

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA

“A GENTE NÃO É VISTA, É COMO SE A GENTE NÃO EXISTISSE”: UMA
PROPOSTA DE ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO DO ESTADO DO PARANÁ
NA REDUÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES
MOTORISTAS DE APLICATIVO

PONTA GROSSA

2026

ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA

**“A GENTE NÃO É VISTA, É COMO SE A GENTE NÃO EXISTISSE”: UMA
PROPOSTA DE ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO DO ESTADO DO PARANÁ
NA REDUÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES
MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Direito da Universidade
Estadual de Ponta Grossa, como requisito
parcial para obtenção do título de Mestre
Profissional em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Silvana Souza Netto
Mandalozzo

PONTA GROSSA

2026

L732 Lima, Andressa Cesti Neves de
“A gente não é vista, é como se a gente não existisse”: uma proposta de atuação do Poder Legislativo do Estado do Paraná na redução dos fatores de risco psicossociais às mulheres motoristas de aplicativo / Andressa Cesti Neves de Lima. Ponta Grossa, 2026.
181 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito - Área de Concentração: Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientador: Prof. Dr. Silvana Souza Netto Mandalozzo.

1. Trabalho plataformizado. 2. Motoristas de aplicativo. 3. Mulheres. 4. Saúde mental. 5. Políticas públicas. I. Mandalozzo, Silvana Souza Netto. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional. III.T.

CDD: 340



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

TERMO DE APROVAÇÃO

Andressa Cesti Neves de Lima

“A gente não é vista, é como se a gente não existisse”: uma proposta de atuação do poder legislativo do estado do paraná na redução dos fatores de risco psicossociais às mulheres motoristas de aplicativo

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós Graduação Profissional em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 29 de julho de 2026

Membros da Banca:

Documento assinado digitalmente
 **SILVANA SOUZA NETTO MANDALOZZO**
Data: 07/09/2026 17:07:35-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo - (UEPG) – Presidente

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA DE FATIMA PILATTI FERREIRA CAMPAG**
Data: 08/09/2026 13:10:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli - (UEPG)

Documento assinado digitalmente
 **Marco Antonio Cesar Villatore**
Data: 09/09/2026 17:40:31-0300
CPF: ***.354.889-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Dr. Marco Ant nio César Villatore – (UFSC)

Documento assinado digitalmente
 **ZILDA MARA CONSALTER**
Data: 09/09/2026 18:37:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dra. Zilda Mara Consalter – (UEPG) - Suplente

LUIZ EDUARDO
GUNTHER:15952
Assinado de forma digital por
LUIZ EDUARDO GUNTHER:15952
Dados: 2026.09.08 09:47:27
-03'00'

Dr. Luiz Eduardo Gunther – (Unicurit ba) - Suplente

AGRADECIMENTOS

Ao ensino público, por ser a ferramenta transformadora do meio social.

Às mulheres motoristas de aplicativo que participaram da pesquisa e me confiaram a sua rotina, os seus medos e anseios por melhores condições de trabalho. Nossas conversas foram essenciais para a construção deste trabalho.

Aos professores que, com humildade, sabedoria e paciência, guiaram o meu caminho durante essa jornada de conhecimento. Em especial, agradeço à Profa. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo pela orientação.

Ao Antonio, pelo acolhimento e incentivo. O nosso amor é o meu combustível.

À minha família, pela confiança.

Aos amigos de jornada, carinhosamente apelidados como “Formigas”. Subir o morro para descobrir onde fica o estado de exceção certamente foi muito mais prazeroso com vocês ao meu lado.

RESUMO

Esta investigação se debruça sobre os Fatores de Riscos Psicossociais (FRP) que impactam a saúde mental de mulheres motoristas de aplicativo, inseridas no ecossistema em expansão do trabalho plataformizado e expostas às vulnerabilidades intrínsecas a esse modelo de produção. Sob o amparo das conjecturas iniciais, o estudo presume que a inexistência de regulamentação das plataformas digitais, a criminalidade urbana e a sobrecarga decorrente da dupla jornada atuam como os principais vetores de desgaste psíquico para essa categoria. Fixou-se como objetivo central mapear essas variáveis de risco e deduzir proposições legislativas em âmbito estadual capazes de mitigar o sofrimento mapeado. A arquitetura metodológica se classifica como pesquisa exploratória, orientada pela abordagem qualitativa e pelo método dedutivo, aplicando-se o levantamento bibliográfico, documental e de campo. A etapa empírica se materializou por meio de entrevistas semiestruturadas com cinco condutoras em atividade em Curitiba e Região Metropolitana (PR), e com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores por Aplicativos do Estado do Paraná (SITAPP-PR). Os dados coletados apontam que o cerne dos riscos psicossociais reside na insegurança financeira; na ausência de transparência da gestão algorítmica dos aplicativos; na precariedade da infraestrutura de apoio aos trabalhadores e de planejamento viário municipal; na violência urbana; nas tensões do trânsito; bem como na hostilidade identificada no comportamento dos passageiros. Sob o recorte de gênero, a vulnerabilidade feminina se acentua diante da exposição recorrente a episódios de assédio e importunação sexual, discriminação e medo de violência verbal, física e sexual durante as jornadas. Diante dos dados coletados ao longo do estudo, verificou-se a confirmação parcial das hipóteses originais, sendo constatado que a ausência de regulamentação da categoria objeto de análise e questões afetas aos conflitos no trânsito, discriminação e violência urbana, constituem FRP. Em contrapartida, no que diz respeito ao acúmulo do trabalho profissional com o doméstico não remunerado, considerando a amostragem da pesquisa de campo, perdeu centralidade como fator preponderante de prejuízo à saúde mental. Como produto técnico decorrente dos resultados, em observância à perspectiva translacional do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), elaborou-se um Projeto de Lei Estadual focado na inserção de novos dispositivos no Código Estadual da Mulher Paranaense, prevendo ações permanentes de conscientização contra a importunação sexual e a discriminação no transporte individual, além da instituição do Dia Estadual da Mulher Motorista de Aplicativo. Conclui-se que a implementação de políticas públicas de caráter educativo e de valorização institucional constitui ferramenta indispensável para neutralizar os riscos psicossociais identificados e salvaguardar a higidez mental e a dignidade dessas trabalhadoras.

Palavras-chave: trabalho plataformizado; motoristas de aplicativo; mulheres; saúde mental; políticas públicas.

ABSTRACT

This investigation focuses on the Psychosocial Risk Factors (PRF) that impact the mental health of female app-based drivers, who are integrated into the expanding ecosystem of platform work and exposed to the vulnerabilities intrinsic to this production model. Supported by initial conjectures, the study assumes that the regulatory vacuum of digital platforms, urban criminality, and the burden resulting from a double workday act as the primary vectors of psychological distress for this group. The central objective was set to map these risk variables and deduce legislative proposals at the state level capable of mitigating the documented suffering. The methodological architecture is classified as exploratory research, guided by a qualitative approach and the deductive method, utilizing bibliographical, documentary, and field research. The empirical stage materialized through semi-structured interviews with five active female drivers in Curitiba and its Metropolitan Region (PR), and with the president of the Union of App-Based Workers of the State of Paraná (SITAPP-PR). The collected data indicate that the core of psychosocial risks lies in financial insecurity; the lack of transparency in the algorithmic management of the applications; the precariousness of support infrastructure for workers and municipal road planning; urban violence; traffic tensions; and hostility identified in passenger behavior. Through a gender lens, female vulnerability is heightened by recurrent exposure to episodes of harassment and sexual importunity, discrimination, and the fear of verbal, physical, and sexual violence during working hours. Given the data collected throughout the study, the original hypotheses were partially confirmed, establishing that the lack of regulation for the analyzed category, alongside issues related to traffic conflicts, discrimination, and urban violence, constitute PRF. Conversely, regarding the accumulation of professional work and unpaid domestic labor, considering the field research sample, it lost centrality as a preponderant factor of detriment to mental health. As a technical product resulting from these findings, and in compliance with the translational perspective of the Graduate Program in Law at the State University of Ponta Grossa, a State Bill was drafted. It focuses on inserting new provisions into the State Code of the Woman of Paraná, providing for permanent awareness actions against sexual importunity and discrimination in individual transportation, in addition to establishing the State Day of the Female App-Based Driver. The study concludes that the implementation of educational public policies and institutional recognition constitutes an indispensable tool to neutralize the identified psychosocial risks and safeguard the mental health and dignity of these workers.

