre o motivo de alguns motoboys não aprovarem o aluguel das contas, Filipe acredita que podem ter tido problemas pessoais com outros entregadores em que foram prejudicados e não veem a ação com bons olhos.

Como consequência dos bloqueios injustificados e da nebulosidade acerca da gestão algorítmica do trabalho nas plataformas, os trabalhadores alugam contas para continuar trabalhando. Grohmann *et al.* (2022) argumentam que, como os trabalhadores são deixados por conta própria para lidar com os sistemas injustos, eles são obrigados a “jogar o jogo das plataformas”. Entendida como uma forma de *platform scam*, ou fraude na plataforma, a desonestidade no trabalho é uma estratégia usada para sobrevivência, mesmo que não seja do desejo dos trabalhadores agir dessa forma na maioria das vezes. Os autores apontam que fraudes no ambiente de trabalho são um componente histórico das relações entre capital e trabalho, mas, com as plataformas novos aspectos são introduzidos, já que mecanismos da própria gestão do trabalho incorporam a fraude. As plataformas são construídas sob uma fachada de imparcialidade e tecnologia neutra e, no entanto, suas promessas não são cumpridas, deixando os trabalhadores desamparados. Dessa forma, a falsificação de identidades representa uma forma de resposta à desonestidade das plataformas, marcada pela assimetria das relações de poder nesse mercado.

Anúncios de produtos

Nos grupos, é comum encontrar anúncios de produtos relacionados ou não ao trabalho. Há a divulgação de materiais de trabalho, com fotos de capacetes usados, com preço e numeração, por exemplo, fotos de baú de moto usado, fotos de moto enviadas como forma de anunciar que está à venda, e outros itens de equipamentos de proteção individual e peças e ferramentas de trabalho com moto. Há ainda a divulgação de outros itens não relacionados com a atividade de motoboy, em alguns grupos mais do que outros, como no G2, em que há, por exemplo, anúncios de venda ou troca de vidro temperado, venda de televisão usada, de carro e de celular.

Imagem 19 - Venda de capacete no G2



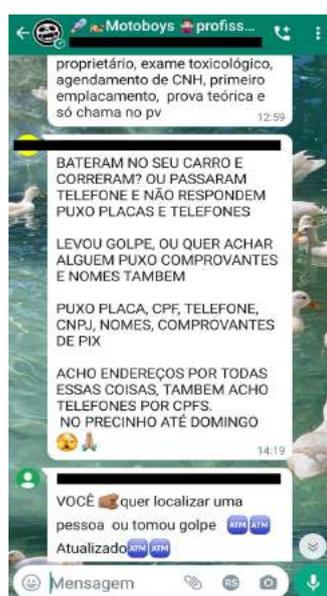
Fonte: Captura de tela feita pela autora.

Anúncio de serviços

Há ainda divulgação e propaganda de serviços relacionados ou não com o trabalho do motoboy. Em alguns grupos, como no caso do G4, diversas propagandas são enviadas diariamente. Os tipos de serviços oferecidos variam, desde elétrica de moto, anúncios de lojas com produtos novos para moto e até a divulgação de barbeiro e anúncio para “aumentar seu

score no serasa”. No G4, observamos um anúncio com texto e foto dizendo que resolve problemas de liberação de veículos apreendidos, licenciamento, transferências, CNH definitiva e provisória, bloqueios de apreensão e placas Mercosul, com a frase: “Estamos aqui para te apresentar um preço justo e um prazo rápido”. Outro anúncio em texto sobre proteção veicular e compra de carro ou moto: “Se livre das dívidas”. É feita a propaganda do serviço de agendamento de prova teórica, em casos em que a autoescola esteja demorando para agendar, de promoção e venda de relógios e cordão de ouro, seguido das fotos dos produtos e de seguro de moto por R\$55,00 por mês em formato de figurinha do WhatsApp. Como mostra a imagem a seguir, é comum o anúncio de serviço que encontra endereços, CPF e telefones, como explicado pela propaganda, em casos de acidente de trânsito seguido de fuga do responsável ou há falta de informações dos envolvidos.

Imagem 20 - Anúncio de serviços no G4



Fonte: Captura de tela feita pela autora

Imagem 21 - Anúncio de outros serviços no G4



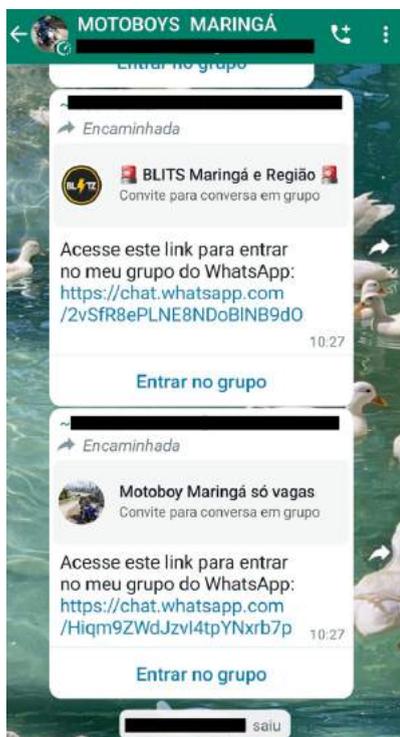
Fonte: Captura de tela feita pela autora

Perda de documentos ou celular e roubo de motos

Eventualmente, pode ser anunciado por um dos membros que está à procura de um documento ou de celular perdido. Da mesma forma, outros membros divulgam que foi encontrado cartão do banco, aparelho celular ou mesmo documentos na rua: “Algum boy aí perdeu um celular hoje” (G1). O mesmo acontece em relação a roubo de motos, em que, por exemplo, um participante do G2 envia uma foto de uma moto descrevendo suas características e diz que foi roubada na UPA de Sarandi. O anunciante ainda diz que há recompensa por informações.

Links para outros grupos

Os membros dos grupos também trocam links de acesso para outros grupos de WhatsApp, tanto no Facebook como no próprio WhatsApp. Por exemplo, no G2 é compartilhado o link para entrada num grupo chamado: “Motoboy Maringá só vagas”, para que troquem vagas de trabalho abertas, como as que já mencionamos anteriormente. Outro link é enviado para um grupo focado apenas em avisos de blitz em Maringá e região.

Imagem 22 - Troca de links de grupos no G2

Fonte: Captura de tela feita pela autora

Pedido de ajuda

Os espaços virtuais dos grupos podem ser meios de conseguir ajuda em momentos de necessidade. No grupo do Facebook (G5), um dos participantes conta a história de como se acidentou enquanto trabalhava fazendo uma entrega e posta fotos em uma cama de hospital e de seu acidente de moto. Por ter de esperar sua recuperação para voltar a trabalhar, está pedindo ajuda para comprar medicamentos e uma muleta. Em seguida, desabafa sobre como é trabalhar com essa profissão. Diz que os aplicativos são cruéis pois a maioria não dá suporte, os donos de restaurantes reclamam sobre pedidos parados, devem “sair a mil” para ajudar o comércio a melhorar e para que os pedidos de restaurantes não cheguem frios, enquanto aguarda melhores pagamentos nas diárias ou um trabalho com registro. Diz ainda que os comerciantes que o contratam não desejam registrar e não se importam com sua saúde, pois também podem o substituir por outro trabalhador.

