

**OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS E A PANDEMIA COVID-19: estudo baseado na psicodinâmica do trabalho**

**JANAÍNA MARTINS DOS REIS**

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

**LUCIANO ZILLE PEREIRA**

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Agradecimento à órgão de fomento:

Os autores agradecem o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CnPQ), projeto 313153/2018, pelo apoio para a realização da pesquisa.

# OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS E A PANDEMIA COVID-19: estudo baseado na psicodinâmica do trabalho

## 1 INTRODUÇÃO

A Psicodinâmica do Trabalho tem como precursor *Christophe Dejours*, desenvolvida na França a partir dos anos de 1990. A teoria surge da inquietação de *Dejours* com o aparente estado de normalidade apresentado pelos trabalhadores, mesmo diante do sofrimento originado no contexto trabalho. Coloca em evidência o papel das estratégias de defesa contra o sofrimento na manutenção do equilíbrio físico e mental do trabalhador (DEJOURS, 2011, 2012).

A Psicodinâmica do Trabalho busca a compreensão do sofrimento como consequência da relação conflituosa entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do indivíduo. A organização do trabalho relaciona-se com as divisões técnicas, hierárquicas e psicológicas que impõe sobre o trabalhador, provocando efeitos específicos no funcionamento psíquico, que afetam diretamente a saúde, por meio de acidentes de trabalho e doenças profissionais (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016; GERNET, 2017).

O sofrimento faz parte de um processo de construção, no qual pode afetar a capacidade de mobilização do sujeito ou paralisá-lo diante da realidade. Esse confronto do prescrito com o real pode resultar em dois caminhos: saúde e adoecimento (DEJOURS, 2012). O amor pelo trabalho e o princípio da resignificação do sofrimento são os primeiros passos para fazer do sofrimento algo suportável, tornando possível a sua transformação em prazer (MENDES, 2016).

No transporte individual de passageiros por aplicativo, as empresas atuam por meio de plataforma digital utilizando da tecnologia para oferecer conforto ao consumidor e ganhos ao motorista. Em contrapartida, a jornada de trabalho é intensiva e apresenta características de precarização do trabalho (ROGERS, 2017).

O trabalho dos motoristas por aplicativos tem-se apresentado como uma alternativa para o desemprego, no entanto, a liberdade desses trabalhadores é cerceada pelo controle e vigília cerrada dos aplicativos. Esse controle ocorre pelo desequilíbrio de informações e poder dos aplicativos, por meio do qual as empresas aplicam punições que vão do bloqueio temporário à expulsão da plataforma, caso as metas e avaliações não sejam satisfatórias (ROSENBLAT; STARK, 2016). Além disso, as empresas exercem domínio na precificação do serviço, remunerando os motoristas com valores considerados baixos, exercendo a exploração da mão-de-obra, sem oferta de garantias trabalhistas, acentuando assim, a precarização do trabalho (BEZERRA, 2019; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Diante da emergência sanitária por que passa o mundo, no dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu como pandemia os surtos da doença COVID-19, que pode causar síndrome respiratória aguda grave, entre outras manifestações orgânicas. Diante dessa situação, várias medidas de distanciamento social foram adotadas, impactando o trabalho dos motoristas. (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2020). Destaca-se que o Brasil, no momento atual, é um dos países com maior número de casos no mundo, e os primeiros casos na cidade de Belo Horizontes/MG foram confirmados em meados março deste ano e a pandemia vem se agravando a cada mês, chegando a números elevados de contaminação e óbitos (MINAS GERAIS, 2020). Dessa forma, o trabalho dos motoristas por aplicativo tornou-se um grande desafio, pela alta capacidade de contágio da doença, associado à taxa elevada de letalidade.

Tendo como referência o cenário apresentado até então, tem-se como objetivo geral deste estudo, descrever e analisar o contexto do trabalho e o risco de adoecimento mental de motoristas de transporte por aplicativos no enfrentamento à pandemia da COVID-19, na região metropolitana da cidade de Belo Horizonte/MG.

A contribuição da pesquisa está na possibilidade de fornecer evidências para o planejamento de políticas públicas e ações direcionadas a prevenção da saúde física e mental dos motoristas que atuam por meio de plataformas digitais. Contribui também, para identificar oportunidades de intervenção no transporte individual de passageiros por aplicativo para minimizar a transmissão do COVID-19.

## 2 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Após a segunda guerra mundial, um grupo de pesquisadores na França liderados por *Le Guillant* iniciou os fundamentos da disciplina Psicopatologia do Trabalho, tendo como ênfase o estudo clínico e teórico das patologias mentais advindas do ambiente laboral (DEJOURS, 1992; DUARTE; MENDES, 2015). Nessa corrente de pensamento, avança os estudos de *Dejours*, aprofundando os conhecimentos em direção à Psicodinâmica do Trabalho, norteadas pelo interesse na dinâmica que envolve o sofrimento nocivo à saúde e as formas de proteção empregadas pelos trabalhadores (DEJOURS, 2017; MACÊDO; HELOANI, 2018).

Segundo Dejours, Barros e Lancman (2016) existe uma lacuna entre o trabalho prescrito e o real, na qual a previsibilidade é quebrada pela ocorrência de eventos adversos, como imprevisibilidade, acidentes, avarias, perdas, capazes de desviar o curso do processo. O trabalhador passa a buscar soluções, preenchendo as lacunas entre o prescrito e o trabalho efetivamente realizado, sobretudo, exercendo a criatividade.

Neste cenário, a organização do trabalho apropriar-se da exploração do sofrimento do trabalhador, retirando sua capacidade de inventar e criar, e assim, enfraquece o sentido do trabalho que fomenta os laços sociais. Essa privação pode gerar o sofrimento patogênico de quem o executa (AMARAL *et al.* 2017).

Para Martins, Mendes e Antloga (2017), na Psicodinâmica do Trabalho o reconhecimento é uma recompensa simbólica pelo investimento físico, cognitivo e afetivo do trabalhador, sendo a sua identidade esculpida por meio do reconhecimento. Quando o trabalho é visto com o olhar de reconhecimento, eleva autoestima do trabalhador, produzindo sentido, realização e pertencimento social (DEJOURS, 2014, 2017). Assim, o reconhecimento, a valorização, o sentimento de liberdade e aceitação social são pressupostos que possibilitam as vivências de prazer no ambiente ocupacional (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Segundo Mendes e Ferreira (2007) o contexto do trabalho é analisado por três variáveis: a organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócioprofissionais. A organização do trabalho é definida pelo ritmo e controle das atividades, as normas empregadas e como as tarefas são divididas. As condições de trabalho são caracterizadas pela qualidade em que se encontram os aspectos físicos das instalações, os equipamentos e os materiais disponíveis para o trabalho. As relações sócioprofissionais são caracterizadas pela gestão do trabalho, comunicação e a interação entre os profissionais. O sentido do trabalho é revelado por meio das vivências de prazer pertinentes a realização profissional e liberdade de expressão e pelas vivências de sofrimento, relacionadas à falta de reconhecimento e liberdade de expressão.