Keywords: platform work; app-based drivers; women; mental health; public policies.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 - TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UM DIÁLOGO NECESSÁRIO ...	12
1.1 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DA TRABALHADORA.....	13
1.2 A RELAÇÃO DOENÇA E TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE DA PORTARIA Nº 1.339/1999 DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.....	33
1.3 A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DA TRABALHADORA PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	42
CAPÍTULO 2 - A SAÚDE MENTAL DA MULHER MOTORISTA DE APLICATIVO	49
2.1 A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO E A ACENTUAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	50
2.1.1 Considerações do Poder Judiciário: Tema nº 1.291 do Supremo Tribunal Federal.....	54
2.1.2 A Atuação do Poder Legislativo: o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025	63
2.1.3 Breves Considerações sobre a Atuação do Poder Legislativo Estadual	71
2.2 O TRABALHO FEMININO UBERIZADO E A VIOLÊNCIA URBANA	76
2.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COMO FERRAMENTA DE ADOECIMENTO MENTAL DA MULHER MOTORISTA DE APLICATIVO.....	82
CAPÍTULO 3 - OS FATORES RISCO PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO: OS RESULTADOS OBTIDOS MEIO DA PESQUISA DE CAMPO.....	88
3.1 OS IMPACTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NA SAÚDE MENTAL DAS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO	90
3.2 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MOTORISTAS DE APLICATIVO SOB O VIÉS DO PRESIDENTE DO SITAPP-PR.....	117
CAPÍTULO 4 - PRODUTO DA PESQUISA: PROPOSTA DE ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO DO PARANÁ NA MITIGAÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO	125
4.1 TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL: DIRETRIZES E MEDIDAS CORPORATIVAS PARA A REDUÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS ENTRE MULHERES MOTORISTAS	126
4.2 A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROJETO DE LEI ESTADUAL PARA ASSEGURAR A REDUÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO.....	130
CONCLUSÃO	139
REFERÊNCIAS.....	141

APÊNDICE A - PROJETO DE LEI ESTADUAL XXXXX/2026	163
APÊNDICE B - APROVAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA.....	170
APÊNDICE C - ROTEIRO 1 DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: APLICADO ÀS TRABALHADORAS DO TRANSPORTE PRIVADO DE PASSAGEIROS POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS	174
APÊNDICE D - ROTEIRO 2 DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: APLICADO AO PRESIDENTE DO SITAPP-PR.....	178

INTRODUÇÃO

A reconfiguração do ecossistema produtivo contemporâneo pelas tecnologias e a expansão das plataformas digitais alteraram as fronteiras da organização do trabalho. Na centralidade dessa transição se encontra o transporte privado individual de passageiros por aplicativos, o qual se converteu na face mais visível da plataformização da força de trabalho, um arranjo governado pela mediação algorítmica, pela promessa de flexibilidade horária e pela inexistência de regulamentação, o que deixa as condições materiais e jurídicas desses profissionais desamparadas. Por trás do discurso corporativo que vende o modelo como o ápice da autonomia e do empreendedorismo de subsistência, a rotina nas ruas revela uma precarização acentuada, em que os motoristas enfrentam diversos riscos psicossociais, com impacto direto sobre o adoecimento mental.

À luz da psicodinâmica do trabalho, com base no estudo teórico de Dejours, e das matrizes teóricas da saúde mental relacionada ao trabalho, sabe-se que as cargas psíquicas de desgaste emergem da organização do trabalho, que engloba o formato de execução das tarefas, o ambiente no qual são executadas, e os laços intersubjetivos construídos. Na economia de plataforma, essas variáveis ganham contornos de violência estrutural sob o manto da gestão algorítmica: as metas de difícil alcance, a volatilidade tarifária, o caráter individual da prestação do serviço, a ausência de pontos de apoio sanitário e a iminência de conflitos interpessoais geram um estado crônico de alerta psicológico.

Esse contexto de vulnerabilidade ganha contornos relevantes quando submetido ao recorte de gênero, uma vez que as mulheres motoristas são acometidas pela estrutura patriarcal. Para além das pressões estruturais compartilhadas com os colegas do sexo masculino, o cotidiano feminino ao volante é permeado pela ameaça persistente do assédio e importunação sexual, pela discriminação aberta por parte dos usuários e algoritmo, além de serem vítimas de condutas ofensivas e um constante medo da violência urbana. Essas especificidades do trabalho como motorista de aplicativo legitimam e impõem a necessidade de estudos focados na saúde mental dessa categoria.

Diante desse cenário, a presente investigação fixou como problema central mapear os FRP que afetam a saúde mental das mulheres motoristas de aplicativo,

avaliando concomitantemente de que maneira o Poder Legislativo do Estado do Paraná pode intervir na mitigação desse sofrimento, por meio de políticas públicas setoriais.

No âmbito social, a pesquisa se justifica em decorrência do impacto significativo causado no formato trabalhista com o advento das plataformas de prestação de serviços, sendo que muitos trabalhadores, inclusive mulheres, recorreram ao trabalho plataformizado para garantir sua renda mensal.

Frise-se que o objeto da presente pesquisa é a identificação dos FRP decorrente da prática laboral como motorista de aplicativo, tendo como alvo principalmente as mulheres que exercem tal atividade. Com o aumento expressivo no número de trabalhadoras dessa categoria, o impacto social decorrente do possível adoecimento mental associado à prestação desse serviço é evidente.

Já no âmbito jurídico, a pesquisa justifica-se em razão dos intensos debates que permeiam à saúde mental do trabalhador e a prestação de serviços via plataformas digitais. Para exemplificar, cabe mencionar a Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde; a promulgação da Lei nº 14.831/2024; as alterações na Norma Regulamentadora (NR) nº 1, por meio da Portaria nº 1.419/2024 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); o julgamento em andamento do Tema nº 1.291, pelo Supremo Tribunal Federal; e a tramitação do Projeto de Lei (PL) nº 152/2025.

Portanto, é evidente que a inovação legislativa e a divergência jurisprudencial sobre a matéria em análise demanda a elaboração de estudo sistemático sobre a questão, o que torna notória a relevância jurídica da temática.

A pesquisa apresenta como objetivo geral a identificação dos FRP às mulheres motoristas de aplicativo, com a intenção de fixar possíveis medidas a serem adotadas pelo Poder Legislativo do Estado do Paraná, para fins de mitigação desses fatores.

Enquanto objetivos específicos, têm-se os seguintes: a) a realização de uma revisão bibliográfica sobre a saúde mental do trabalhador, a partir dos estudos de Marx (2017), Dejours (1992), Seligmann-Silva (1994) e Jacques (2005); b) tecer considerações sobre o trabalho como motorista de aplicativo, em especial discorrer sobre os possíveis FRP às mulheres que prestam esse tipo de serviço; c) apresentar os FRP identificados por meio a pesquisa de campo proposta; d) indicar ferramentas a serem adotadas pelas empresas-plataforma e pelo Poder Legislativo do Estado do

Paraná, no sentido de proteger a saúde mental das prestadoras de serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais.

Enquanto hipóteses iniciais, indica-se que os possíveis FRP são: a lacuna legislativa e jurídica em torno do trabalho plataformizado; o medo da criminalidade urbana enquanto principal núcleo de desgaste mental, em razão do viés subjetivo; e a da dupla jornada - que consiste no acúmulo da atividade de geração de renda aos encargos invisíveis do trabalho de cuidado não remunerado.

Para responder às perguntas norteadoras, a arquitetura metodológica estruturou uma pesquisa de natureza exploratória, conduzida sob uma abordagem qualitativa e orientada pelo método dedutivo. O levantamento empírico se sustentou na pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Esta última fase consistiu na colheita e análise de depoimentos por meio de entrevistas remotas semiestruturadas realizadas nos dias 28, 29 e 30 de maio de 2026, com cinco mulheres motoristas em atividade em Curitiba e sua Região Metropolitana e com o Presidente do SITAPP-PR. A análise das narrativas permitiu confrontar as categorias conceituais da psicologia do trabalho com as vivências relatadas pelas trabalhadoras. Registre-se que a pesquisa de campo, por envolver seres humanos, foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UEPG, em conformidade com a Lei nº 14.874/2024 (Brasil, 2024d).

Ainda, em conformidade com o art. 9º, inciso I, alínea "c", da Portaria CNPq nº 2.664/2026 (Brasil, 2026a), informa-se que, durante a elaboração desta dissertação, foi utilizada ferramenta de inteligência artificial generativa, especificamente o Gemini, exclusivamente para auxiliar na reescrita de determinados trechos, tornando-os mais coesos e fluídos, para confirmação da tradução de textos para língua estrangeira, bem como para apoiar a construção e organização de algumas referências bibliográficas. Permanece integralmente sob responsabilidade da autora a seleção das informações, a análise crítica do conteúdo produzido, a verificação das fontes utilizadas e a redação final do trabalho.

O trabalho estrutura-se em quatro capítulos. O primeiro traz breves anotações sobre a saúde mental do trabalhador à luz das contribuições de Marx (2017), Dejours (1992), Seligmann-Silva (1994) e Jacques (2005). Em seguida, abordam-se os marcos regulatórios do direito doméstico sobre o tema, analisando-se a Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde, a Portaria MTE nº 1.419/2024 e a Lei nº 14.831/2024.

O capítulo 2 se debruça sobre a saúde mental da mulher motorista de aplicativo, de modo que serão promovidas considerações sobre as hipóteses dos

possíveis FRP, como a ausência de regulamentação do trabalho plataformizado, de forma que será discorrido sobre as discussões travadas no âmbito do Poder Judiciário, principalmente no que tange ao julgamento do Tema nº 1.291 perante o STF; bem como na esfera do Poder Legislativo, em relação ao PL nº 152/2025, e proposições legislativas estaduais sobre a temática. Ainda, será examinado o medo ocasionado pela violência urbana, em razão da sujeição a serem vítimas de assédio e importunação sexual, crimes de natureza patrimonial, além dos conflitos decorrentes de situação de trânsito. Finalmente, pretende-se expor as dificuldades relacionadas ao acúmulo do trabalho profissional com o doméstico não remunerado.