Disse ainda que quando se acidentou recebeu ajuda de outros motoboys e precisou aguardar por 2 horas debaixo da chuva, no meio-fio da rua, por onde passava água suja. Deixou suas informações para contribuições financeiras e finalizou a postagem com: “Um salve para todos motocas”. Como resposta, outros entregadores aconselharam a ele a dar entrada no seguro DPVAT. Uma advogada ainda ofereceu seu serviço para ajudar a receber

indenização ou seguro. Outro membro respondeu que ele não deveria pedir dinheiro ali pois era um grupo para motoboys se divertirem e ler matérias engraçadas, não para verem histórias tristes que todos já conhecem. Disse ainda para ele procurar ajuda em grupos de caridade. Afirmou não ajudar porque acredita que sempre é gente se “fingindo de coitado”. Disse que sempre teve que se virar sozinho, sem ajuda de ninguém e que ele deveria fazer o mesmo para evitar frustrações.

Imagem 23 - Pedido de ajuda no G5

Motoboy e entregadores
3 d · 🌐

Boa a noite a todos , sofri um acidente a 10 dias atras estou internado esperando alta porém preciso esperar a perna cola o osso e o pé tbm Estava em uma entregá no ifood

So que estaca usando a conta da feita no bome da minha mãe nao consigo recorrer há nada vou ter que espera alta e melhorar a perna pra volta a atividade , só que infelizmente a conta não espera Que sentir no coração de me ajudar para compra medicamentos e um pá de amuleta quando recebé alta ficarei grato quem depende dessa profissão é cruel aplicativos a maioria nao dão suporte , donos de restaurante reclama que tem pedido parado temos que sair a mil pra ajudar o comércio a melhorar nas vendas e no delivery pra pizza ou almoço nao chega frio na espera de uma diaria melhor ou até mesmo um registo Mais infelizmente é assim , se acidentamos o comercio nao oferece registo se machucamos amanha temos outro no nosso lugar , nao to generalizando mais os que tem que é dono a maioria poucos se importa com nossa saude na chuva no sol Graça a Deus e essa mocinha da foto que tem uma motinha e os motoca que pararam e todos ligaram pra emergência pro socorro chega mais rapido fiquei 2 horas no asfalto molhando enbaixo da chuva entre calçada rua e canto da lombada descendo água suja do esgoto Ainda bem que somos um prestativo um com os outro Um salve para todos motocas (plx)

no sáb Curtir Responder 1

Tenta o dpvat amigo tbm sofreu um acidente e consegui receber no dom Curtir Responder 1

Da entrada no seguro DPVAT, ela consegue rápido pra vc no dom Curtir Responder

Olá, sou advogada especializada em acidente de trânsito, DPVAT, indenizações, seguros e INSS chama no WhatsApp

Amigo vc tá no lugar errado pedindo dinheiro. Aqui é grupo de motoboys... A gente vem pra se divertir e ler matérias divertidas e engraçadas.. não pra ficar vendo história triste que td mundo já conhece...

Vai procurar ajuda em grupos de caridade etc e se n pagou seu INSS por fora infelizmente se fudeu pq n precisa de registo pra pagar e agr vc dar entrada no auxilio doença....

Eu mesmo nunca dou 1 real pq sempre é golosta se fingindo de coitado... Ver mais na seg Curtir Responder 1

Ver as 3 respostas anteriores

Teste o Facebook Lite. É pequeno, rápido e economiza dados. Baixar app

Regras

Fonte: Captura de tela feita pela autora

Discussões

Os grupos são, ainda, locais para discussões sobre temas envolvendo a atividade de motoboy entregador. Um membro no G5 faz uma postagem perguntando se os demais preferem trabalhar com os aplicativos ou pelo regime formal de trabalho. Após um dia, já possuía 16 curtidas e 50 comentários. Em um dos comentários, um motoboy fala que ganha cerca de R\$1500,00 por semana e nunca mais volta para o regime CLT. Ele já tinha 7 respostas, uma delas falando que ele estava mentindo e que deveria ir estudar porque vai “[...] ficar de cabelo branco trampando pra iFood...”. Quem fez a resposta inicial à postagem responde que ele tem uma conta “lixo” que não recebe entregas, diferente da própria conta que consegue fazer um bom dinheiro, em seguida ele ainda posta uma captura de tela do aplicativo para mostrar que na semana havia feito R\$1300,00. Outra pessoa também responde dizendo que é mentira (“mentindo pra mentiroso”). O motoboy responde este colega com o mesmo print do anterior. Um terceiro trabalhador responde dizendo que ele não calculou os gastos com gasolina (e acrescenta um *emoji* de palhaço). Este é respondido com a afirmação de que os gastos com gasolina são poucos, mas é rebatido com questionamentos sobre a manutenção da moto e a alimentação própria, o qual responde que são gastos pequenos (“mixaria”) e que o único gasto alto é a troca do pneu.

Em outra resposta à postagem principal, mais uma discussão se inicia em que um membro diz que, apesar de muita gente achar que ganha mais como motoboy, os gastos com manutenção e alimentação fazem com que o trabalhador ganhe o mesmo que o trabalhador em regime CLT, com a diferença de que precisa ficar no sol e na chuva. Um participante responde que mesmo assim vale a pena, pois não precisa depender de gerente e ser maltratado por RH. Dois colegas concordam e outros 2 discordam.

Respondendo à pergunta inicial, outro participante diz que aplicativo compensa mais, mas o trabalhador deve ser uma pessoa focada. Conta que quando era CLT, tinha 2 empregos de salário mínimo e fazia cerca de R\$2500,00 por mês. Hoje trabalhando na moto, trabalha 11 horas por dia, 5 dias na semana e consegue ganhar R\$5000,00 livre e também tem registro como MEI. Um trabalhador diz que faz os dois tipos de trabalho, mas pensa em abandonar o emprego formal, pois “[...] trampa escutando merda é difícil”. Outro diz que ambas as formas são ruins e exploratórias e o trabalho bom é o feito por concurso público. Mais um membro diz que CLT só é bom para quem tem ensino superior. Outro entregador diz que trabalha com os dois, mas o emprego formal tem prioridade já que é mais seguro, pois com os aplicativos “é insegurança total”. Para ele, as plataformas criam uma falsa visão de que se ganha muito mas, em caso de acidente, o trabalhador fica desamparado. Acrescenta que utiliza dos

aplicativos como renda extra. Outro sujeito fala que prefere seus clientes particulares, pois tem autonomia e ganhos. Outras respostas ainda dizem que os dois modelos são bons, utilizando os aplicativos como extra.