Ainda de acordo com Mendes e Ferreira (2007), o risco de adoecimento ocupacional está relacionado aos impactos gerados pelas exigências da organização capaz de gerar custos físico, cognitivo e afetivo ao trabalhador, com potencial de causar danos físico, psicológico e social.

A manutenção da saúde do trabalhador vai além da observação de fatores ergonômicos relacionados ao trabalho. Os aspectos que envolvem as relações profissionais, as vivências de prazer e sofrimento são capazes de gerar doenças, sendo fundamental investir em melhores condições de trabalho, fazer avaliação constante de como o trabalho é organizado e realizar mudanças que favoreçam os aspectos subjetivos e os vínculos sociais que ocorrem no trabalho (BRUNING, FARIA; JUNIOR, 2020).

Por fim, de acordo com Dejours (1994, 2011) têm-se as estratégias de defesa, que são decorrentes de ações dos trabalhadores que lutam contra o sofrimento no trabalho como o medo de acidentes, angústia por não conseguir cumprir metas, tarefas repetitivas, receio na relação com clientes, rigidez hierárquica e instabilidade na relação de emprego. Desse modo, as estratégias de defesas são formas que os trabalhadores encontram para modelar o pensamento, suas ações e sentimentos, de modo que possibilite vislumbrar compensação para justificar e tolerar o sofrimento.

## **2.1 A pandemia do COVID-19**

A pandemia do COVID-19 introduziu-se na América Sul com a confirmação do primeiro caso no 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo, a metrópole brasileira mais populosa. Com o avanço da pandemia, o Brasil tornou-se rapidamente o país com o maior número de casos na América latina (CÂNDIDO *et al.*, 2020; CRODA *et al.*, 2020). Na visão de Cândido *et al.* (2020) a importação de casos por meio de indivíduos infectados teve predominância da Itália com 54,8%, seguidos de 9,3% da China e 8,3% da França.

Segundo a OMS, o vírus SARS-CoV-2 responsável pela doença COVID-19, permanece na superfície de objetos de uma forma geral, sendo também disseminado pelo contato com pessoas que estejam infectadas. O vírus é transmitido por saliva e secreções respiratórias em forma de gotículas que ficam suspensas no ar quando a pessoa tosse, espirra ou fala. A contaminação ocorre quando o vírus alcança a boca, o nariz ou os olhos do indivíduo (OPS; OMS, 2020).

Desde então, medidas para diminuir a transmissão do vírus têm sido adotadas como a assepsia, distanciamento social, uso de máscaras em locais públicos, seguindo as recomendações da OMS. O distanciamento físico é considerado uma das medidas mais eficazes neste momento para comprimir a curva de contaminação do COVID-19, na qual a população é tem acesso apenas a serviços essenciais (CRODA *et al.*, 2020).

De acordo com López e Rodó (2020) o bloqueio social por no mínimo de 45 dias e o controle na abertura do comércio, o qual deve ser realizado gradualmente, aliado ao uso da máscara, e demais proteções, poderá contribuir para o combate ao COVID-19.

Neste contexto, o trabalho envolve de várias categorias de profissionais que lidam diariamente com pessoas é afetado. Como no caso de motoristas transporte de passageiros por aplicativos, que convivem no dia a dia de trabalho com um ambiente propício à contaminação.

## **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

Para alcançar aos objetivos mencionados neste estudo foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva, com abordagem qualitativa, na qual se buscou descrever e analisar o contexto do trabalho e o risco de adoecimento mental de motoristas de transporte por aplicativos no enfrentamento à pandemia da COVID-19, na região metropolitana da cidade de Belo Horizonte/MG.

O método utilizado foi o estudo caso, indicado quando se necessita compreender a dinâmica do fenômeno a ser investigado, o que aplica a esta investigação. A unidade de análise foi o risco de adoecimento mental dos motoristas por aplicativos pesquisados, a unidade de observação são duas empresas-aplicativo que atuam na RMBH e os sujeitos, os motoristas pesquisados que operam na unidade de observação.

A coleta de dados foi realizada com base no registro do diálogo de 123 motoristas por aplicativos, por meio de mensagens escritas e áudios gravados, obtidas junto a um grupo que conversam via *Whatsapp*, o qual teve a participação dos pesquisadores, no período de 15 de abril a 2 de junho de 2020. Primeiramente, as mensagens foram exportadas para nuvem de dados (*Google Drive*), em seguida, os áudios foram transcritos com autorização dos administradores do grupo. Posteriormente, com auxílio do *software* de análise qualitativa *Maxqda Analytics Pro 2020*, foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo categorial (BARDIN, 2011).

As categorias temáticas analisadas tiveram como referência a Psicodinâmica do Trabalho, ancorada no Inventário do Trabalho e Risco de Adoecimento - ITRA (MENDES; FERREIRA, 2007), o qual originalmente foi concebido para ser utilizado em abordagem quantitativa. O instrumento é composto de seis dimensões: contexto do trabalho, custo humano do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento e danos relacionados ao trabalho. A sexta dimensão foi incorporada tendo como referência Zille (2005). Essas dimensões constituíram as categorias de análise adotadas para explicação do risco de adoecimento mental dos motoristas pesquisados.

#### 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos dados teve como referência 123 perfis de motoristas ativos no grupo pesquisado, os quais enviaram 2.509 mensagens de texto e áudio no período de abril a junho de 2020. O grupo é composto, na sua maioria, por homens (96%) e por 4% de mulheres. Na TAB 1 a seguir, apresenta as dimensões, as categorias de análise e as subcategorias que emergiram em relação a cada categoria analisada.