O terceiro capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo, expondo os FRP identificados nas narrativas das motoristas de aplicativo e do Presidente do SITAPP-PR entrevistados.

No quarto capítulo, a partir da análise dos dados obtidos, propõem-se ferramentas de mitigação dos FRP a serem implementadas pelas empresas operadoras. Complementarmente, elaborou-se um produto técnico consistente na proposição de um PL Estadual com o mesmo objetivo, voltado especialmente ao enfrentamento da violência urbana e do comportamento inadequado de passageiros, mediante a inclusão de dispositivos no Código Estadual da Mulher Paranaense.

O produto técnico a ser apresentado cumpre com o propósito translacional do Programa de Pós-Graduação em Direito da UEPG, o qual representa um formato inovador na Ciência Jurídica, ao incentivar a elaboração de proposições para aplicação concreta no cenário jurídico e social, causando impacto efetivo no campo prático-profissional do Direito (Silva, 2021).

Esclarece-se que, ao longo deste trabalho, optou-se pela utilização predominante do gênero feminino para se referir às pessoas motoristas por aplicativos, em razão do objeto específico da pesquisa, voltado à realidade das mulheres trabalhadoras. Tal opção possui finalidade exclusivamente metodológica e não pretende excluir, invisibilizar ou desconsiderar os trabalhadores homens, os quais igualmente enfrentam diversos fatores de risco psicossociais decorrentes do trabalho plataformizado. Além disso, para o fim de evitar repetição de termos e auxiliar na fluidez do trabalho, foi decidido utilizar a abreviatura PSPD para se referir às(aos) Prestadoras(es) de Serviço via Plataformas Digitais.

CAPÍTULO 1 - TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UM DIÁLOGO NECESSÁRIO

A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implementação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo.

Christophe Dejours

Ao considerar o contexto social contemporâneo é possível notar que o trabalho é inerente ao indivíduo. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) utiliza o termo “população em idade ativa” para se referir às pessoas entre 15 a 65 anos na data de referência da pesquisa realizada (Figueiredo; Figueiredo, 2024), com a intenção de verificar se são “ocupados”, “desocupados” e “não economicamente ativos”. Para o IBGE - e sociedade como um todo - o termo “ativo” está diretamente associado ao exercício de atividade remunerada, ou a possibilidade de exercê-la. Tal constatação evidencia a importância do trabalho no âmbito social, uma vez que, caso o indivíduo não possua idade legal para exercer atividade laboral, não é considerado economicamente ativo e, conseqüentemente, ao não integrar o mercado de trabalho, é automaticamente incluído no índice de desocupação.

Um outro exemplo bastante notório sobre a relevância social do labor, são os ditados populares que abordam o trabalho, de forma que os ditados, tão comuns no meio público, “são parte constituintes desse rosto do povo, da sociedade e dos grupos comunitários” (Sacramento, 2021, p. 7). Dessa forma, os enunciados populares relacionados ao trabalho evidenciam o valor atribuído à prestação de serviços e à participação produtiva do indivíduo no contexto social.

Frases como “Deus ajuda quem cedo madruga”, “o trabalho é a fonte de todas as riquezas”, “camarão que dorme a onda leva”, “o trabalho dignifica o homem” revelam que, no imaginário popular, o esforço físico e mental provindo do trabalho é o único capaz de gerar considerável satisfação e retribuição.

Entre os dizeres populares sobre o trabalho, tem um que se destaca, ao alegar que: “mente vazia, oficina do diabo”. O ditado em questão afirma que ocupar o corpo e a mente, inclusive por meio do labor, é fundamental para garantir saúde mental. Todavia, ao considerar que, no ano de 2024, foram concedidas 472.000 licenças médicas em razão de pressão e controle excessivo no ambiente de trabalho

(Candioto, 2025), conduz ao seguinte questionamento: a mente ocupada também não seria “oficina do diabo”?

Em que pese o condão do trabalho em condicionar o prestador de serviços ao adoecimento mental, a ausência dele também o faz, demonstrando que, no mais das vezes, uma mente vazia é sim “oficina do diabo”. Esse relevante contradição foi abordada por Zgiet (2021, p. 21) ao afirmar que “não se pode ignorar, portanto, o conteúdo contraditório da relação entre alienação mental e trabalho, pois ele é apontado como medida terapêutica ao passo em que também pode configurar gênese de sofrimento e adoecimento”.

Considerando a relevância social do paradoxo que envolve a relação entre trabalho e saúde mental, ao longo da história pesquisadores das áreas de Ciências Sociais, Psiquiatria e Psicologia têm direcionado seus estudos para compreender o processo de alienação do trabalho e os impactos causados aos trabalhadores, como é o caso de Marx (2017), Dejours (1992), Seligmann-Silva (1994) e Jacques (2005).

Diante disso, este trabalho propõe, no próximo tópico, apresentar anotações sobre os estudos realizados pelos pesquisadores mencionados, com o objetivo de construir uma perspectiva histórica acerca das pesquisas sobre a alienação do trabalhador e seus impactos na saúde mental. Ressalta-se que o estudo possui caráter nitidamente interdisciplinar, sendo fundamental considerar as valiosas contribuições oferecidas pelas diferentes áreas do conhecimento.

Em prosseguimento, será realizada a revisão dos riscos psicossociais associados ao trabalho, com ênfase tanto nos aspectos de sofrimento não patológico quanto nos riscos de caráter patológico vinculados à prestação de serviços. O objetivo é mapear os potenciais efeitos nocivos que o labor pode ocasionar à saúde mental.

Na sequência, diante dos riscos identificados, será examinado o tratamento conferido pelo Poder Legislativo à temática da saúde mental do trabalhador e as medidas de proteção voltadas à contenção dos riscos psicossociais.

1.1 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DA TRABALHADORA

Quando se ouve o termo alienação do trabalho, o primeiro nome que surge na mente é do autor de “O Capital”, o alemão Marx (1818-1883), responsável por desenvolver importantes reflexões sobre a atividade produtiva e seu valor de uso.

Todavia, para se chegar ao conceito de alienação do trabalho, é preciso percorrer um caminho que exige o estudo de outros termos percorridos por Marx. O primeiro passo é materializado pela análise do “trabalho útil”, também denominado como “trabalho concreto”.

Marx (2017, p. 255) conceitua o trabalho como sendo “antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Em outras palavras, o trabalho é quando o homem se apropria de elementos da natureza, e, de forma previamente idealizada, utiliza seus membros e mente para transformar tais elementos com a intenção de fabricar um produto com valor de uso.

Na obra “O Capital”, Marx (2017) recorre a diversos exemplos com o intuito de tornar sua teoria mais inteligível, sendo cabível a apropriação, para fins explicativos, do exemplo do casaco, como recurso para elucidar o conceito de trabalho útil.

O autor apresenta duas mercadorias¹, sendo dez braças de linho e um casaco, o casaco possui o dobro do valor das dez braças de linho. Qual seria a justificativa para o valor superior do casaco? A resposta é: o seu valor de uso. O casaco satisfaz uma necessidade específica, que não é atendida pelas dez braças de linho.

O trabalho empregado na utilização dos elementos da natureza para formá-los em um casaco é considerado trabalho útil, afinal, fabricou um produto com valor de uso. Dessa forma, se conclui que a utilidade, ou não, do trabalho está relacionada ao seu efeito útil, ou inútil (Marx, 2017).

Sendo assim, tem-se que, para a criação de mercadoria com valor de uso, exige-se que as forças naturais sejam “transformadas no sentido de fornecer elementos que satisfaçam as necessidades humanas através de trabalho útil” (Barradas, 2012, p. 21).

Conforme já destacado, o trabalho possui reconhecimento amplo enquanto atividade essencial para a garantia do bem-estar humano, sendo que não é diferente para Marx (2017, p. 120), visto que o autor afirma que “o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna

¹ Ressalte-se que a mercadoria exige que o valor de uso do produto seja destinado a outrem, o valor de uso precisa ter cunho social (Marx, 2017).

necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”.

Entretanto, o trabalho que configura uma condição para existência do homem enquanto necessidade natural é o trabalho útil, aquele capaz de criar valores de uso. Na teoria marxista há outra modalidade de trabalho, chamado de abstrato, sendo o objeto de análise a partir deste momento.

O conceito de trabalho abstrato exige a compreensão da estrutura laboral dentro do capitalismo, sendo que, para discorrer sobre a questão, faz-se pertinente utilizar um exemplo empregado por Marx (2017) em “O Capital”.

Imagine-se que capitalista que decidiu produzir fios para vender, objetivando gerar mais-valor, e assim se apropriar do excedente. Para isso, comprou os elementos constitutivos do produto, ou seja, os fatores do processo de trabalho, sendo eles: algodão, fusos² e força de trabalho.

Desta forma, o capitalista teria adiantado o capital, visto que custeou o valor do algodão, dos fusos e da força de trabalho. Considerando que pagou o valor diário da força de trabalho, o capitalista comprou algodão e fusos suficientes para seis horas de fiação, que resultaram no valor adiantado de dez xelins³ referente ao algodão, dois xelins pelos fusos e três xelins no que tange à força diária de trabalho.