Diante das reduzidas opções de inserção no mercado de trabalho, muitas pessoas viram na profissão de motoboy uma possibilidade de emprego. A atividade do entregador é ainda uma das soluções para muitos enquanto uma atividade passageira, pois desejam para seu futuro um trabalho menos precário (Castro, 2010). Ainda resgatando a fala de Paulo Galo (Mano a Mano, 2022) sobre a sensação proporcionada pelo trabalho por aplicativos de autonomia e de não estar subordinado a um chefe, somando aos relatos dos entrevistados, podemos supor que se alguns não manifestam a preferência pela CLT, é também pelo fato de que tiveram experiências de significativa precarização em outros empregos, ainda que formalmente. É como se a sociedade colocasse o sujeito diante de um paradoxo em que precisa escolher entre a precarização da formalidade e a precarização da informalidade.

Humor

Há espaço também para o humor. Como já mencionado anteriormente, por meio das redes sociais, o humor é uma estratégia que pode ser encontrada em grupos com motoboys e em páginas destinadas a tratar de assuntos sobre a rotina de trabalho dos entregadores. É comum que nos grupos apareçam piadas sobre política, sobre situações das quais passaram realizando entregas ou por problemas enfrentados, como a postagem capturada na imagem a seguir, em que um membro de um grupo de motoboys no Facebook fez uma postagem sobre algo que pode ser comum para quem utiliza motocicleta: bater a canela no pedal de partida da moto. A postagem conta com mais de 23 mil curtidas, 100 comentários e 28 mil compartilhamentos. Nos comentários, outros motoboys interagem concordando e fazendo mais piadas.

Imagem 24 - Piada: Sofrer por amor dói no G5

Fonte: Captura de tela feita pela autora

Em outra postagem, um dos participantes faz propaganda de uma loja de veículos: Silas Car. Multimarcas. Há comentários sobre o nome da empresa ser uma piada, ainda mais com os valores anunciados.

Imagem 25 - Piada: Silas Car no G5



Fonte: Captura de tela feita pera autora

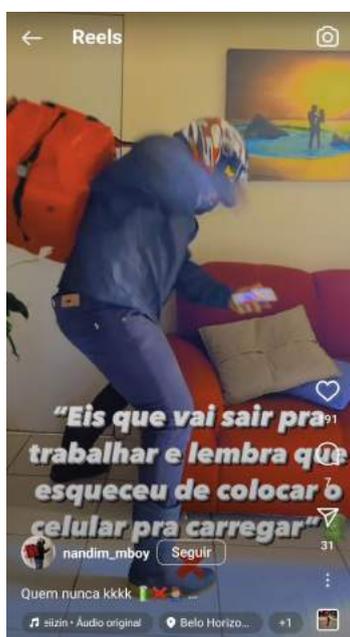
Apesar de não ser físico, podemos considerar que o espaço on-line também faz parte do ambiente de trabalho dos entregadores, pois não é apenas um meio para a realização da atividade, mas também é onde encontram dinâmicas de sociabilidade e se relacionam com seus colegas. Os mecanismos de defesa coletivos são construídos pelos esforços de um grupo de trabalhadores para proteger sua saúde dos riscos do trabalho (Viana Braz, 2020b). Dessa forma, os grupos virtuais, o apoio mútuo no dia a dia, o compartilhamento de recursos, queixas e reclamações, podem ser concebidos como formas de expressão de solidariedade, de maneira que quando os trabalhadores encontram algum problema ou dúvida, não recorrem às plataformas, mas aos canais mais dinâmicos e diretos de informação: os grupos (Tassinari, Maccarrone, 2020).

Já sobre o humor, precisamente, de acordo com Schoneboom (2007), Van den Broek e Dundon (2012) a sabotagem, ironia, humor e a incivilidade representam modos de resistência em contextos onde há falta de organização coletiva formal. Tais comportamentos constituem

estratégias defensivas de enfrentamento à aridez do cotidiano de trabalho, assim como podem ser o embrião de movimentos organizados.

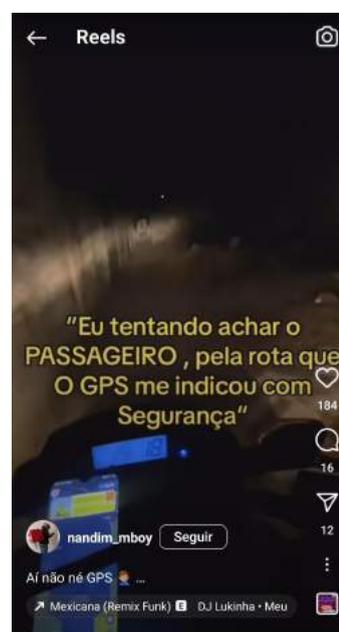
Outro exemplo do uso das redes sociais para o humor sobre os problemas do trabalho são perfis em redes como Instagram e Tiktok, em que criadores de conteúdo tomam situações desconfortáveis que enfrentam e transformam em piadas ou mesmo gravam conflitos com clientes para divulgar como enfrentaram. Um exemplo é o perfil no Instagram do Fernando A.¹⁹ (@nandim_mboy), que faz vídeos de humor sobre situações comuns que enfrenta, como as demonstradas nas imagens a seguir. Nos comentários, diversas pessoas interagem concordando, contando relatos próprios e dando risadas.

Imagem 26 - Reels de nandim_mboy



Fonte: Captura de tela feita pela autora

Imagem 27 - Reels de nandim_mboy 2



Fonte: Captura de tela feita pela autora

Os grupos virtuais são parte essencial na dinâmica de sociabilidade dos entregadores. Conforme a descrição e identificação dos grupos, o objetivo é de ajuda e união entre os trabalhadores, às vezes pautados na religião. São profissionais velozes e humorados. As informações são trocadas de forma rápida, sobre as plataformas de trabalho, sobre ferramentas e sobre as vias da cidade. Discutem temas envolvendo a atividade de motoboy entregador e se manifestam contra ideias que não concordam, anúncios de trabalhos injustos ou ações indevidas dos colegas. Os grupos podem ser espaços de conseguir apoio e ajuda em

¹⁹ nandim_mboy. Instagram. Disponível em: https://www.instagram.com/nandim_mboy. Acesso em: 25 out. 2023.

momentos de necessidade. Há ainda a movimentação de conteúdos sensíveis, com violência e sobre acidentes de trânsito de forma explícita.

Outra finalidade dos grupos é o anúncio de trabalhos, geralmente para cobrir a falta de um funcionário em um estabelecimento ou para prestação de serviços como *freelancer* em restaurantes ou lojas. Também há espaço para propagandas de serviços relacionados ou não com o trabalho do motoboy e divulgação de troca e venda de materiais.

Estes são apenas alguns dos inúmeros grupos existentes nas plataformas digitais e não são as únicas formas de interação entre os trabalhadores do setor. Mas ainda assim, por meio dos exemplos mencionados podemos perceber que mesmo em um trabalho individual, os trabalhadores se encontram e compartilham os problemas e soluções de sua atividade. Sempre há ambiguidade no grupo, em que há o discurso de ajuda mútua, que realmente acontece, mas ainda aparecem manifestações a favor do agir individualmente. Tais ideias são marcadas pelas características do próprio trabalho, em que os trabalhadores são autogerentes de sua própria produtividade, devem se organizar individualmente e construir por conta própria as estratégias para realizar sua atividade, o que também inclui os coletivos de trabalho.