Tabela 1 – Categorias e subcategorias de análise Continua

| Dimensões                | Categorias de análise       | Subcategorias               | Freq. | %    |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|------|
| Contexto do trabalho     | Organização do trabalho     | Uso obrigatório de máscaras | 60    | 14,4 |
|                          |                             | Limite de passageiros       | 40    | 9,6  |
|                          |                             | Desinfecção do veículo      | 29    | 6,9  |
|                          | Condições de trabalho       | Ter que trabalhar           | 98    | 23,5 |
|                          |                             | Fechamento do comércio      | 88    | 21,1 |
|                          | Relações sócioprofissionais | Avaliação dos clientes      | 76    | 18,2 |
|                          |                             | Preferências e vantagens    | 25    | 6,0  |
|                          |                             | Total                       | 416   | 100  |
| Custo humano do trabalho | Custo cognitivo             | Solucionar problemas        | 71    | 47,7 |
|                          |                             | Veículos de locadoras       | 15    | 10,1 |
|                          | Custos físico               | Risco de ser contaminado    | 38    | 25,5 |
|                          | Custo afetivo               | Protelar pagamento          | 25    | 16,8 |
|                          |                             |                             | Total | 149  |
| Vivências de prazer      | Realização profissional     | Auxílio emergencial         | 31    | 100  |
|                          |                             |                             | Total | 31   |
| Vivências de sofrimento  | Esgotamento emocional       | Insegurança                 | 66    | 73,3 |
|                          |                             | Medo                        | 24    | 26,7 |
|                          |                             |                             | Total | 90   |

|                                |                         |                             | Continuação |      |
|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------|------|
| Danos relacionados ao trabalho | Danos físicos           | Contaminação por COVID-19   | 5           | 3,8  |
|                                | Danos psicológicos      | Falta de trabalho           | 97          | 74,0 |
|                                | Danos sociais.          | Impaciência com passageiros | 29          | 22,1 |
|                                | Total                   |                             | 131         | 100  |
| Estratégias de defesa          | Estratégias individuais | Criatividade                | 39          | 22,9 |
|                                |                         | Novos aplicativos           | 75          | 44,1 |
|                                | Estratégias coletivas   | Realizar entregas           | 56          | 32,9 |
|                                |                         | Total                       |             | 170  |

\*Nota: Os totais em cada categoria referem-se às manifestações expressas pelos motoristas. Em cada categoria pode ter havido mais de uma manifestação de cada motorista.

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Obedecendo a ordem sequencial das categorias e subcategorias constantes a TAB 1, os dados serão a seguir apresentados e discutidos.

Numa primeira análise global, em relação à dimensão ‘Contexto do Trabalho’ foram identificados 416 conteúdos com média de três mensagens por motorista, sendo a subcategoria ‘ter que trabalhar’ a que apresentou maior frequência (23,5%), considerando às demais subcategorias analisadas. Em segundo lugar vem à categoria ‘Estratégias de Defesa’ com 170 conteúdos, com destaque para as ‘estratégias individuais’, apresentando um percentual de 44,1%. Na sequência, a dimensão ‘Custo Humano no Trabalho’ foi identificada em 149 conteúdos, com destaque para a subcategoria ‘solucionar problemas’ com 47,7% do total. Os ‘Danos Relacionados ao Trabalho’, apresentou 131 conteúdos, com a maior evidência para a subcategoria ‘danos psicológicos’, 74%. Em seguida, encontram-se as ‘Vivências de Sofrimento’ com 90 conteúdos e, por fim, com a menor frequência, identificou-se a dimensão ‘Vivências de Prazer’ com 31 conteúdos.

Ainda com base na análise global, considerando as frequências por categoria, observa-se que os conteúdos mencionados pelo grupo de motoristas pesquisados, apresentam maior ênfase em relação ao Contexto de Trabalho (organização, condições de trabalho e relações sócioprofissionais), e em relação à categoria Estratégias de Defesa, com destaque para as ‘estratégias individuais’.

A seguir, serão apresentadas e discutidas as dimensões, as categorias e subcategorias identificadas junto aos motoristas pesquisados. No que se refere às citações literais dos motoristas, para garantir o anonimato, as mesmas foram identificadas com os códigos M1 a M123, considerando a sequência de postagem das mensagens e áudios na base de dados.

#### 4.1 Contexto do trabalho

A maioria dos motoristas trabalha com no mínimo dois aplicativos, sendo que cada um percebe vantagens diferentes como maior segurança, melhores promoções, e melhores remunerações. Dependendo da região, tem aplicativo que demanda mais, porém, com as corridas em queda em função da pandemia, o primeiro o que chama ganha a preferência do motorista. A dimensão contexto do trabalho é composta pelas seguintes categorias: Organização do trabalho; Condições de trabalho e Relações sócioprofissionais, conforme discriminado por meio da TAB 1.

#### 4.1.1 Organização do trabalho

As empresas detentoras do transporte de passageiros por aplicativo têm realizado ações de combate ao Coronavírus, como orientações aos motoristas para manter o distanciamento do passageiro que deve sentar-se banco de trás do veículo, manter as janelas abertas e o uso obrigatório de máscara, tanto para o motorista quanto para os passageiros, durante as viagens. As empresas também têm oferecido *kit* para desinfecção do veículo e divisória de proteção para os motoristas.

Na categoria Organização do Trabalho emergiu as subcategorias: ‘uso obrigatório de máscaras’, ‘limite de passageiros’, e ‘desinfecção do veículo’.

Um ponto questionado no grupo de motoristas é sobre ‘uso obrigatório de máscaras’ pelos passageiros, no qual o motorista precisa cancelar a corrida diante da recusa ou falta da máscara. Mesmo nas empresas que tem opção de cancelar no aplicativo a viagem sob a alegação do passageiro estar sem a máscara, a taxa de aceitação de corridas do motorista diminui quando a corrida é cancelada. Dessa forma, os motoristas são penalizados diretamente por esta decisão, o que pode levar o motorista a conduzir passageiros sem o equipamento de proteção. O motorista M88 ilustra essa situação: “Até parece à opção ‘usuários sem máscara’ para cancelar no aplicativo. Mais se acatar vai baixar a taxa de aceitação de qualquer jeito – somos punidos!” Para evitar que a nota seja rebaixada, 40,6% dos motoristas afirmam que o melhor é cancelar a viagem antes da pessoa entrar no carro, evitando assim, uma má avaliação do passageiro por este não estar utilizando a máscara. O relato a seguir, ilustra essa situação:

Agora se eu chegar à pessoa e ela estiver sem a máscara, vou cancelar, para não ter problema de rebaixar ainda mais a minha nota. Antes da pandemia minha nota era 4,96, chegando a 4,92, com a pandemia. Custei a recuperar para 4,94 (M49).

Em relação à subcategoria ‘limite de passageiros’, estipulado pelas empresas permitindo apenas três passageiros por viagem, tem a intenção de diminuir o risco de contágio em relação ao vírus. A preocupação dos motoristas está com a nota em que o passageiro pode dar caso não aceite esta nova regra e penalize o motoristas com avaliação baixa. Eles reclamam que as empresas deveriam, primeiramente, informar aos passageiros desta regra, de forma clara, para depois implantá-la. O comentário do motorista M88 aborda essa situação: “A culpa é da empresa, o aplicativo que deveria deixar bem claro e ‘grande’ que é aceito apenas três passageiros, na hora que o usuário abrir o aplicativo. Mas eles jogam essa responsabilidade para nós motoristas”.