Nas seis horas de trabalho, o trabalhador produziu os fios correspondentes ao algodão e fusos disponíveis, resultando em dez libras de fios. Ocorre que, para a surpresa do capitalista, o preço das dez libras de fios é 15 xelins, sendo o valor do capital adiantado por ele, ou seja, não resultou mais-valor, que era o seu objetivo inicial.

Todavia, não satisfeito, o capitalista traça um plano para que a produção de fios gere mais-valor. Depois de pensar um pouco, ele conclui que “o fato de que meia jornada de trabalho seja necessária para manter o trabalhador vivo por 24 horas de modo algum o impede de trabalhar uma jornada inteira” (Marx, 2017, p. 270).

Então, quando o trabalhador chega no dia seguinte, encontra algodão e fusos suficientes para ele exercer a fiação durante 12 horas. Neste cenário, o capital adiantado pelo capitalista foi de 20 xelins de algodão, quatro xelins empregado nos

² Instrumentos cilíndricos, geralmente feitos de madeira, utilizados na fiação.

³ Unidade monetária indicada por Marx (2017) e “O Capital”, sendo que era utilizada no Reino Unido de forma equivalente a 12 pences ou 1/20 de libra.

fusos, três xelins correspondente à força de trabalho. O valor do capital adiantado foi de 27 xelins.

Se em seis horas de trabalho o trabalhador produz dez libras de fio que custam 15 xelins, em 12 horas de trabalho houve a produção de 20 libras de fio que custam 30 xelins. Tendo em vista que o capital adiantado de 27 xelins foi suficiente para produzir 20 libras de fio vendidos por 30 xelins, tem-se o mais-valor de três xelins. “No final das contas, o truque deu certo. O dinheiro converteu-se em capital” (Marx, 2017, p. 271).

O exemplo relatado, por mais que pareça simples, é fundamental para compreender como o capitalismo age em relação à força de trabalho. Para gerar mais-valor é inevitável que, ao menos um dos elementos utilizados na produção da mercadoria, seja desproporcional ao valor final do produto, sendo a força de trabalho o elemento escolhido.

Quando o trabalhador vendia a sua força de trabalho durante seis horas, para receber três xelins, sendo suficiente para a sua subsistência durante 24 horas, ele ainda disporia de tempo suficiente para atividades do seu agrado e lazer. Conclui-se, assim, que quando a intenção do processo de trabalho é apenas a produção de um bem com valor de uso, sendo que o dinheiro adiantado é o correspondente ao tempo de trabalho, temos o trabalho útil.

Lado outro, quando o trabalhador é submetido a uma jornada de trabalho de 12 horas, para receber os mesmos três xelins, o seu tempo disponível excedente é drasticamente reduzido, assim como a sua disposição. O tempo de trabalho de 12 horas não é utilizado na produção de fios de forma proporcional ao capital adiantado, o objetivo final é resultar mais-valor para o capitalista. Sendo assim, o tempo de trabalho não foi empregado para gerar valor de uso, mas sim valor de troca, motivo pelo qual o trabalho é considerado abstrato.

A expansão da jornada de trabalho causa consequências nocivas ao trabalhador, sendo uma delas abordada por Seligmann-Silva (1994) na sua obra “Desgaste mental no trabalho dominado”, que consiste na interface entre família e trabalho. A autora discorre que, assim como as vivências familiares podem influenciar a percepção do indivíduo no contexto de trabalho, em especial as experiências infantis, o oposto também ocorre, afinal, a prestação de serviços causa impacto no convívio familiar do trabalhador. Quanto aos reflexos do trabalho no âmbito familiar, ressalta-se que a jornada laboral exerce papel determinante, pois, quanto maior o

tempo despendido no exercício profissional, menor será o período disponível para a convivência familiar. Além disso, a qualidade desse convívio tende a ser comprometida pelo desgaste físico e emocional decorrente das longas jornadas de trabalho.

Enquanto o trabalho útil é empregado na fabricação de produtos que visam atender as necessidades humanas, o trabalho abstrato tem a intenção de proporcionar mais-valor para o capitalista, com a consequente alienação do trabalho e prejuízos ao trabalhador, como impactos negativos no convívio familiar. Desta forma, “o trabalho abstrato é a forma que o trabalho assume no modo de produção capitalista, ou seja, neste modelo de sociabilidade, o homem é reduzido à força de trabalho, simples mercadoria para o capital” (Sabino, 2014, p. 137).

Ao se considerar o sofrimento mental motivado pelo processo de trabalho, resta claro se tratar da lógica do trabalho abstrato, afinal, é no trabalho dentro do modo de produção capitalista que o trabalhador se vê “alienado e estranhado frente ao produto do seu trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se um ser estranho frente a ele mesmo: o homem estranha-se em relação ao próprio homem” (Antunes, 2010, p. 11).

Enquanto o trabalho útil consiste em uma condição de existência do homem, e confere a ele o caráter de ser social, o trabalho abstrato inverte essa lógica, e “desestrutura o ser social, isto é, o trabalho assalariado que dá sentido ao capital, gera uma subjetividade inautêntica, alienada e estranhada no próprio ato de trabalho” (Antunes, 2010, p. 14).

Além do processo de alienação, a lógica do trabalho abstrato impõe uma verdadeira dominação do trabalhador, sendo esse processo de alienação abordado no capítulo 3 da obra de Seligmann-Silva (1994), intitulado “O trabalho dominado”.

A autora apresenta os instrumentos utilizados pelos empregadores e pelo próprio ambiente laboral que constroem o trabalhador a aumentar sua produtividade, sendo eles: a) assédio moral; b) cansaço extremo; c) vigilância; d) desqualificação; e) ausência de reconhecimento; e f) perda da identidade (Seligmann-Silva, 1994).

Cabe mencionar que, em que pese a indicação do termo “assédio moral”, este não é empregado por Seligmann-Silva em sua obra, sendo que a autora utiliza a expressão “humilhações”, tendo em vista que, até a publicação do livro, o assédio moral ainda não possuía reconhecimento acadêmico.

Durante a década de 1980, pesquisadores passaram a analisar o fenômeno da exclusão social no ambiente de trabalho, e como se relaciona com a saúde dos prestadores de serviço. Heinz Leymann, se apropriando do termo utilizado por Konrad Lorenz, aplicou a expressão *mobbing* para “descrever comportamentos agressivos do grupo no sentido de excluir um dos seus membros” (Soboll, 2008, p. 25). Os pesquisadores ingleses e australianos, por sua vez, usavam o termo *bullying*, para conceituar as “relações agressivas repetitivas e regulares, tipicamente entre pessoas com clara desigualdade de poder” (Soboll, 2008, p. 27). No Brasil, a expressão “assédio moral” começou a aparecer nas pesquisas acadêmicas a partir da década de 2000, para representar “os pequenos ataques ocultos e insidiosos tanto de um indivíduo como de um grupo, contra uma ou várias pessoas” (Soboll, 2008, p. 29), de forma que o termo “moral” sugere que as agressões são de ordem psicológica.

O assédio moral no ambiente de trabalho se manifesta por diversas formas, sendo que o agressor pode ser um colega que exerce a mesma função, um superior hierárquico, algum supervisor, ou então um vigilante. A configuração do assédio moral exige que o ofensor pratique constantes e reiteradas agressões de ordem psicológica contra a vítima, consistente em humilhações e relativização da dignidade.

Lopes e Diniz (2004), ao discorrerem sobre a obra “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, de Hirigoyen, destacam a inserção do assédio moral no contexto histórico-social, que resulta em uma normalização da prática, ainda que o seu resultado seja a destruição psicológica. A capacidade nociva do assédio moral, que pode resultar em enfermidade mental e até mesmo suicídio, justifica a utilização dos termos “agressor” e “agredido”. Especificamente sobre a prática dessa violência no ambiente de trabalho, é descrita como “qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobremaneira, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos” (Lopes; Diniz, 2004, p. 644), e a consequência imediata consiste na lesão à “personalidade, [...] dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do agredido” (Lopes; Diniz, 2004, p. 644).

Para ilustrar o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral, Seligmann-Silva (1994) descreve situações em que o trabalhador, ao apresentar sinais de exaustão ou manifestações físicas - como câimbras e falta de ar -, era alvo de comentários depreciativos por parte de colegas e supervisores, que o qualificavam como ‘maricas’, com o propósito de deslegitimar sua masculinidade. Ao analisar circunstâncias como a relatada pela autora, observa-se que “o ataque à dignidade é

utilizado para, a partir da humilhação, ‘quebrar o orgulho’, ‘dobrar’ e obter a sujeição do assalariado. Com a submissão, estariam garantidas a vitória e a plenitude da dominação” (Seligmann-Silva, 1994, p. 115).

Outro fator que contribui com a dominação é o cansaço físico e mental ocasionado pelas horas de trabalho, afinal, até os momentos de suposto lazer e descanso são invadidos pelo cansaço (Seligmann-Silva, 1994). Portanto, ainda que o trabalhador não esteja nas dependências do local de trabalho, o exercício do labor segue reverberando no seu cotidiano, tendo em vista que sente, constantemente, o desgaste ocasionado pela jornada de trabalho extenuante.