A cooperação é uma estratégia de mobilização que envolve a ação coletiva para que os trabalhadores possam lidar com as contradições laborais e transformar o sofrimento no ambiente de trabalho (Bueno; Macêdo, 2012). O espaço público de discussão é um importante meio para se atingir a cooperação e permite que a fala e a escuta sejam construídas a fim de garantir a expressão das opiniões contraditórias, das crenças e valores dos participantes. Por meio do engajamento da subjetividade e da inteligência do trabalhador, o reconhecimento emerge como forma de valorizar sua contribuição para a organização do trabalho. Dessa forma, podemos afirmar que o espaço virtual, os grupos de WhatsApp e de Facebook são espaços de cooperação entre os entregadores, onde constroem estratégias de organização do trabalho, expressam angústias e pontos de vistas diferentes, interagem com humor e encontram reconhecimento entre os pares.

Woodcock (2021) destaca como formas bem-sucedidas de organização estão presentes entre os trabalhadores de plataformas. A resistência no trabalho pode assumir formas diferentes e são estratégias de enfrentamento no trabalho para sobreviver às pressões dos mecanismos do capital. Atos de resistência podem se desenvolver em formas mais firmes de organização, como solidariedade e formas coletivas de organização no trabalho.

Como as plataformas se recusam a fornecer treinamentos ou suporte eficazes, os trabalhadores buscam uns aos outros para compartilhar experiências e informações. O uso dos meios de comunicação digital, como WhatsApp e Facebook, pode ser encontrado em todo o

trabalho em plataformas (Woodcock, 2021). Isso cria fundamentos para a solidariedade que vai além das conexões imediatas estabelecidas pelos trabalhadores durante o processo de trabalho. Diante das contradições do processo de trabalho nas plataformas, surgem momentos de resistência moldados pela disponibilidade de comunicação e relacionamentos comuns, que se desenvolvem em formas de solidariedade coletiva.

Segundo Woodcock (2021), em toda a rede de plataformas estão se desenvolvendo diversas formas de organização de trabalhadores de plataformas como redes informais, redes de trabalhadores mais formalizadas, novos sindicatos ou filiais de sindicatos já existentes. Apesar dos obstáculos à organização coletiva numa perspectiva sindical, por exemplo, nossa etnografia revelou que os entregadores são altamente organizados e organizáveis, com destaque para os grupos virtuais como espaços frutíferos para a construção de formas inovadoras de resistência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início deste estudo, buscamos compreender as estratégias de produção de saúde no trabalho dos entregadores motociclistas subordinados por meio de plataformas digitais. Tínhamos como objetivos identificar e analisar as diferentes condições e organização do trabalho dos entregadores por aplicativo, compreender as vivências de prazer, sofrimento e as dinâmicas de sociabilidade inerentes ao trabalho dos entregadores, além de investigar as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores e os fatores protetivos e produtores de saúde no trabalho.

Por meio dos métodos mistos utilizados e fontes diferentes de informações, traçamos características da forma de organização do trabalho dos entregadores de aplicativo. Nosso contato com o campo nos chamou a conhecer e experimentar novas técnicas para nos aproximarmos dos sujeitos estudados, ampliando nossos resultados com fontes muito interessantes, desde o uso da entrevista e da etnografia urbana, até as contribuições das fotografias, troca de mensagens e etnografia digital nos grupos de WhatsApp e Facebook.

Resgatando a definição de saúde de Dejours (1986), que afirma que ter saúde é ter meios para caminhar na direção de um bem-estar físico, psíquico e social, podemos considerar que o trabalho do entregador de aplicativo possibilita a criação de estratégias de produção de saúde no trabalho? Diante de um cenário de trabalho precarizado e inseguro, os trabalhadores encontraram algumas estratégias individuais, como as estratégias adaptativa, de proteção e de enfrentamento, para lidar com o sofrimento e as impossibilidades no trabalho, assim como as estratégias coletivas, com as trocas de experiências em grupos e a ajuda mútua. Apesar de existirem tentativas de sobrevivência ao cenário do trabalho, acreditamos não serem suficientes para que se faça um trabalho fonte de saúde e prazer, na medida em que os trabalhadores não têm a liberdade para criar o caminho respeitando seu bem-estar do corpo e mental, já que devem responder de forma imediata aos problemas do contexto.

Identificamos que as condições de trabalho dos entregadores são atravessadas por características informais e precárias de trabalho, visto que fazem longas jornadas de trabalho, precisam complementar sua renda com mais de um vínculo e precisam arcar com o material de trabalho e com todos os gastos, assim como providenciar locais para descanso e necessidades básicas. Além disso, não podem negociar o rendimento do próprio trabalho, que consideram baixo e injusto, e não são esclarecidos sobre a forma de organização e distribuição da gestão do trabalho. Estão desamparados em caso de acidentes, como resultado da falta de compromisso das empresas com a vida dos entregadores, que são vistos apenas como

números. Dessa forma, as condições de trabalho ao qual estão submetidos não favorecem a produção de saúde no trabalho.

A atividade de entregas foi relacionada como sendo fonte de sofrimento mental, de modo que traz riscos à saúde física, principalmente pelos perigos do trânsito. São condições de trabalho em que o sujeito exerce sua atividade, muitas vezes declarada como essencial para o funcionamento social, com exigências de velocidade e eficiência, porém não são reconhecidos, valorizados e protegidos, tanto pelas empresas como pela sociedade e pelo Estado que não garantem condições básicas de dignidade no trabalho.

A experiência do motoboy por aplicativo está ainda ligada a uma identificação com um “estilo de vida motoboy”, uma identidade historicamente construída e ligada a identidade do motoqueiro. A forma com que levam a vida em decorrência do trabalho parece que se tornou uma marca identitária. Enquanto um grupo, ter uma identidade pode ser entendido como uma das fontes de prazer para os trabalhadores. No entanto, encontramos também situações em que outros motoboys se vinculam a atividade como algo passageiro, buscando o trabalho de entregas como um apoio momentâneo na esperança de um trabalho no futuro em condições menos precárias.

Abordamos também como a inteligência prática é uma forma coletiva de enfrentamento entre os entregadores. Na falta de suporte das empresas, os trabalhadores formam uma rede de cooperação em grupos on-line, que servem inclusive para dar um sentido de pertencimento de classe aos trabalhadores. Grande parte das relações entre os trabalhadores é feita por meio de mídias sociais, principalmente nos grupos de WhatsApp e no Facebook. Apesar de não ser físico, podemos considerar que o espaço on-line também faz parte do ambiente de trabalho dos entregadores e são parte essencial na dinâmica de sociabilidade deles, onde constroem estratégias de organização do trabalho, expressam angústias e pontos de vistas diferentes, interagem com humor e encontram reconhecimento entre os pares.