Situações dessa natureza indicam que as empresas priorizam a avaliação realizada pelos passageiros e, conseqüentemente, retiram dos motoristas a autonomia e a liberdade de expressão que são fundamentais para realização profissional, capaz de dar sentido ao trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007). Segundo López e Rodó (2020) as medidas protetivas como uso de máscara e distanciamento social são fundamentais no enfrentamento da pandemia. O uso de máscara contribui para diminuir a propagação do vírus, mesmo considerando os indivíduos assintomáticos ou com sintomas leves.

A ‘desinfecção do veículo’ é outra estratégia para diminuir o risco de contágio que foi oferecido gratuitamente pelas empresas aos motoristas, no período desta pandemia. Para 12% dos motoristas pesquisados, a higienização do veículo é importante para evitar a contaminação, sendo estimulada pelas empresas que os veículos sejam higienizados periodicamente. O relato a seguir evidencia essa situação: “Galera eu não sei quem de vocês faz a higienização com a empresa, eu faço ela de três em três dias e me falaram aqui que quem faz higienização recebe mais chamadas.”

De acordo com Garcia e Duarte (2020) a limpeza de superfícies e ventilação do ambiente interno contribui para eliminar o risco de contágio pelo vírus SARS-CoV-2. Esse vírus pode permanecer estável fora do organismo humano, alojando-se em plásticos e aço inoxidáveis, por até três dias. Portanto, é essencial que a desinfecção seja realizada sistematicamente, tanto em locais públicos como nos postos de trabalho (VAN DOREMALEN *et al.*, 2020). Essa afirmativa indica como positiva a iniciativa da empresa de disponibilizar a desinfecção que pode contribuir com resultado positivo no combate a transmissão do COVID-19.

#### **4.1.2 Condições de trabalho**

Na categoria Condições de Trabalho emergiu as subcategorias ‘temos que trabalhar’ e ‘fechamento do comércio’. Existe um consenso da maioria dos motoristas (87%) que evocam o discurso ‘temos que trabalhar’ durante a pandemia. Segundo esses motoristas, os cuidados para evitar o contágio do COVID-19 devem ser seguidos, tanto para evitar o adoecimento, quanto para prevenir que a transmissão do vírus ocorra em relação aos usuários do transporte. No geral, os comentários demonstram uma consciência para com a sociedade, no entanto, enfatizaram a necessidade de continuarem trabalhando, o que pode ser observado por meio do relato de M33: “Tem que usar o álcool em gel, máscara, mas fazer o quê? Tem que ‘ralar’. Esse trem de ficar em casa não dá para nós. Se for fazer o que a ‘Globo’ fala, vamos todos morrer de fome”.

Nesse caso, os motoristas por serem privados de garantias trabalhistas, e sem alternativas para obter renda, tem necessidade de ignorar os riscos e continuarem trabalhando para manter a sobrevivência. Nessa direção, Lancaman e Uchida (2003) afirmam que a ordem econômica vem impondo a pseudo flexibilização e, conseqüentemente, a precarização do trabalho, evocando situações que desafiam a subjetividade. No entanto, a perda de garantias trabalhistas compromete a proteção social, com reflexos psíquicos nos trabalhadores.

Com o avanço do número de infectados, o ‘fechamento do comércio’ foi decretado pela prefeitura da cidade de Belo Horizonte/MG e algumas cidades da região metropolitana. Esse fato refletiu na diminuição da demanda de corridas por aplicativos, o que vem gerando prejuízos para os motoristas. Eles lamentaram o recuo na abertura do comércio alegando que precisam deste trabalho, que para muitos motoristas constitui-se a única fonte de renda, além da garantia do investimento realizado com o financiamento, locação e manutenção do veículo. O relato do motorista M35 ilustra a percepção do grupo: “para nós ficou ruim demais, antes da pandemia uma hora dessas estava ‘tocando dinâmico’, ralava muito e ganhava muito. Não dá pra viver com corrida de cinco reais”.

Embora adesão da população às medidas de distanciamento social sejam fundamentais para evitar a transmissão do COVID-19 (LÓPEZ E RODÓ, 2020; OPS; OMS, 2020).

#### **4.1.3 Relações sócioprofissionais**

A categoria Relações Sócioprofissionais é pautada pela ‘avaliação dos clientes’ e ‘preferências e vantagens’. A ‘avaliação dos clientes’ no aplicativo afeta diretamente a relação dos motoristas com os passageiros. É consenso entre os motoristas evitar certas regiões para melhorar a avaliação no aplicativo, pois o receio de ser mal avaliado pelo passageiro está relacionado com a atitude dos passageiros das periferias, por acharem que será beneficiado pela empresa com este comportamento, o que era praticado pelas empresas no passado, conforme relata o motorista M66: “Para o lado de Santa Luzia só tem esses ‘fumo’, a minha nota chegou lá embaixo, ficou em 4.86, voltei para a zona sul e minha nota subiu para 4, 92”.



Dejours (2011) afirma que práticas como avaliação de desempenho individual fazem parte das estratégias das empresas para dominação do trabalhador, com alta capacidade de causar descompensação e alienação, com potencial para o desencadeamento de doenças mentais.

Com a diminuição na demanda das corridas, as empresas dão ‘preferências e vantagens’ para aqueles motoristas que obtêm melhor classificação, a qual depende da pontuação alcançada, considerando a taxa de aceitação e cancelamento de corridas e desinfecção frequente do veículo. As vantagens estão relacionadas a preferências nas corridas, como também o fornecimento de anteparos para proteção dos motoristas, utilizados para diminuir o contato com os passageiros.

Por outro lado, as empresas não estão considerando a diminuição do fluxo de corridas na pandemia para estabelecerem a pontuação dos motoristas, o que torna um grande desafio para manter o nível de desempenho considerando em épocas passadas. Esse fato estimula a competição entre os pares, os quais buscam na classificação, obterem os benefícios oferecidos pelas empresas, resultando no aumento da carga horária de trabalho para manter o desempenho de acordo com os critérios estabelecidos pelas empresas.

O contexto identificado vai ao encontro do que afirmam André, Silva e Nascimento (2019) de que as empresas de transporte por aplicativo oferecem condições precárias e degradantes de trabalho, expondo os motoristas a insegurança, competição, incerteza e exploração.

## **4.2 Custo humano no trabalho**

O Custo Humano no Trabalho engloba os custos físico, cognitivo e afetivo relativos às atividades laborais desempenhadas (MENDES; FERREIRA, 2007). Na categoria ‘custo cognitivo’ emergiu as subcategorias ‘solucionar problemas’ e ‘veículos de locadoras’.