Seligmann-Silva (1994), ao discorrer sobre a vigilância exercida sobre os trabalhadores como um fator de dominação, cita o exemplo de uma indústria de automobilística que implantou buracos nas portas dos banheiros para o vigilante conseguir inspecionar o trabalhador enquanto ele estava fazendo as suas necessidades fisiológicas. A situação narrada pela autora não consiste em um fato isolado, tampouco sem repercussão social na atualidade, considerando que, entre os anos de 2014 e 2023, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) recebeu 7.309 denúncias de irregularidades em banheiros nos locais de trabalho e, dentro delas, 91 infrações versam sobre o impedimento de usar o banheiro (Perez, 2021). Tal impedimento é imposto com a intenção de evitar pausas pelo trabalhador, comprometendo a sua produtividade. Ante ao exposto, conclui-se que as medidas extremas de vigilância do trabalhador consistem em uma realidade bastante comum.

Em continuidade, Seligmann-Silva (1994) tece considerações sobre desqualificação como mecanismo de perpetuação da dominação do trabalhador. De início, é importante distinguir a “não qualificação” da “desqualificação”. Aquela versa sobre o trabalho que não é reconhecido como qualificado, enquanto a desqualificação se trata daqueles “cujos conhecimentos e experiências profissionais passaram a ser desvalorizados e descartados em decorrência do advento de novos saberes e novas tecnologias” (Seligmann-Silva, 1984, p. 117).

A desqualificação, enquanto ferramenta de dominação, está intimamente ligada com os mecanismos da ausência de reconhecimento e perda da identidade, afinal, o trabalhador, ao perceber que os seus conhecimentos e habilidades são facilmente substituídos por máquinas, sente-se descartável, o que impacta negativamente a sua saúde mental, fragilizando o sentido de pertencimento e

corroendo o valor simbólico do trabalho como expressão de dignidade, autonomia e realização pessoal.

Conforme assinala Seligmann-Silva (1994, p. 118), a identificação e o reconhecimento do trabalhador no exercício de suas funções são de fundamental importância, visto que, “se é no espaço coletivo que as determinações sociais se delineiam e interagem, é no plano individual que a doença terá lugar”. Em outras palavras, ainda que o meio social, inclusive o ambiente de trabalho, exerça influência sobre o indivíduo, a manifestação da enfermidade ocorre de modo singular e pessoal.

A perda da identidade em razão do trabalho alienado/dominado apresenta correlação com as observações de Marx (2017), afinal, consoante já abordado, para produzir capital, a jornada de trabalho é ampliada e há a deturpação do produto, considerando que o trabalhador o produz não para atender às suas necessidades, mas para gerar mais-valor. Diante disso, o prestador de serviços passa a dedicar seus esforços à produção de mercadorias que não lhe trazem qualquer utilidade pessoal, o que acarreta impactos físicos, em razão do desgaste decorrente das longas jornadas; e psicológicos, pois o trabalhador não se reconhece no resultado final de sua atividade.

Portanto, a partir dos estudos desenvolvidos por Marx, é possível compreender essa dualidade do trabalho que, ao mesmo tempo que se mostra essencial ao bem-estar dos indivíduos, é também causador de sofrimento e adoecimento mental. É possível resumir da seguinte forma: o trabalho que causa satisfação pessoal é o denominado útil/concreto; em contrapartida, o trabalho abstrato/alienado/dominado torna a força de trabalho uma mercadoria, de maneira que o prestador de serviços não se identifica no produto final do seu trabalho, o que é capaz de causar impactos negativos relevantes na sua psique.

Embora Marx (2017), em “O Capital” - publicado originalmente em 1867 - já apresentasse reflexões fundamentais acerca da influência do trabalho na esfera social, foi com a obra “A loucura do trabalho”, de Dejours (1992), publicada na França em 1980, que se consolidaram estudos específicos e de grande relevância sobre os impactos do trabalho na saúde mental.

Entre as diversas contribuições significativas apresentadas por Dejours, destacam-se duas de especial relevância: a psicodinâmica do trabalho e a psicopatologia do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho pode ser caracterizada como a disciplina que se presta a estudar “e os efeitos do trabalho na saúde mental” (Areosa, 2021, p. 323). Já a psicopatologia do trabalho consiste em uma abordagem que tem o objetivo de:

Compreender o que move psíquica e socialmente o sujeito no âmbito do labor os processos mentais existentes; a constituição da identidade pessoal e social do sujeito; os antagonismos do mundo externo e interno dos colaboradores; bem como, o prazer e o sofrimento nas atividades laborais e os impactos das organizações na saúde psíquica, na qualidade de vida, no desgaste e adoecimento do trabalhador (Santos *et. al.*, 2023, p. 58).

É possível observar que há correlação entre a psicodinâmica do trabalho e a psicopatologia do trabalho, visto que ambas possuem como objeto de estudo principal a relação entre trabalho e saúde mental.

Cumprido destacar que há produções científicas que alegam correspondência entre a psicodinâmica e a psicopatologia do trabalho, de forma que as tratam como sinônimas, resultado da indefinição conceitual identificada na própria obra de Dejours. Entretanto, “a produção em psicodinâmica do trabalho no Brasil tem se voltado mais para compreender os processos de destinos não patológicos do sofrimento no trabalho” (Souza-Duarte, 2022, p. 11). Sendo assim, conclui-se que a psicodinâmica do trabalho pode ser empregada no estudo do sofrimento mental não patológico acarretado pela organização do trabalho, enquanto a psicopatologia do trabalho se volta à compreensão do desenvolvimento de transtornos mentais relacionados ao exercício de labor.

Como, no atual momento, este trabalho não se volta ao estudo das patologias mentais ocasionadas pelo trabalho, será utilizado o termo psicodinâmica do trabalho, visto que o estudo do sofrimento mental não patológico é mais abrangente.

Em “Desgaste mental no trabalho dominado”, Seligmann-Silva (1994) inicia o seu estudo realizando uma revisão dos termos empregados no estudo da relação entre saúde mental e trabalho, de forma que cita aqueles utilizados pelo *American Journal Of Psychiatry*, sendo eles: Psiquiatria Ocupacional, Saúde Mental Ocupacional e Psiquiatria Industrial. Após as considerações, a autora elege o termo Saúde Mental no Trabalho (SMT) para usar ao longo da sua obra, que também será empregado neste trabalho, durante as anotações sobre considerações realizadas pela psiquiatra.

Além do estudo de revisão dos termos utilizados, Seligmann-Silva também destaca o caráter interdisciplinar dos estudos em SMT, justificando essa interdisciplinaridade com o objeto central de análise, que consiste na “interrelação entre o trabalho e os processos Saúde/Doença cuja dinâmica se inscreve mais marcadamente nos fenômenos mentais, mesmo quando sua natureza seja eminentemente social” (Seligmann-Silva, 1994, p, 51).

Em continuidade, a autora elabora breves apontamentos sobre a contribuição de determinadas disciplinas na pesquisa em SMT, quais sejam: Psicologia do Trabalho, a Nova psicopatologia do trabalho (psicodinâmica do trabalho), Psicanálise, Ergonomia, estudos psicossomáticos, Psicologia Social, Organização do Trabalho, Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho, Toxicologia e Neurologia Clínica (Seligmann-Silva, 1994).

Em 1994, ano de publicação do livro “Desgaste mental no trabalho dominado”, apenas disciplinas nos campos da Psicologia e áreas da saúde foram consideradas de maior relevância para o estudo da SMT. Todavia, passados mais de 31 anos, é possível observar que a relação saúde mental e trabalho constitui objeto de estudo nas mais diversas áreas do conhecimento, inclusive na Ciência Jurídica.

Sobre os campos de estudos - mais especificamente na área da psicologia -, que abordam a relação entre trabalho e saúde mental, Jacques (2008) apresenta uma visão crítica. A autora discorre sobre as abordagens da Psicologia Organizacional, Psicologia Industrial, Psicologia do Trabalho, Psicologia Social, Psicologia Clínica e Psicologia Institucional, e como buscam compreender o impacto da prestação de serviços no aparato mental dos trabalhadores.

Em relação à Psicologia Organizacional, Psicologia Industrial e Psicologia do Trabalho, a autora identifica:

Uma prioridade às questões referentes à gestão de pessoal e uma tendência hegemônica para a utilização de métodos e técnicas psicológicas com o objetivo de classificação e adaptação dos trabalhadores, com base em normas e valores compatíveis com a acumulação ampliada do capital (Jacques, 2005, p. 15).

Nessa toada, nota-se que os referidos campos de estudo priorizam questões relacionadas à gestão de pessoal, adotando métodos e técnicas psicológicas com o objetivo de classificar e adaptar os trabalhadores às exigências das organizações. Essa tendência revela uma instrumentalização da psicologia, que passa a ser utilizada

como ferramenta de controle e ajuste comportamental, em vez de promover efetivamente a saúde mental. Nota-se, portanto, que a lógica aplicada se fundamenta em normas e valores compatíveis com a acumulação ampliada do capital, reforçando a ideologia empresarial e naturalizando padrões que favorecem a produtividade e a eficiência.