Dessa forma, abrem-se caminhos para futuras pesquisas acerca não só das consequências na subjetividade dos trabalhadores do avanço da uberização e precarização do trabalho sobre a classe trabalhadora, mas também sobre como as redes on-line de sociabilidade parecem ser uma ferramenta importante de garantia de pertença social entre os trabalhadores. A etnografia digital se mostrou um importante meio para a compreensão de uma sociedade cada vez mais digitalizada e plataformizada.

Dessa forma, esperamos que nossos avanços teóricos possam contribuir para dar luz a processos presentes no trabalho de motociclistas entregadores subordinados por meio de plataformas digitais, para que transformações possam crescer e ganhar força na luta pela

melhoria das condições de existência de todos os trabalhadores e trabalhadoras que movimentam o mundo por meio do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 29 mar 2021. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Novos Estudos - CEBRAP**, v. 39, n. 1, p. 131-144, 2020a.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos - CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579–597, set. 2020b.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020c.

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**. Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo Editorial, 2009.

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

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A precarização do trabalho como regra. In: ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, p. 173-190, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; PILATE, Fabiano Diniz de Queiroz; FÉLIX, Ynes da Silva. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à Pandemia da Covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

BAGNO, Lorena Isabella Marques. **Empreendedores de si mesmos e a racionalidade neoliberal na economia da tecnologia digital**: a percepção de motoristas e entregadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a plataforma e a criação de novos direitos trabalhistas. 2022. 167 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2022.

BARREIRA, Thaís Helena. Aspectos psicossociais do trabalho para a saúde do trabalhador em empresas-plataforma. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, 2021

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 59-72, 2011.

BRASIL. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde. **OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS**: orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.. Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.. 2021. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf. Acesso em: 23 ago. 2022

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CASAGRANDE, Lucas; ZAMORA, Martín Andrés Moreira; OVIEDO, Carlos Fernando Torres. The uber driver is not an entrepreneur. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, 2021.

CASTRO, Matheus Fernandes de. **Os motoboys de São Paulo e a produção de táticas e estratégias na realização das práticas cotidianas**. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. doi:10.11606/T.47.2010.tde-09022011-111013. Acesso em: 05 nov. 2023.

CAMBOIM, Luize G.; BEZERRA, Emy P.; GUIMARÃES, I. J. B. Pesquisando na internet: uma análise sobre metodologias utilizadas em dissertações de mestrado do PPGCI-UFPB. **Biblionline [internet]**, v. 11, n. 2, p. 123-34, 2015.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. LTr, 2015.

D'ANDRÉA, Carlos Frederico de Brito. **Pesquisando plataformas online: conceitos e métodos**. 2020.

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

DataReportal. **Digital 2022 Brazil: All the Data and Trends You Need to Understand Internet, Social Media, Mobile, and E-commerce Behaviors in Brazil**. 2022. Disponível em: <https://datareportal.com/reports/digital-2022-brazil?rq=brazil>. Acesso em: 04 nov. 2023.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DUARTE, D. A. **As (foto)narrativas como pesquisa e intervenção dos modos de ser-trabalhar-existir**. 2017. Pesquisa Docente. Disponível em: <<http://www.sgp.uem.br:8080/sgpex/>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

FAIRWORK. About. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/about/>. Acesso em: 29 mar. 2023a.

FAIRWORK. Principles. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/principles/>. Acesso em: 29 mar. 2023b.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo et al. **Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global**. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamentos-obre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2021.

FRAGOSO, Suely; RECUERO, Raquel; AMARAL, Adriana. Métodos de pesquisa para internet. **Porto Alegre: Sulina**, v. 1, 2011.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. Precarização: uma questão multidimensional. **Seminário Internacional de Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo, 2008.

FUNDAÇÃO COGE (Comitê de Gestão Empresarial), Relatório de estatísticas de acidentes de trabalho no setor elétrico brasileiro, 2013.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação do social**. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GOMES, R. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. de S. (Org). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. Cap. 4, p. 67-80.

GOOGLE. **Segurança e privacidade para os usuários do Google Meet**. 2022. Disponível em: <https://support.google.com/meet/answer/9852160?hl=pt-BR#zippy=%2Cmedidas-de-seguran%C3%A7a%2Cprivacidade-e-transpar%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 23 ago. 2022.

GROHMANN, Rafael *et al.* Platform scams: Brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. **New Media & Society**, v. 24, n. 7, p. 1611-1631, 2022.

Grupos. Central de Ajuda. 2023. Disponível em: https://www.facebook.com/help/1629740080681586/?helpref=uf_share. Acesso em: 2 nov. 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022a. (Trimestral)

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: PNAD Contínua. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Rio de Janeiro: IBGE, 2022b. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais?fbclid=PAAabUKGNiehxyvPWbBJjVMd9TYmsQwkUpShv4_ZiPpZOKXFb79FXRXdYStl0_aem_AUuCNr6qcli0jLZjkdWmQNoApoxULoNFTq6NBLgOmRd-0Je0c6bFgKM4CItP10SKH20. Acesso em: 07 nov. 2023

IFood News. OL e Nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>. Acesso em: 19 out. 2023.

IFood. Portal do Entregador. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/>. Acesso em: 19 out. 2023.

IFood Entregador. Precisa de Ajuda? Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/novidades-no-app/precisa-de-ajuda/>. Acesso em: 19 out. 2023.

JUSTO, J. S.; VASCONCELOS, M. S.. Pensando a fotografia na pesquisa qualitativa em psicologia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 9, n. 3, p. 760-774, 2009.

KALIL, Renan Bernardi. Essencial e precário: o direito à saúde, os entregadores via plataformas digitais e a Covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S. l.], v. 6, n. 11, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10611>. Acesso em: 31 mar. 2023.

LIBERATO, Leo Vinicius Maia. Situações de violência física produzidas pelos bloqueios injustos no trabalho de entrega de comida por aplicativos. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 785–799, 2022. DOI: 10.29397/reciis.v16i4.3226. Disponível em: <https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/3226>. Acesso em: 30 mar. 2023.

LIMA, S. C. da C. Coletivo de Trabalho. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a. p. 93 – 97.

LIMA, S. C. Reconhecimento no Trabalho. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013b. p. 351 – 355.

LOPES, Fábio José Orsini *et al.* (DE)FORMA TRABALHISTA: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO PELA(S) PERSPECTIVA(S) DA(S) PSICOLOGIA(S) DO TRABALHO. **Psicologia em Estudo**, v. 25, n. Psicol. Estud., 2020 25, p. e48213, 2020.

LOPES, Inez; BRITO, Maurício Ferreira. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: estudo de direito comparado. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 146-170, 31 ago. 2020. Disponível em:

<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32398>. Acesso em: 30 mar. 2023.

LOUZADA, Renata Sabrina Maciel Lobato; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de. Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. **Rev. NUFEN**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 26-35, 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912013000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 14 abr. 2023.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de; OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 73-82, 2022.

MACIEL, Marcos Vinícius Martins *et al.* “Saiu para a Entrega”: Prazer e Sofrimento no Trabalho de Entregadores por Aplicativos. **Revista de Administração IMED**, v. 12, n. 2, p. 114-132, 2022.