A necessidade de ‘solucionar problemas’ está associada a aspectos tais como: passageiros que saem do supermercado com carrinhos cheios de compras com dificuldades de acondicioná-las; observar se o local de embarque e desembarque oferecem riscos para o motorista; e buscar ou levar passageiro em áreas consideradas de risco pelo aplicativo. Situações dessa natureza podem ser observadas pelo relato a seguir:

Periferia parece como área de risco no App, onde o medo de entrar em favela e acontecer alguma coisa é real. Se estiver lá como área de risco você vai, presta atenção (...) tem que chegar lá devagar, tem que ver quem está chamando e onde está chamando e se não sentiu confiança sai fora ... (M55).

Outro problema citado pelos motoristas são os ‘veículos de locadoras’ com defeitos, os quais atrapalham o trabalho dos motoristas, sendo causa de indignação no grupo pesquisado, fato relatado por 20% dos motoristas pesquisados.

Esses relatos estão em consonância com as afirmações de Dejours, Barros e Lancman (2016) ao apontarem que o trabalho prescrito nem sempre coincide com o trabalho real. As diversas possibilidades de acontecimentos não previstos exigem do trabalhador esforços cognitivos para viabilizar a sua conclusão. Os custos despendidos no contexto laboral podem originar danos físico e psíquico ao trabalhador, na qual as situações do cotidiano do trabalho podem causar medo e insegurança (MENDES; FERREIRA, 2007).

No que se se refere ao ‘custo afetivo’ emergiu o fato do passageiro querer ‘proteger o pagamento’ da corrida para uma eventual próxima viagem. Essa situação constitui motivo de constrangimento para os motoristas que têm necessidade de fazer a cobrança por não sentirem

seguros de que a empresa compensará o prejuízo. Essa situação vem ocorrendo com maior frequência durante a pandemia, o que indica a necessidade de maior diálogo com as empresas para diminuir a insegurança dos motoristas em casos desta natureza. O motorista M68 aborda essa situação:

Perdi a paciência com o camarada, infelizmente essa turma já faz de caso pensado. Tem duas opções: ou para carro e faz o cara pagar, chamando a viatura para fazer o B.O., ou vai para outra corrida, e deixa para lá ... (M68).

O custo afetivo do trabalho está relacionado à necessidade do indivíduo ter que controlar suas emoções em sua rotina. Neste aspecto, o risco de adoecimento é potencializado por fatores como a necessidade manter o controle das emoções, violar valores considerados éticos e passar por situações que causam constrangimento (MENDES; FERREIRA 2007).

Quanto ao ‘custo físico’ este se caracterizou pelo ‘risco de ser contaminado’ pelo novo Coronavírus, relatado por 40% dos motoristas. No entanto, mencionaram a necessidade de continuarem trabalhando, tendo a consciência do risco que correm diariamente, por compartilhar o veículo com várias pessoas na RMBH. Consideram que o perigo está na imprudência vista por eles em diversos espaços da cidade, onde há aglomeração e falta do uso da máscara e até a ocorrência de festas clandestinas, o que torna motivo de indignação e insegurança, pois estas pessoas são os usuários do transporte por aplicativo.

### **4.3 Vivências de prazer no trabalho**

Quanto à Realização Profissional, o único fato que os motoristas demonstraram sentirem amparados e valorizados nesta crise esteve relacionado a aprovação do cadastro para recebimento do ‘auxílio emergencial’ do governo federal. Os motoristas comemoram cada aprovação no grupo, onde 30% afirmaram ter recebido o benefício, o que revela a solidariedade entre os colegas de profissão, e a valorização por este ato no momento de crise.

Para Dejours (2014) quando o trabalho é visto com o olhar de reconhecimento, promove positivamente a identidade do trabalhador, produzindo realização pessoal e pertencimento social. Assim, o reconhecimento e a valorização são pressupostos que possibilitam vivências de prazer no ambiente de trabalho (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Por outro lado, tendo como referências os dados da pesquisa, nenhum outro fato relacionado ao trabalho dos motoristas foi mencionado como vivência de prazer.

### **4.4 Vivências de sofrimento no trabalho**

As vivências de sofrimento no trabalho estão relacionadas ao Esgotamento Emocional, e foram identificadas as subcategorias ‘medo’ e a ‘insegurança’, demonstrados nas mensagens dos motoristas. O medo de ser assaltado é preocupação constante no grupo e ocorre à manifestação de indignação e repúdio pelos criminosos que foi compartilhado pela maioria dos pesquisados. O relato a seguir ilustra essa situação:

O cara pegou o número no aplicativo, pediu para fazer a corrida por fora e depois me assaltou, levou o carro, ainda me ameaçou: “você não me conhece não vem atrás de mim.” A sorte que consegui recuperar o carro. O problema mesmo foi o susto né! (M31).

Segundo Dejours (2012) a pressão gerada pelo risco e o medo no contexto do trabalho tem potencial de originar sofrimento patológico.

Por outro lado, o ‘medo’ de ser contaminado na pandemia afastou quatro motoristas do trabalho, que decidiram ficar em casa e não sair para trabalhar neste período. Durante a pandemia, o isolamento social se deu por medo de ser contaminado pelo novo Coronavírus, como relata a motorista M41: “Nem estou tirando o carro da garagem desde que começou este Corona.” Além do medo de ser contaminado, tem o medo de ser mal avaliado pelos passageiros e, conseqüentemente, ser bloqueado no aplicativo.

Nesse contexto, percebe-se que a autonomia e o diálogo são restringidos pelas empresas, privilegiando a avaliação de desempenho em detrimento à saúde física e mental dos motoristas. Gernet (2017) ressalta que a organização do trabalho relaciona-se com os aspectos psicológicos impostos aos trabalhadores, provocando efeitos específicos no funcionamento psíquico, que afetam diretamente a saúde do corpo e da mente.

No que diz respeito à ‘insegurança’ a principal queixa dos pesquisados neste período de pandemia está na redução da solicitação de corridas nos aplicativos. A insegurança de não conseguir manter a renda mínima e o constrangimento de não honrar os compromissos financeiros é motivo de preocupação e desabafo de 75% dos motoristas pesquisados.

#### **4.5 Danos relacionados ao trabalho**

Os danos relacionados ao trabalho constituem-se de efeitos do custo negativo e do sofrimento vivenciado no âmbito do trabalho. De acordo Mendes e Ferreira (2007) as exigências físicas e psicossociais são fatores que caracterizam estes danos.

Quanto a categoria Dano Físico relacionado às atividades dos motoristas de transporte de passageiros por aplicativos durante o período pesquisado, no qual a pandemia está avançando na RMBH, o principal está relacionado à ‘contaminação pelo COVID-19’. Dois motoristas relataram que estiveram com sintomas do novo Coronavírus e um comentou ter sido diagnosticado como positivo. Essas manifestações constituem indicativo de que o trabalho no transporte de passageiros por aplicativos tem potencial para ser foco de transmissão do vírus, sobretudo, caso as regras sanitárias não sejam cumpridas e fiscalizadas com o rigor necessário.