Já a “Psicologia Social fornece um conjunto de conhecimentos capaz de sustentar um conjunto de ações do psicólogo, no âmbito das relações de trabalho, psicólogo este que passa a ocupar o lugar de assessor” (Jacques, 2008, p. 79). Essa abordagem apresenta múltiplas vertentes que podem reforçar os modelos adaptativos e funcionais ou então promover críticas à manutenção do *status quo* nas organizações. A Psicologia Clínica surgiria como alternativa para atuação do psicólogo nas organizações, oferecendo um olhar mais centrado na subjetividade e nas dinâmicas individuais, em contraposição à lógica empresarial dominante. A Psicologia Institucional, por sua vez, é formada a partir de “uma parceria entre a Psicologia Social e a Psicologia Clínica” (Jacques, 2008, p. 79) e busca intervenções mais críticas e menos alinhadas ao controle dos trabalhadores.

Em que pese a multiplicidade de abordagens que versa sobre a relação entre saúde e trabalho no campo da Psicologia, Jacques (2005) destaca a invisibilidade conceitual da temática. Como possíveis justificativas para essa invisibilidade, a autora cita as “concepções teóricas que não dão conta da multiplicidade e complexidade da constituição do humano e do seu psiquismo, perspectivas reducionistas na compreensão do processo saúde/doença e a fragmentação do campo psicológico” (Jacques, 2005, p. 15). Constata-se, portanto, que se trata de uma questão complexa, permeada por múltiplas circunstâncias subjetivas, o que dificulta a definição conceitual precisa.

É justamente diante dessa complexidade que a psicodinâmica do trabalho se dedica a analisar a relação entre saúde mental e trabalho, buscando compreender os impactos e as interações entre esses dois elementos. Diante disso, Dejours (1992) inicia a sua análise do contexto de trabalho de meados do século XIX, no período de desenvolvimento industrial (Rodrigues; Alvaro; Rondina, 2006).

Durante esse período as condições de trabalho eram marcadas por extrema precariedade, visto que a jornada de trabalho variava entre 12 horas até 16 horas; o trabalho infantil era uma realidade bastante frequente, de modo que as crianças começavam a trabalhar entre três a sete anos; os salários eram baixos e sequer

garantiam o estritamente necessário. Em razão disso, Dejours (1992, p. 14) afirma que “a luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência”, ou seja, torna-se inviável falar em luta pela preservação da integridade física e mental do trabalhador quando, antes de tudo, ele precisa preocupar-se com a própria sobrevivência.

É nesse cenário que os trabalhadores começam a se reunir com a intenção de garantir dois direitos em especial: o direito à vida e a liberdade de organização. Diante disso, o alvo principal de reivindicação é a redução da jornada de trabalho, sendo que Dejours (1992, p. 17) chama este momento de “pré-história da saúde dos trabalhadores”. A partir de então, mais especificamente entre 1914 a 1968, a luta operária passa a ser pela saúde, e não só pela sobrevivência, tendo como foco principal o corpo.

Ocorre que, ao longo dos anos, percebeu-se que a proteção à saúde do trabalhador não deve se restringir ao campo físico, devendo ser estendido ao aspecto mental, afinal, “a exposição do trabalhador à violência psíquica e desumana no meio ambiente do trabalho evidencia patente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana” (Almeida; Oliveira, 2024, p. 7). Ao se considerar a proteção à saúde mental do trabalhador como um direito humano, o Direito passou a implementar ferramentas para minimizar os riscos ocupacionais psicossociais, sendo objeto de estudo e debate no meio jurídico, que será objeto de análise no subtópico “1.3” deste trabalho.

Ainda na introdução do livro “A loucura do trabalho”, o Dejours (1992) realiza considerações que julgo como sendo o ponto fundamental de sua obra, se tratando, também, de uma questão de crucial importância para este trabalho. O autor discorre sobre a falsa ideia de que as condições de trabalho atingem só o corpo, com a intenção de domesticá-lo e torná-lo dócil. Todavia, o que se esquece é que a fragilização do corpo prescinde a debilitação do aparato mental, tendo em vista que o aspecto psíquico é o responsável pela defesa do corpo, sendo preciso enfraquecer a função mental para domesticar o corpo.

Neste momento, já é perceptível que primeiro se enfraquece a mente, para depois ser possível enfraquecer o corpo. Mas a dúvida que surge é: como o trabalho fragiliza a mente? Dejours (1992) responde à pergunta com duas “soluções”, sendo elas: por meio da organização científica do trabalho e da supressão do tempo livre.

A organização científica do trabalho, no molde proposto por Taylor, se apresentava como a alternativa necessária para garantir a maior produtividade

possível. A intenção era minar, de uma vez por todas, com o tempo ocioso dentro da jornada de trabalho. Para isso, Taylor realizou um estudo minucioso do tempo de trabalho, associado aos movimentos necessários para a produção, para identificar o “único e melhor método de execução como norma a ser seguida permanentemente pela empresa” (Merlo; Lapis, 2007, p. 62).

Quando se analisa o método taylorista, nota-se que o foco principal é aproveitar todos os segundos possíveis da jornada de trabalho, para assegurar que a força de trabalho, adquirida enquanto mercadoria, seja integralmente aproveitada na produção de capital. Constata-se que, embora Marx (2017) já evidenciasse a intenção do capitalista de gerar mais-valor, com a adoção do taylorismo esse objetivo deixa de se restringir à simples produção de excedente. Sob essa lógica, o capitalista passa a buscar a ampliação contínua do capital, o que implica a utilização da força de trabalho em seu grau máximo de exploração.

Até o momento da difusão do método taylorista, quem conhecia o trabalho e ditava o seu ritmo era o trabalhador que o desenvolvia, sendo que, em momento posterior, quem regia a execução do processo de trabalho e a sua intensidade eram especialistas contratados pelo empregador, como engenheiros. A partir daí se instaurou uma forte divisão entre o trabalho manual - desempenhado pelos operários - e intelectual - desempenhado pela gerência. Para mais, o trabalho manual foi fracionado em atividades cada vez mais simples e repetitivas (Merlo; Lapis, 2007), formando a chamada “cadeia de produção”.

Se antes o trabalhador artesão precisava entender o processo de trabalho em todas as suas fases, sendo que idealizava todas as ações necessárias para ser possível fabricar a mercadoria pretendida, “o sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual” (Dejours, 1992, p. 43). Agora, a razão já não é mais essencial para o desempenho da função, basta apertar um parafuso ou botão.

Se, para Marx (2017), o que diferenciava o pior arquiteto da melhor abelha, é que aquele já tinha o projeto final idealizado na sua mente antes de ser efetivamente construído, com o método desenvolvido por Taylor, o melhor tecelão, em nada se difere do pior bicho-da-seda, visto que ambos fabricam o produto final sem o idealizar na sua mente antes.

Como uma consequência do taylorismo, o trabalhador sofre uma supressão do seu tempo livre, isso porque:

Se levarmos em conta o custo financeiro das atividades fora do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e do tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas, deslocamentos), poucos são os trabalhadores e as trabalhadoras que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas (Dejours, 1992, p. 45).

Em conclusão, o trabalhador não se satisfaz psicologicamente no exercício da função, visto que não se identifica com o que foi produzido pelo seu labor, além de não possuir condições financeiras e físicas para praticar atividades que lhe causam prazer fora do trabalho, afinal, recebe salários baixos e a jornada é exaustiva. Sendo assim, não há satisfação pessoal dentro e fora do trabalho, o que gera insatisfação e ansiedade (Dejours, 1992).

No capítulo 2 da sua obra, Dejours (1992) realiza considerações sobre a influência da organização trabalho na psique dos trabalhadores, afirmando que uma organização rígida, que dá pouco - ou nenhum - espaço à criatividade ou à flexibilidade causa prejuízos expressivos na saúde mental. Para o autor, “mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização do trabalho rígida e imutável” (Dejours, 1992, p. 52).

O contexto de trabalho é formado por três elementos, sendo eles: a) organização do trabalho: que resulta da junção entre o trabalho prescrito pelo empregador ou função de supervisão/liderança e a execução realizada pelo trabalhador, incluindo a divisão das tarefas (Faria; Souza, 2022); b) condições de trabalho: consiste no meio em que é realizado o trabalho, de forma que inclui, por exemplo, a infraestrutura do local de trabalho e condições de higiene; c) relações socioprofissionais: que se trata do relacionamento socioprofissional do trabalhador com o empregador e demais trabalhadores (Augusto; Freitas; Mendes, 2014).

Entre os elementos que compõem o contexto de trabalho, a organização é o com potencial mais nocivo, afinal, “quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta” (Dejours, 1992, p. 52).

Faz-se pertinente mencionar que eventuais arranjos ergonômicos, isoladamente, não são suficientes para amenizar uma organização do trabalho nociva, visto que não aborda o problema em profundidade (Dejours, 1992). Em síntese, disponibilizar ao trabalhador uma cadeira ergonômica, perfeitamente ajustada e

acompanhada de apoio para os pés, pode proporcionar alívio temporário de uma lombalgia eventual; contudo, não mitiga o sofrimento psíquico decorrente da imposição de uma atividade laboral mecanizada, pautada por metas rigorosas que exigem produtividade incessante.