Mano a Mano: Galo de Luta e Chavoso da USP. Entrevistados: Galo de Luta e Chavoso da USP. Entrevistador: Mano Brown. [S. l.]: Spotify, 11 mai. 2023. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/48TZMEctWixBQzIFpJNhi0>. Acesso em: 09 nov. 2023.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto; VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 62-72, 2022.

MARIETTO, Marcio Luiz. Observação participante e não participante: contextualização teórica e sugestão de roteiro para aplicação dos métodos. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 17, n. 4, p. 05-18, 2018.

MARTÍN-BARÓ, I. O papel do psicólogo. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 2, p. 7-27, 1997.

MARTÍNEZ, Luis Carlos PÉREZ; ALCARÁ, Adriana Rosecler; MONTEIRO, Silvana Drumond. A etnografia na ciência da informação: um método para espaços virtuais. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, v. 24, n. 56, p. 1-23, 2019.

MAURENTE, V.; TITTONI, J. Imagens como estratégia metodológica em pesquisa: a fotocomposição e outros caminhos possíveis. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 33-38, 2007.

MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

MENDONÇA, Mateus; WOODCOCK, Jamie; GROHMANN, Rafael. COMPOSIÇÃO DE CLASSE E MIGRAÇÃO PARA ENTENDER O TRABALHO POR PLATAFORMAS: o caso dos entregadores brasileiros no Reino Unido. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 35, p. e022022, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49104. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49104>. Acesso em: 30 mar. 2023.

MORAES, Thiago Drumond; ROHR, Roseane Vargas; ATHAYDE, Milton. Ingresso, permanência e abandono na profissão de motoboys: Constituição de si e da profissão. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 1, p. 69-83, jul. 2015. Disponível em

<http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-52372015000100007&lng=pt&nr m=iso>. acessos em 30 mar. 2023. <https://doi.org/10.15667/laborealxi0115tdm>.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Vitor Almeida do; BORGES, Silvana Maia. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES POR APLICATIVO. **Disciplinarum Scientia | Ciências Humanas**, v. 23, n. 1, p. 133-157, 2022.

OLIVEIRA, Fabiana Goulart. **Do trabalho sujo à bela obra: o que é triar materiais recicláveis?**: Um estudo em Psicossociologia do Trabalho. 2016.

OPINION BOX. Mercado de Delivery no Brasil. Disponível em: <https://blog.opinionbox.com/mercado-de-delivery-no-brasil/>. Acesso em: 19 out. 2023

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trabalho decente. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

OSORIO, C. *et al.* Oficinas de fotos: experiências brasileiras em clínica da atividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. spe1, p. 121-131, 2013.

REBECHI, Claudia Nociolini; FIGARO, Roseli; SALVAGNI, Julice; SILVA, Ana Flávia Marques da. Plataformização do trabalho de entregadores no contexto da pandemia de covid-19 confronta os princípios do trabalho decente da OIT . **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. 642–657, 2022. DOI: 10.29397/reciis.v16i3.3166. Disponível em: <https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/3166>. Acesso em: 29 mar. 2023.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 29 mar. 2023.

RODRIGUES, Marcele Marques. Acidentes de trânsito e pandemia: Um retrato da precariedade das condições de trabalho do motoboy entregador. **Palavra Seca**, v. 1, n. 1, p. 148-166, 2021b.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos. **Viver para não morrer**: Condições de vida e trabalho de trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2021a.

RODRIK, Dani. **A globalização foi longe demais?** Tradução de Magda bLopes. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

SABINO, André M.; ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas. v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

SALES, Josilene Branco de Souza. **Organizações coletivas dos trabalhadores de entrega em plataformas digitais**: desafios, resistências e perspectivas. 2022. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Saúde Coletiva) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

SANCHES, Ana Tercia. **Terceirização e ação sindical no setor financeiro**. Anais do XI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Campinas: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2009.

SANTOS, Kethury Magalhães dos. “O nosso sofrimento é maior do que a gente expressa”: As condições laborais dos entregadores por aplicativo no Distrito Federal. **Laborare**, v. 6, n. 10, p. 150-163, 2023.

SANTOS, Ravena Portugal dos. **Análise dos riscos presentes na atividade de trabalho dos entregadores por aplicativos de empresas-plataforma**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2021.

SCHONEBOOM, Abigail. Diary of a working boy: Creative resistance among anonymous workbloggers. **Ethnography**, n.8, v. 4, p. 403–423, 2007. <https://doi.org/10.1177/1466138107083559>

SILVA, Juliana Correia da. **Trabalho precarizado**: trajetórias, crises e vínculos dos entregadores de aplicativos. Tese de Doutorado (Pós-Graduação em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

SILVA, Victor. ‘TUDO BEM POR AÍ?’: Yuri morreu fazendo entrega para o iFood. 11 dias depois, sua conta foi desativada por ‘má conduta’. Intercept Brasil, 5 set. 2022. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2022/09/05/yuri-morreu-fazendo-entrega-para-o-ifood-11-dias-depois-sua-conta-foi-desativada-por-ma-conduta/>. Acesso em: 08 nov. 2023.

SOUZA, Ronaldo Gomes; ANTLOGA, Carla Sabrina. Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero. **Trabalho (En) Cena**, v. 2, n. 2, p. 18-38, 2017.

VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; OLIVEIRA, Sidnei Rocha de. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, p. 247-258, 2022.

VAN DEN BROEK, Diane; DUNDON, Tony. (Still) Up to No Good: Reconfiguring the Boundaries of Worker Resistance and Misbehaviour in an Increasingly Unorganised World. **Industrial Relations Review**, n. 67, v. 1, p. 97-121, 2012

TASSINARI, Arianna; MACCARRONE, Vincenzo. Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. **Work, employment and society**, v. 34, n. 1, p. 35-54, 2020.

TITTONI, J. *et al.* A fotografia na pesquisa acadêmica: sobre visibilidades e possibilidades do conhecer. **Informática na Educação: teoria & prática**, v. 13, n. 1, 2010.

TOMANIK, E. A. **O olhar no espelho: “conversas” sobre a pesquisa em ciências sociais.** Editora da Universidade Estadual de Maringá, 2. ed. 2004.

VASCONCELOS, Tom Lima; PEREIRA, Matheus Cerqueira. Articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região.** Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 171-188, jul./dez. 2020.

VIANA BRAZ, Matheus Viana. **Paradoxos do trabalho:** as faces da insegurança, da performance e da competição. 1. ed. Curitiba: Appris, 2019.

VIANA BRAZ, Matheus Viana. A pandemia de covid-19 (sars-cov-2) e as contradições do mundo do trabalho. **R. Laborativa,** v. 9, n. 1, p. 116-130, abr./2020a.

VIANA BRAZ, Matheus. MECANISMOS DE DEFESA. In: SCHMIDT, Maria Luiza Gava (Org). **Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho:** principais conceitos e terminologias. São Paulo: FiloCzar, 2020b. p. 274-276.