Segundo a Secretaria de Saúde de Minas Gerais, o estado tem 94.132 casos confirmados de pessoas contaminados, com 2.004 óbitos pelo COVID-19, até o dia 20 de Julho/2020. Foram 8.062 casos de internação hospitalar na rede pública e privada e a letalidade da doença tem sido da ordem 2,1% (MINAS GERAIS, 2020).

O Dano Psicológico que estão expostos os motoristas pesquisados estão no sentimento de desamparo e tristeza pela ‘falta de trabalho’, os quais foram relatados por 75% dos pesquisados. O relato do motorista M15 aponta: “Eu vim lá do bairro Buritis cedo e estou aqui já faz uma hora e não chama nada, nesta pandemia está muito difícil trabalhar, estou ficando desesperado como a gente vai pagar as contas”.

Hoffmann *et al.* (2017) afirmam que os danos psicológicos emergem do sofrimento intrínseco do trabalhador. Nesse caso, o sofrimento gerado pela insegurança é que envolve o sentimento de desespero e desamparo dos trabalhadores.

Em relação ao Dano Social, observou-se que está associado a ‘impaciência com o passageiro’ que costuma avaliar com nota baixa os motoristas após a viagem, por motivos que consideram injustos, como: exigência pelo ar condicionado em detrimento das janelas abertas; ser cobrado pelo motorista em relação ao uso obrigatório de máscara dentro do veículo; ser advertido pela necessidade de conduzir no máximo três passageiros durante a pandemia, entre outras situações que causam desconforto na relação motorista passageiro. Em diversos momentos os motoristas demonstram sua impaciência ao lidarem com os clientes, apontando o desgaste de uma relação que se agrava diante da pandemia, na qual situações estressantes se

tornam mais frequentes. O comentário a seguir, foi mencionado por outros 25% dos motoristas pesquisados, que compartilharam situações semelhantes que denotam a falta de paciência com os passageiros.

Ganhei uma nota ruim, eu fiquei invocado com a nota, o cara falou que eu tinha que me atentar para a temperatura do ambiente do ar condicionado (...) dá uma preguiça nesse negócio... dá vontade mandar o passageiro para aquele lugar ... (M84).

De acordo Hoffmann *et al.* (2017) o dano social está associado à deterioração do convívio social, refletido em ações agressivas, conflituosas e de isolamento. Está marcado por fatores como, a falta de sensibilidade e paciência com pessoas em geral (MENDES; FERREIRA, 2007). Nesse sentido, segundo Chaignot-Delage *et al.* (2019) o trabalho tem uma natureza social, requer cooperação que abrange três níveis distintos: horizontal com pares, vertical com a hierárquica e, transversal com os clientes. Infere-se que, essas situações podem levar ao desgaste mental do trabalhador, principalmente, aqueles motoristas fazem carga horária excessiva, agravando conflitos que comprometem o andamento do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. Nesse caso, as empresas devem buscar ações para minimizar e prevenir situações conflitantes e geradoras de dano social.

#### 4.6 Estratégias de defesa

As estratégias de defesa têm papel fundamental para o trabalhador resistir às forças desestabilizadoras e causadoras de desequilíbrio provenientes do sofrimento mental no contexto ocupacional, ocorrendo em dois níveis: o individual e o coletivo (DEJOURS, 2011).

Com a diminuição da demanda de corridas os motoristas buscaram estratégias diferenciadas para manterem-se ativos e não perder tempo e trabalho. Em relação às Estratégias Individuais, emergiu a subcategoria ‘criatividade’. Para alguns, a escolha de horários de trabalho tem sido fundamental, para outros, concentrar o trabalho em certas regiões tem sido mais eficaz. Trabalhar após as quartas-feiras ou dar preferência para o horário noturno tem sido uma alternativa, como também realizar corridas fora do aplicativo, que muitas vezes torna o trabalho mais arriscado. O relato do motorista M26 aborda a mudança no fluxo de viagem durante a pandemia: “(...) eu aprendi que rodar muito cedo neste tempo de pandemia não está compensando, é melhor sair oito ou nove horas, do que começar às seis horas da manhã”.

Outra estratégia que vem sendo utilizada por alguns motoristas é trabalhar em cidades menores na RMBH, principalmente, aquelas que não estão fechando totalmente o comércio.

Lancaman e Uchida (2003) considerando que o saber prático e a inteligência são intrínsecos ao indivíduo, frutos de experiências adquiridas na execução do trabalho e na prática de lidar com problemas, demandando estratégias inovadoras e criativas, muitas vezes, adotadas para a realização do trabalho não prescrito.

Para o motorista M2 aumentar a carga horária o quanto for necessário é uma estratégia para manter o rendimento: “Minha meta é pelo menos R\$150,00 por dia é o que estou buscando desde o início desta pandemia. Realizando a minha meta diariamente, indiferente do horário que começo, só paro quando alcanço a meta”. Essa estratégia, apesar do resultado financeiro, pode colocar em risco o desempenho do motorista e até levar a acidentes pelo esgotamento físico e mental em função de jornadas estendidas.

Outra estratégia, de certa forma arriscada, que tem sido utilizada por alguns motoristas é não discriminar corridas para área de risco apontada pelo aplicativo, nas quais a possibilidade de ser assaltado é maior, o motorista M45 relata: “eu aceito todas as corridas sem pensar, eu levo o cliente no meio da favela, eu busco os cliente no meio da favela, eu levo e busco nos bairros Justinópolis, São Benedito, qualquer área de risco”.

Para Dejours (2011, 2014) em certas categorias profissionais, com predominância masculina, os discursos são mais específicos associados à coragem, força, imprudência com tendência a não seguir regras, sendo comum entre eles, negligenciam a saúde mental e física, além de terem dificuldades de expressar o medo, desconsiderando a segurança e a prevenção aos riscos, que muitas vezes são iminentes, o que de certa forma foi observado neste estudo.

Como a queda da oferta de viagens nos aplicativos vem causando insegurança aos motoristas as Estratégias Coletiva realizadas pelos motoristas para enfrentar a crise econômica, foram deixar a fidelidade e buscar por ‘novos aplicativos’ e passar a ‘realizar entregas’ pelos aplicativos. O aplicativo “ATP” (nome fictício) que entrou no mercado local no final 2019, oferece vantagens como a negociação de preços diretamente com o passageiro, num sistema que funciona como leilão, no qual o menor preço ganha, em compensação, o aplicativo proporciona pouca segurança aos motoristas, e por outro lado oferece aos passageiros corridas mais baratas. O relato a seguir ilustra essa situação:

As vantagens do ATP são as seguintes: Apps não aceitam táxi e este aceita; Apps cobram taxas altas e este cobra 9,5% do valor das corridas; Apps excluíram vários motoristas e estes excluídos alimentam o ATP; percebe-se que a população quer o serviço mais barato, independente da qualidade (M76).