Já Seligmann-Silva (1994) oferece uma visão mais abrangente do processo de desgaste mental no contexto laboral, destacando que a organização do trabalho é apenas um dos diversos fatores que afetam a saúde mental do trabalhador.

A autora classifica o desgaste mental decorrente do trabalho em três esferas principais. A primeira se refere ao local de trabalho, que inclui o ambiente físico, químico e biológico, a organização do trabalho e o conteúdo das atividades, bem como as relações humanas e os sistemas sociais. A segunda esfera diz respeito à empresa, considerando a posição ocupada, a situação atual e as políticas de pessoal. Por fim, a terceira esfera abrange o contexto regional e nacional, traduzido pela conjuntura socioeconômica e pelas políticas econômicas e sociais (Seligmann-Silva, 1994).

Cumprido elucidar que o termo “local de trabalho” empregado pela autora supera as instalações físicas, de forma que engloba os materiais inerentes ao labor, a organização do trabalho, o meio social e as estratégias de defesa⁴. Diante da ampliação do conceito, criou-se o termo “meio ambiente do trabalho”, que pode ser definido como as “condições que cercam o trabalhador. Trata-se das circunstâncias a que o homem está exposto enquanto exerce uma atividade laboral” (Monteiro, 2019, p. 25).

O conceito de meio ambiente apresentado no artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) é o mesmo presente na Política Nacional do Meio Ambiente (Silva; Tibaldi, 2018), sendo definido como “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida” (Brasil, 1988, p. 139). Já a Lei nº 6.938/1981 prevê, em seu artigo 3º, inciso II, que o meio ambiente consiste no “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (Brasil, 1981, p. 1). Diante dos referidos conceitos, percebe-se que, em que pese o imaginário popular de que o meio ambiente se restringe à fauna e flora, o termo é bastante amplo, e diretamente ligado aos elementos essenciais à preservação da vida e garantia de bem-estar.

⁴ São entendidas como estratégias utilizadas pelos trabalhadores para tornar a prestação de serviços mais tolerável e menos desgastante, tema que será analisado de forma aprofundada na sequência.

O meio ambiente que representa aquele presente no senso comum é classificado como natural, sendo que a doutrina estabelece outras classificações de meio ambiente, como o cultural, que é “composto pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico e científico” (Camilo, 2015, p. 410); o meio ambiente artificial, o qual “é constituído pelo conjunto de edificações, equipamentos, rodovias e demais elementos que formam o espaço urbano construído” (Camilo, 2015, p. 411); e o meio ambiente do trabalho entendido como “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que, interligados ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa” (Camilo, 2015, p. 411).

Sendo assim, conclui-se que o meio ambiente de trabalho representa o “local de trabalho” estabelecido por Seligmann-Silva como parte integrante do processo de produção de desgaste mental ao trabalhador.

Nesse contexto, a autora destaca duas circunstâncias de especial relevância, sendo a primeira relacionada aos processos interpessoais. Em “desgaste mental no trabalho dominado”, enfatiza-se a importância das conexões entre as dimensões individual e coletiva, ao evidenciar que, embora a definição de saúde mental contemple aspectos coletivos, o estudo da SMT requer a análise das dinâmicas individualizadas e de sua interação com o território da coletividade (Seligmann-Silva, 1994).

Outro conceito retratado por Seligmann-Silva (1994) como parte estruturante do processo de desgaste mental do trabalhador é o de monetização do risco, que pode ser definida como “um sistema de compensação pecuniária pelos riscos à saúde a que estão sujeitos determinados trabalhadores” (Villatore; Campagnoli, 2015, p. 178). Isso significa que, ao receber um adicional como compensação financeira, o trabalhador acaba, em contrapartida, expondo ao risco a sua própria saúde, uma vez que permanece em ambiente laboral sujeito a fatores e condições potencialmente nocivos, capazes de gerar prejuízos à sua integridade física ou mental, seja a curto, seja a longo prazo. Diante disso, a monetização do risco “irá se articular aos mecanismos psicológicos e psicossociais de negação do próprio risco, favorecendo mais ainda o êxito da dominação. Essa monetarização assume, assim, o caráter de fetichização” (Seligmann-Silva, 1994, p. 102).

Em continuidade, verifica-se que Seligmann-Silva (1994) indica o contexto regional/nacional como um dos fatores que contribui com o processo de produção de desgaste mental do trabalhador.

Sobre a importância das políticas públicas na garantia do trabalho seguro, as contribuições da professora Huws (2022) se mostram relevantes, especialmente em sua obra “Reinventando o Estado de bem-estar: plataformas digitais e políticas públicas”. A autora discorre sobre a importância da redistribuição social para a manutenção do tecido social, destacando a necessidade de fortalecimento de políticas públicas como o salário-mínimo, subsídios para estudantes, além de defender a estipulação de uma renda básica universal, como forma de garantir o mínimo existencial. Essa medida tem a intenção de assegurar acesso aos trabalhos dignos, bem como para evitar que o prestador de serviços se submeta às condições de trabalho degradantes em prol da sua sobrevivência e de sua família.

Diante do exposto, percebe-se a importância das políticas econômicas e sociais, indicadas por Seligmann-Silva (1994), no acesso às condições de trabalho decentes, e, conseqüentemente, na amenização do desgaste mental do trabalhador.

No mesmo sentido, Jacques (2005, p. 18) entende que há:

Uma série de fatores associados ao trabalho como responsáveis pelo sofrimento e por alterações na saúde mental, desde fatores pontuais como a exposição a determinados agentes tóxicos, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho (parcelamento das tarefas, controle sobre o processo de trabalho, políticas de gestão de pessoal, estrutura hierárquica, ritmo e jornada laboral, etc.

Além dos mecanismos relacionados à organização do trabalho, fatores ambientais, como a exposição a agentes tóxicos, também podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Esses fatores configuram riscos psicossociais não apenas pelas condições biológicas envolvidas, mas pelo medo que essa exposição gera, diante da possibilidade de danos à saúde física.

Sobre a relação entre trabalho e medo, Dejours (1992) apresenta observações relevantes, destacando sua importância para a compreensão das dinâmicas laborais. Neste momento, o autor faz uma advertência, ao destacar que é preciso diferenciar o medo da angústia, visto que esta consiste em um estado de sofrimento intrapsíquico, sendo objeto de análise exclusivamente da psicanálise, enquanto o medo é bastante presente na psicodinâmica do trabalho.

Para estudar a relação entre medo e trabalho, o ponto de partida é o medo do não trabalho, afinal “o medo do desemprego altera as reações já existentes e cria novas formas, podendo ocasionar maiores danos ao sofrimento físico e mental do

trabalhador” (Castelhano, 2005, p. 16). O trabalhador, por medo do desemprego e todas as suas implicações, se vê obrigado a empregar esforços em manter um vínculo empregatício que, por vezes, causa prejuízos significativos ao seu aparelho psíquico.

Para Castelhano (2005, p. 19) o medo do desemprego vai além do sofrimento causado pelo receio de não dispor de condições financeiras para garantir o próprio sustento e de familiares - é o que Dejours (1992) chama de “disciplina da fome” -, mas deriva também da “imagem negativa que possui o desempregado em nossa sociedade” e da “história de vida e profissional do sujeito”. Dessa forma, o receio do julgamento social decorrente do desemprego, aliado ao sentimento de necessidade de alcançar sucesso na carreira, exerce influência direta sobre o empenho individual destinado à preservação do vínculo de trabalho.

Sobre o medo do desemprego, Seligmann-Silva (1994) aponta que os períodos de recessão afetam negativamente o equilíbrio psicológico dos empregados, fenômeno denominado como “psicopatologia da recessão”. A autora identifica duas consequências principais desse cenário: a) busca pela maximização da produtividade, em que os detentores dos meios de produção adotam estratégias para garantir maior rendimento com o mínimo de recursos, pressionando os prestadores de serviços a serem mais produtivos; e b) deterioração das condições de vida, marcada pela ausência de reajustes salariais e pela inflação, que eleva o custo de vida acima da remuneração percebida.

Além da relação entre medo e trabalho, Dejours (1992) tece considerações sobre o risco. O risco é inerente ao trabalho, alguns em maior grau, outros de forma mais sutil, mas o ato de trabalhar gera risco, ainda que mínimo. Um secador de cabelo pode explodir na mão de uma cabeleireira; uma professora pode ser acometida por nódulos vocais, em razão do uso excessivo da sua voz; uma advogada pode apresentar sintomas de Lesão por Esforço Repetitivo (LER), de tanto redigir petições; enfim, a lista é infinita. Com o risco, vem o medo, de modo que o trabalhador teme que a sua integridade física seja lesada pelo desempenho do trabalho.

Por óbvio que a organização do trabalho procura instituir métodos para evitar ao máximo o acidente de trabalho, até porque um trabalhador lesionado é um trabalhador improdutivo, o que não agrada o empregador. Todavia, a eliminação total do risco é inviável, surgindo a figura do risco residual, que é suportado individualmente. Enquanto o risco provável, eliminado pela organização do trabalho, é coletivo, ou seja, depende de todos os envolvidos na cadeia produtiva, o risco

residual é individual, acarretando responsabilidade privativa de cada trabalhador (Dejours, 1992).