VIANA BRAZ, Matheus. **Trabalho, sociologia clínica e ação:** alternativas à individualização do sofrimento. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

VIANA BRAZ, Matheus ; CASADORE, Marcos Mariani; HASHIMOTO, Francisco. Intervenção em Psicossociologia: a construção da escuta e a implicação nas organizações. **Psicologia em Estudo,** v. 25, p. e48468, 2020.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa:** um debate em aberto. Temáticas, Campinas, 22, ago/dez., 2014.

ZANINI, Débora. Etnografia em mídias sociais. **Monitoramento e pesquisa em mídias sociais: metodologias, aplicações e inovações.** São Paulo: Uva Limão, p. 163-186, 2016.

ANEXO A – CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA



CONVITE!

**ESTOU PROCURANDO
PESSOAS QUE TRABALHEM
COM ENTREGAS DE
COMIDA POR APLICATIVO
UTILIZANDO
MOTOCICLETA, DE
QUALQUER IDADE OU
GÊNERO**

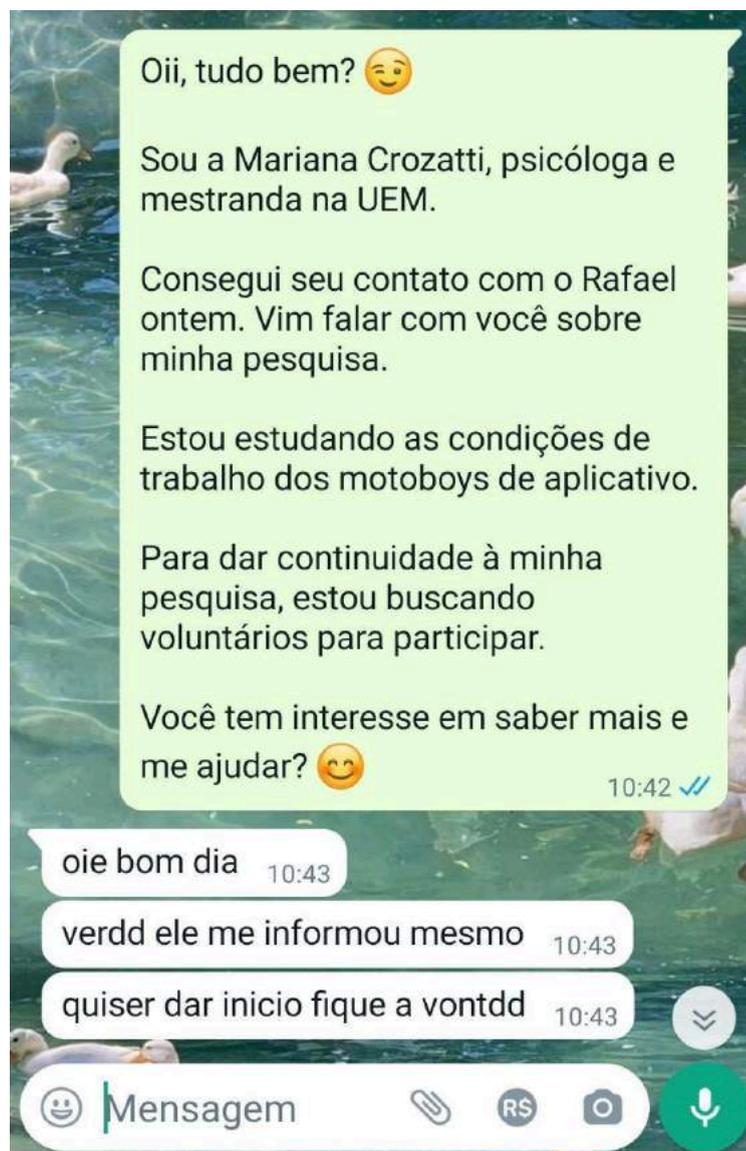
**PARA PARTICIPAÇÃO EM
PESQUISA DE MESTRADO
DA UEM**

**QUER SABER MAIS?
ENTRE EM CONTATO COMIGO
(44) 99813-5554**

ANEXO B – PLANILHA COM ESQUEMA DE MENSAGENS PADRONIZADAS

	A	B	C	D
1	Roteiro - contatos adquiridos no grupo:			
2		Mensagem inicial	Caso queira saber mais:	*informações sobre a entrevista*
3		Oii, tudo bem?	Busco *motoboys que fazem entregas por aplicativos* para participar de uma entrevista e me ajudar com minha pesquisa de mestrado	1. Sua participação será 100% voluntária e *anônima*;
4		Sou a Mariana Crozatti, sou psicóloga e faço mestrado na Universidade Estadual de Maringá, no Paraná.		2. Você pode encerrar sua participação a qualquer momento;
5			vou passar as informações da pesquisa e você pode ir me falando o que acha, se ficou com dúvidas, pode ser?	3. Iremos fazer uma *entrevista*
6		Conseguí seu contato no grupo Motoboys - profissão perigo.		4. Na segunda parte, se topar participar, iremos usar fotografias
7				
8		Estou estudando as condições de trabalho dos motoboys que fazem entregas por aplicativo.	Meu objetivo com essa pesquisa é ouvir dos próprios trabalhadores como é ser entregador por aplicativo hoje em dia	nós podemos fazer de duas formas: marcamos uma conversa (pessoalmente ou por video chamada) ou te envio as perguntas por aqui e você vai respondendo conforme sua disponibilidade
9				
10		<i>Para dar continuidade à minha pesquisa, estou buscando voluntários para participar de entrevistas.</i>	como é sua experiência no dia a dia, os pontos positivos, as dificuldades, as alegrias, a rotina de trabalho	<i>Se ficou com alguma dúvida, fique à vontade para me perguntar</i>
11				<i>Topa participar das entrevistas?</i>
12		<i>Você tem interesse em saber mais e me ajudar?</i>	ouvir de quem faz a profissão	
13				

ANEXO C – MODELO DE MENSAGEM CONVIDANDO PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA



ANEXO D - ROTEIRO DE ENTREVISTA

TEMA
Pergunta
<p>Informações pessoais</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nome 2. Idade 3. Onde mora 4. Com quem mora? 5. Qual a ocupação das pessoas que moram com você atualmente?
<p>Trajetória profissional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fale sobre sua formação escolar e profissional. 2. Poderia me falar sobre sua trajetória profissional? Fale se já atuou ou atua com carteira assinada e se já trabalhou de maneira autônoma em outras atividades.
<p>Trabalho, rendimentos e jornada de trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Para quais aplicativos você trabalha? 4. O seu trabalho é sua única fonte de renda? 5. Qual o rendimento mensal obtido com seu trabalho? 6. Sua renda atual atende às suas necessidades? 7. Como é sua rotina de trabalho? Fale sobre os dias, horas e atividades que realiza.
<p>Relação entre trabalhador e aplicativo</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Como você iniciou seu trabalho com o aplicativo? 9. Como se dá a sua relação entre você e a plataforma para a qual você trabalha? Como é a comunicação com a plataforma? 10. Como funcionam os mecanismos do aplicativo? Fale sobre a distribuição das entregas, valores pagos, metas e outros aspectos que acreditar serem importantes. 11. Esses mecanismos são claros e explícitos?