A estratégia utilizada pelos motoristas é ‘realizar entregas’ para restaurantes e supermercados via aplicativos, com o objetivo de manter a renda, o que vem sendo realizado por 66% dos motoristas pesquisados.

Nesse cenário, as estratégias de defesa têm papel fundamental para o trabalhador resistir às forças desestabilizadoras e causadoras de desequilíbrio provenientes do sofrimento no contexto ocupacional (DEJOURS, 2011).

A própria adesão e participação em ‘grupos nas redes sociais’, como o caso deste grupo pesquisado, é uma forma de proteger-se coletivamente contra as adversidades deste momento de pandemia. No grupo, os motoristas compartilham experiências, buscando e recebendo auxílio para situações do cotidiano. Muitas das vezes, as dúvidas sobre como funciona as regras das empresas por aplicativos, como lidar com situações conflitantes e a busca pelo apoio psicossocial compartilhado entre os membros do grupo. O coletivo serve também como amparo e conforto diante de experiências traumatizantes, na voz de quem tem o mesmo medo e insegurança nas ruas desta região metropolitana.

Dejours e Duarte (2018) reconhecem a importância do coletivo contra as novas formas de organização do trabalho contemporâneo que são capazes de conduzir ao sofrimento do trabalhador e ao conseqüente aumento das patologias físicas e mentais, tendo em vista o fracasso das organizações políticas e sindicais em defesa dos trabalhadores.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo atingiu ao objetivo proposto que foi descrever e analisar o contexto do trabalho e o risco de adoecimento mental de motoristas de transporte por aplicativos no enfrentamento à pandemia COVID-19, na região metropolitana da cidade de Belo Horizonte/MG.

Quanto à organização do trabalho as medidas tomadas pelas empresas de exigir o uso obrigatório de máscaras, o limite de passageiros por viagem e a desinfecção do veículo, são medidas recomendadas para evitar a transmissão do Coronavírus. No entanto, nem sempre o passageiro segue as recomendações durante as viagens, o que tem gerado atrito com os motoristas. A dificuldade de comunicação dos motoristas com as empresas e o peso excessivo

na avaliação por parte dos clientes, sem permitir que o motorista defenda-se da situação, retira a autonomia e a liberdade de expressão que fundamentam o sentido do trabalho. Por outro lado, a iniciativa das empresas em oferecer a desinfecção do veículo de forma gratuita e *kits* de limpeza, aliado a valorização pela preferência de veículos que realizam o procedimento de higienização periodicamente, é uma ação que contribui positivamente para minimizar a transmissão do COVID-19.

No que se refere às condições de trabalho, diante da necessidade dos motoristas continuarem exercendo a profissão por falta de recursos financeiros e garantias de proteção social, eles defendem o discurso ‘temos que trabalhar’. Pautados nesse discurso, ignoram a necessidade do isolamento social e são contrários ao fechamento do comércio, que segundo eles, afeta de forma significativa a demanda de corridas, comprometendo a renda que é fundamental para a sobrevivência e o pagamento dos compromissos como a aquisição, locação e manutenção dos veículos. Na visão desses profissionais a preocupação com a saúde fica em plano secundário, dado às necessidades prementes de suprir as necessidades básicas.

Na categoria relações sócioprofissionais emergiu como subcategoria ‘avaliação dos clientes’, que devido à má avaliação recebida com frequências em certas regiões da periferia da RMBH tem por consequência o afastamento dos motoristas destes locais. Portanto, a relação conflituosa com os passageiros vem comprometendo o atendimento à comunidade em certas regiões, mais especificamente as periféricas. Outro aspecto diz respeito à busca por ‘preferências e vantagens’ dadas pelas empresas para os motoristas melhores classificados nos aplicativos. Com a queda na oferta de corridas esses privilégios são ainda mais almejados, como ter preferência na solicitação de corridas para pegar passageiros. O que inclusive estimula o aumento da carga horária diária de trabalho para obter melhor classificação junto às empresas e, conseqüentemente, melhorar o rendimento.

No que se refere ao custo cognitivo, à necessidade de ‘solucionar problemas’ que causam riscos ao motorista como locais considerados perigosos e pouco iluminados na RMBH, faz com que o motorista mantenha o alerta constante. Outra situação diz respeito aos ‘veículos de locadoras’ que tem apresentado muitos defeitos, por falta de manutenção adequada, tornando-se outro fator que tem causados transtornos para o trabalho neste período de pandemia, com agravante do risco de causar acidentes.

Para o custo relacionado ao trabalho, o custo afetivo esteve presente em situações de constrangimento com passageiros ao ‘protelar o pagamento’ da corrida, fato que tem ocorrido com mais frequências durante a pandemia. Quanto ao custo físico, emergiu o ‘risco de ser contaminado’ pelo COVID-19, considerando a exposição constante do motorista em locais com alto índice de transmissibilidade do vírus.

A vivência de prazer no trabalho caracterizou-se apenas pela ‘realização profissional’ em função da aprovação do ‘auxílio emergencial’ pelo governo federal, proporcionando aos motoristas momentos de alívio e comemoração entre os colegas, trazendo a noção de pertencimento social e reconhecimento.

Nas vivências de sofrimento relacionadas com o trabalho o ‘medo’ de ser assaltado e de ser contaminado pelo COVID-19 são recorrente nos discursos dos motoristas. Já a ‘insegurança’ com a redução de viagens ocasionada pelo isolamento social dos passageiros, revela uma situação conflitante, na qual os motoristas que sentem medo de ser contaminado tem mais medo ainda de não terem como manter sua sobrevivência com paralisação ou redução do trabalho.

Nos danos relacionados ao trabalho, o dano social está associado a ‘impaciência com os passageiros’ uma relação permeada de conflitos rotineiros que leva o motorista ao desgaste mental, causando risco de adoecimento mental. Considera-se primordial que as empresas

busquem ações para reduzir os conflitos e situações de constrangimento nesta relação. O dano físico causado durante a pandemia no grupo de motoristas está no diagnóstico positivo para COVID-19 de um dos motoristas e dois com suspeita de contaminação. Quanto ao dano psicológico está relacionado ao sentimento de desamparo e tristeza pela ‘falta de trabalho’ que tem origem no sofrimento gerado pela insegurança provocada pela crise.

As estratégias de defesa individuais são ‘criativas’ como, flexibilizar os horários de trabalho buscando uma melhor demanda por corridas na região onde atua, ou mesmo, a opção de trabalho noturno. Alguns motoristas para não perder corridas ignoram as áreas de risco apontadas no aplicativo ou mesmo aumentam a carga horária diária de trabalho, o que pode levar a ocorrência de acidentes ocasionados pela fadiga e o sono.

Outras estratégias estão relacionadas a busca por novos meios de trabalho, como fazer entregas e trabalhar com aplicativos mais novos no mercado, oferecendo algumas vantagens aos motorista e aos passageiros, visando o aumento na oferta de viagens, o que pode constituir em ameaça às “gigantes” que atuam como empresas-aplicativos. Outra estratégia coletiva utilizada é a formação de grupos de motorista que se comunicam via *Whatsapp*, como este pesquisado, no qual compartilham experiências, recebem apoio em situações traumatizantes e conflituosas relacionadas à dinâmica do trabalho. Assim, o coletivo do trabalho pode ser fortalecido, ganhando forças para lutar por melhores condições de trabalho, por compartilhamento simétrico das informações no aplicativo que viabilize uma relação mais justa.

Essa última dimensão, “estratégia de defesa” foi acrescida ao ITRA, possibilitando importantes dados para viabilização da análise apresentada. Dessa forma considera-se que é também uma contribuição importante do presente estudo.

Sugere-se que as empresas que atuam em plataforma digital de mobilidade, procurem a abertura de diálogo e compartilhem informações atribuindo mais autonomia e reconhecimento aos motoristas que são parte essencial deste negócio. As estratégias utilizadas para prevenir a transmissão do COVID-19 terão maior eficácia se forem construídas e validadas pelos motoristas, pois são eles que conhecem o comportamento dos usuários das plataformas. Considera-se também a necessidade de planejamento e ações direcionados visando promover a saúde e diminuir o desgaste mental e físico dos motoristas, dada às altas exigências e os rígidos controles em relação ao trabalho requerido desta categoria profissional.

No plano social, a contribuição da pesquisa está na possibilidade de fornecer evidências que fomentem ações de prevenção relativa à saúde física e mental dos motoristas por aplicativo, que possam contribuir com a legislação e políticas que regulamentam e fiscalizam as atividades das empresas que atuam neste setor. Contribui ainda na identificação de necessidades de intervenção no transporte individual de passageiros por aplicativo, no sentido de minimizar a transmissão por contágio do COVID-19.

Para pesquisas futuras, recomenda-se analisar a realidade brasileira em outras regiões, visando obter um panorama mais completo da atuação das empresas que utilizam aplicativos como meio de mobilidade urbana e as implicações na saúde mental e física dos motoristas, tendo como referência a psicodinâmica do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v.18, n.1, 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Editora Almedina, 2011.

BRUNING, Camila; FARIA, José Henrique; JUNIOR, Karlo Marques. Work context in the automotive industry and damage to workers health. **Revista de Administração da UFSM**, v. 13, n. 2, 2020.

CANDIDO, D. S; WATTS, A.; ABADE; L.; KRAEMER, M. U G, PYBUS. O. G.; CRODA; J., OLIVEIRA, W.; KHAN, K., SABINO, E. C. F. NUNO R. Routes for COVID-19 importation in Brazil. **Journal of Travel Medicine**, v.27, n. 3, 2020.

CHAIGNOT-DELAGE, N.; DUFOUR-POIRIER, M.; LE CAPITAINE, C.; D'ORTUN F. Articuler performance économique et santé mentale des travailleurs: Le Réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales de la FTQ, un acteur agissant pour une meilleure prévention dans les milieux de travail. **Ad Machina**, v.3, n.1, 2019.

CRODA, J.; OLIVEIRA, W. K.; FRUTUOSO, R. L.; MANDETTA, L H.; BAIA-DA-SILVA, D. C.; BRITO-SOUSA, J. D.; MONTEIRO, W. M.; LACERDA, M. V. COVID-19 in Brazil: advantages of a socialized unified health system and preparation to contain cases. **Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical**, v.53, 2020.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer e sofrimento no trabalho**. São Paulo: Atlas S.A, 1994.

DEJOURS, C. A saúde mental entre impulsos individuais e requisitos coletivos (sublimação e trabalho). In: LACMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, 2012.

DEJOURS, C. O corpo da Psicossomática. **Psicologia Revista da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde**, v.14, n.2, 2014.

DEJOURS, C.; BARROS, J. O.; LANCMAN, S. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 27, n.2, 2016.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Porto Alegre – São Paulo: Dublinense, 2017.

DEJOURS, C.; DUARTE, A. La souffrance au travail: révélateur des transformations de la société française. **Modern & Contemporary France**, v. 26, n. 3, 2018.

GARCIA, L. P.; DUARTE, E. Nonpharmaceutical interventions for tackling the COVID-19 epidemic in Brazil. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v.29, n.2, 2020.

GERNET, I. Work, Suffering and Defences: From the Group to the Collective. **Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe**, v.1, 2017.



HOFFMANN, C.; ZANINI, R. R.; MOURAI, G. L; COSTA, V. M. F.; COMORETTO, Emanuely. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 91, 2017.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, 2003.

LÓPEZ, L., RODÓ, X. The end of social confinement and COVID-19 re-emergence risk. **Nat Hum Behav** (2020). Disponível em: <<https://doi.org/10.1038/s41562-020-0908-8>> Acesso em jul. de 2020.

MAISSIAT, G. S.; LAUTERT, L.; PAI, D. D.; TAVARES, P. J. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Revista gaúcha de enfermagem**. Porto Alegre. vol. 36, n. 2 , 2015.

MENDES, A. M. e FERREIRA, M. C. Inventário de trabalho e risco de adoecimento – ITRA. In: MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. In: **Organização do trabalho e saúde mental em-Organização do trabalho e adoecimento– uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Editora PUC Goiás, 2016.

MINAS GERAIS, Secretaria do Estado de Saúde de Minas Gerais. Coronavírus: Distribuição dos casos de COVID-19. 2020. Disponível em: <<http://coronavirus.saude.mg.gov.br/painel>> Acesso em: 12 de jul. 2020.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.6, n.3, 2019.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. 2020. Disponível em: <<https://www.paho.org/bra/>> Acesso em: 2020.

ROGERS, B. The social costs of Uber. **Chicago Unbound**, v.82, n.85, 2017.

ROSENBLAT, A; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers. **International Journal of Communication**, v.10, n, 27 2016.

VAN DOREMALEN, N.; BUSHMAKER, T.; MORRIS, D. H.; HOLBROOK, M. G.; GAMBLE, A., WILLIAMSON, B. N.; Lloyd-Smith, J. O. Aerosol and surface stability of SARS-CoV-2 as compared with SARS-CoV-1. **New England Journal of Medicine**, v.382, n.16, 2020.