Relação com outros trabalhadores e relação sindical

12. Como você se relaciona com outros trabalhadores da sua categoria? Vocês têm pontos de encontro e meios de comunicação?
13. Você conhece ou já ouviu falar de algum sindicato ou equivalente de sua categoria? Se sim, você é sindicalizado ou associado a essa organização?
14. O que você acha das mobilizações de reivindicação de sua categoria? Costumam acontecer? Já participou de alguma?

Saúde e riscos no trabalho

15. Você acredita que seu trabalho afeta sua saúde?
16. Você já sofreu algum assalto ou acidente trabalhando para o aplicativo? Se sim, como foi?
17. Como você acredita que seu trabalho afeta sua saúde mental?
18. Você se sente protegido ou apoiado pela plataforma em relação aos desgastes de sua saúde física ou mental relacionados ao trabalho?

Pandemia e o trabalho

19. Você acredita que a pandemia mudou alguma coisa no seu trabalho?

Futuro profissional

20. Você pretende continuar nessa profissão? Por quê?

Finalizando

21. Você gostaria de acrescentar alguma coisa?

Para nosso próximo encontro, te convido a tirar fotografias que representem o seu trabalho e o que é ser entregador de aplicativo. Quando nos encontrarmos novamente, vou pedir para você escolher 5 fotografias e me contar o motivo de ter as escolhido e o que elas representam do seu trabalho.

Podemos nos encontrar em duas semanas?

Muito obrigado pela disponibilidade e por ter participado dessa pesquisa. Você gostaria de receber a versão final do relatório de pesquisa? Se sim, por favor, me passe seu contato (e-mail ou telefone) para poder enviá-lo.

ANEXO E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Gostaria de convidá-lo/la a participar da pesquisa intitulada: **(Foto)narrativas e as estratégias de produção de saúde dos entregadores de aplicativo**. O estudo será realizado por Mariana Rigolin Crozatti, mestranda no programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Maringá (UEM).

O objetivo deste estudo é compreender, por meio das (foto)narrativas, as estratégias de produção de saúde no trabalho de entregadores motociclistas por aplicativo. Investigações deste teor colaboram com estudos em Saúde do Trabalhador, pois permite entrar em contato com a atuação profissional de diferentes trabalhadores e entender como esse trabalho é realizado, que sentido tem e como isto interfere nos modos de vida. Para isto, a sua participação é muito importante. Ela ocorrerá por meio de uma entrevista-narrativa e de produção de fotografias. Estes procedimentos permitirão você expressar-se de forma livre, conforme suas opiniões, usando seus conhecimentos próprios.

Informamos que dificilmente poderá ocorrer constrangimento, desconforto ou sensibilização ao conteúdo abordado durante a entrevista-narrativa e a produção das fotografias. Todos os cuidados serão tomados pela pesquisadora responsável a fim de adequar os procedimentos às necessidades dos participantes ou interromper a continuidade desta. Se houver necessidade de assistência aos participantes, a própria pesquisadora realizará o atendimento psicológico. O atendimento é gratuito, de inteira responsabilidade da pesquisadora, uma vez que a mesma é psicóloga e possui registro ativo no Conselho Regional de Psicologia do estado do Paraná, CRP: 08/34210.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você recusar-se ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo a sua pessoa. As informações resultantes das entrevistas e da produção fotográfica serão gravadas e arquivadas, sendo utilizadas somente para os fins desta pesquisa e tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a identidade dos trabalhadores e da instituição. O material obtido da transcrição das gravações e das imagens produzidas será mantido por um período de cinco anos após o término da pesquisa, guardados em arquivo digital, sob a guarda e responsabilidade exclusiva da pesquisadora responsável por este estudo. Transcorrido o período de cinco anos, o material digital será deletado dos equipamentos que o armazenaram. Durante o estudo e após o término deste, pretende-se publicar textos científicos acerca dos dados coletados e realizar uma devolutiva dos resultados finais com os interessados.

Não haverá despesas ou compensações pessoais para você como participante em qualquer fase do estudo. Se houver qualquer tipo de despesa adicional, esta será absorvida pela pesquisadora, assim como todos os eventuais danos decorrentes da pesquisa serão indenizados.

Os benefícios esperados são a produção de informações e discussões geradoras de mudanças na forma de organizar o trabalho e prevenir agravos e riscos ocupacionais, além de promover uma melhor compreensão da relação prazer-sofrimento das categorias profissionais estudadas, colaborando com atuações que fortaleçam a Saúde do Trabalhador. Espera-se ainda que as informações coletadas fornecerão subsídios para a construção de estratégias e de políticas públicas relacionadas aos trabalhos uberizados.

Caso você tenha mais dúvidas ou necessite de mais esclarecimentos, pode contatar a pesquisadora ou procurar o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) da UEM, cujo endereço consta neste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo cada uma delas, devidamente preenchida, rubricada, assinada e entregue a você.

Eu, _____,
 declaro que fui devidamente esclarecido e concordo em participar VOLUNTARIAMENTE da pesquisa realizada por Mariana Rigolin Crozatti.

 Assinatura

 Data

Eu, Mariana Rigolin Crozatti, declaro que forneci todas as informações referentes à pesquisa supra-nominada.

 Assinatura

 Data

Mariana Rigolin Crozatti

RG: 13.355.787-3
 CPF: 106.726.849-93

Em caso de dúvida em relação à pesquisa, esta poderá ser esclarecida com a pesquisadora responsável ou com o COPEP, nos seguintes contatos:

Mariana Rigolin Crozatti, RG:13.355.787-3, CRP: 08/34210. Telefone: (44) 99813-5554. E-mail: marianarigi@hotmail.com

Comitê Permanente de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da UEM (COPEP): Av. Colombo, 5790, PPG, sala 4, CEP 87020-900. Maringá-Pr. Telefone: (44) 3011-4597, e-mail: copep@uem.br. Atendimento: 2ª a 6ª feira das 13h30 às 17h30. Considerando o cenário de pandemia, o atendimento ocorrerá preferencialmente por telefone ou e-mail. Para atendimento presencial, o COPEP solicita a gentileza de agendar horário, a fim de evitar aglomerações.

ANEXO F – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTOS

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTOS

Eu _____, CPF _____, RG _____, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO, por meio do presente termo, a pesquisadora MARIANA RIGOLIN CROZATTI do projeto de pesquisa intitulado “**(Foto)narrativas e as estratégias de produção de saúde dos entregadores de aplicativo**” a utilizar as fotos fornecidas por mim que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destas fotos e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e transparências), em favor da pesquisadora da pesquisa, acima especificado, obedecendo ao que está previsto nas Leis que resguardam os direitos das crianças e adolescentes (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei N.º 8.069/ 1990), dos idosos (Estatuto do Idoso, Lei N.º 10.741/2003) e das pessoas com deficiência (Decreto N.º 3.298/1999, alterado pelo Decreto N.º 5.296/2004).

_____, ___ de _____ de _____

Participante da pesquisa

Pesquisador responsável pelo projeto

Impressão do dedo polegar caso não saiba assinar.