Para Dejours (1992, p. 64), “o problema do medo no trabalho surge desta oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante no trabalho”. Isso significa que o trabalhador deve se manter constantemente vigilante, atento a cada ação, a fim de evitar que lhe seja atribuída responsabilidade por eventuais incidentes ocorridos durante a jornada laboral.

Com a intenção de causar uma forma de alívio psíquico, os trabalhadores, coletivamente, criam determinadas “estratégias defensivas”, de maneira que o autor de “A loucura do trabalho” cita alguns exemplos: a) os trabalhadores da construção civil e da indústria petroquímica criam brincadeiras internas com a intenção de desafiar o perigo, como se recusar a utilizar o equipamento de proteção individual fornecido, ou acionar válvulas e entrar em contato com temperaturas exorbitantes com o objetivo de assar costelas⁵; b) no caso dos pilotos de caça, a estratégia defensiva é se revestir de um ideal de heroísmo, ou seja, possuir um impulso narcísico voltado ao perigo, trata-se da sublimação; c) as telefonistas, por sua vez, têm como estratégia defensiva o aumento da produtividade, quanto mais estressadas elas estão, mais rápido realizam o atendimento, o que acarreta uma maior quantidade de telefonemas ao final do dia (Dejours, 1992).

Ao examinar os exemplos citados, conclui-se que “as estratégias coletivas de defesa se caracterizam por regras construídas a partir de um consenso ou acordo compartilhado entre os membros do coletivo, na busca de uma estabilidade frente ao sofrimento oriundo do trabalho” (Medeiros; Martins; Mendes, 2017, p. 76). Assim, os trabalhadores, de forma coletiva, estabelecem entre si um acordo, ainda que de maneira implícita, com o propósito de se apropriar de determinados mecanismos previamente instituídos, destinados a garantir a proteção psíquica diante dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.

Os trabalhadores da construção civil, ao fazerem zombarias relacionadas às formas de proteção contra acidentes, instituídas pela organização do trabalho, se colocam acima do perigo, como se não fossem suscetíveis ao risco. Quando a

⁵ Seligmann-Silva (1994) interpreta as festividades envolvendo alimentação ao redor do forno como “exorcização da fome”, sendo uma necessidade inerente ao trabalhador que teme o desemprego, por já ter enfrentado a miséria.

estratégia falha, e um trabalhador sofre acidente, é culpabilizado, por ser “fraco” e “não estar apto para este tipo de trabalho”, e aqueles que não se acidentaram se colocam novamente no lugar de “fortes”, como se o perigo não fosse capaz de alcançá-los.

Em alguns casos, como no das telefonistas, a organização do trabalho é beneficiada com a estratégia defensiva adotada, considerando que o estresse acarreta uma agilidade na resposta, que, por sua vez, gera uma maior produtividade, e, conseqüentemente, favorece o empregador.

A criação de estratégias defensivas coletivas demonstra que o medo impacta diretamente a psique do trabalhador, e a forma como conduz a rotina laboral. Ocorre que “o medo, longe de ser inadequado, não pode absolutamente ser considerado uma doença mental” (Dejours, 1992, p. 124). O que ocorre é que o trabalhador, ao adotar a estratégia defensiva para se esquivar do medo, acaba ultrapassando os limites mentais, resultando em doença mental e/ou doença somática, de forma que a relação entre trabalho e doença será devidamente analisada no próximo tópico.

É afirmado, ainda, que a compreensão dos obstáculos enfrentados pelos trabalhadores é essencial para possibilitar o acesso a um trabalho satisfatório, de maneira que “as resistências individuais ao prazer acompanham resistências coletivas, no centro das quais se encontram, precisamente, as ideologias coletivas da profissão” (Dejours, 1992, p. 139).

Assim como Dejours (1992) dispõe sobre as estratégias defensivas coletivas, Seligmann-Silva discorre sobre defesas individuais, defesas coletivas e resistências coletivas. A defesa consiste em mecanismos que objetivam tornar o sofrimento psíquico suportável, enquanto a resistência visa a “transformação das situações que originam o sofrimento” (Seligmann-Silva, 1994, p. 232).

A identificação das defesas e resistências se deu por meio de estudos de caso realizados com 26 trabalhadores industriais em Cubatão (SP) e 14 trabalhadores de uma indústria siderúrgica situada em São Paulo (SP) (Seligmann-Silva, 1994).

Entre as defesas individuais verificadas, destacou-se a negação e repressão, visto que os trabalhadores se esforçam para ignorar os perigos inerentes ao trabalho, para não se sentirem paralisados pelo medo; a fantasia, com a intenção de contornar o tédio e o sono ocasionados pelo trabalho monótono; conversas paralelas sobre assuntos de entretenimento durante as pausas; consumo excessivo de bebida alcoólica com a intenção de amenizar a ansiedade; auto-repressão, objetivando

manter a aparência de controle emocional, o que acarreta a internalização da irritação; a idealização, visto que sentem que seu reconhecimento social é compatível com o grau de importância da empresa na qual prestam serviços; utilização das horas de lazer para entrar em contato com a natureza, como forma de compensar as horas expostos ao ambiente insalubre da indústria; interpretar o próprio trabalho como uma forma de garantir a subsistência da família e melhores oportunidades aos filhos (Seligmann-Silva, 1994).

Conclui-se, por meio do exposto, que se faz necessário um estudo integrado, ao romper a perspectiva clássica da Psicologia que analisa a relação saúde e trabalho sob a ótica organizacional, bem como se apropriar dos conhecimentos elaborados por pesquisadores da Psiquiatria, para fins de compreensão dos resultados nocivos causados pelo contexto de trabalho à saúde mental dos trabalhadores.

A conceituação de fenômenos que versam sobre a relação saúde e trabalho se mostra essencial para o contexto social, com a intenção de fixar parâmetros objetivos para identificar eventuais resultados nocivos à saúde do trabalhador. Pensando em uma abordagem objetiva dessa relação, o Ministério da Saúde elaborou a Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, que instituiu a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho (LDRT), inclusive aquelas que dizem respeito à saúde mental (Brasil, 1999), e que serão objeto de análise no tópico seguinte.

1.2 A RELAÇÃO DOENÇA E TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE DA PORTARIA Nº 1.339/1999 DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Os primeiros registros de indicação de nexo de causalidade entre o desempenho de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocorreram em 1700 (Almeida; Oliveira, 2024), com a publicação da 1ª edição da obra “Doenças dos trabalhadores”, escrita por Bernardino Ramazzini (2016), considerado o “pai da medicina do trabalho”.

Ramazzini (2016) abordou as doenças mais frequentes que acometem trabalhadores de diferentes ofícios, denominando cada enfermidade como “doença” seguida da função exercida, como, por exemplo, doenças dos farmacêuticos, dos pintores e dos ferreiros, deixando clara a vinculação da moléstia com o labor desempenhado. Além disso, o autor indicava medidas de prevenção e formas de

tratamento. Cumpre ressaltar que as doenças indicadas na obra versam sobre o aspecto físico do trabalhador.

Entretanto, com o aprofundamento nos estudos da relação entre saúde e trabalho, verificou-se que a prestação de serviços não causa influência apenas no aspecto físico do trabalhador, mas também na esfera mental. Diante disso, passados 294 anos da primeira edição de “Doenças dos trabalhadores”, Dejours (1992) publicou o livro “A loucura do trabalho”, desenvolvendo uma disciplina que tem como objeto de estudo o impacto do trabalho na saúde mental dos indivíduos, denominada como psicopatologia/psicodinâmica do trabalho.

Os estudos desenvolvidos por Dejours e por outros pesquisadores da área resultaram em efeitos práticos, tanto que o Ministério da Saúde, ao elaborar a Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, que institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho, incluiu determinados transtornos mentais (Brasil, 1999). A referida Portaria foi criada “com o propósito de apoiar as atividades de promoção, proteção, vigilância e assistência à saúde dos trabalhadores no SUS” (Dias *et al.*, 2021, p. 436), sendo que, após a sua promulgação “foi integralmente adotada pela previdência social com o objetivo de auxiliar os profissionais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no estabelecimento da espécie acidentária dos benefícios previdenciários” (Dias *et al.*, 2021, p. 436).

A Portaria nº 1.339/1999 está presente na análise de demandas pelo Poder Judiciário, como no caso da Apelação Cível nº 5002862-40.2024.4.04.9999, julgada pela 6ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, em 3 de abril de 2024. No julgado mencionado, a Portaria em questão foi aplicada para ser possível concluir que a patologia desenvolvida pelo autor possuía nexo causal com o trabalho desenvolvido, sendo, portanto, considerada acidente de trabalho, o que atraiu a competência da Justiça Estadual (Brasil, 2024h). Sendo assim, conclui-se pela sua relevância no meio jurídico.

Na LDRT é possível notar que o Grupo V dispõe sobre “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho” (Brasil, 1999, p. 9), sendo pertinente a sua análise. As causas das doenças são divididas em duas categorias: agentes etiológicos e fatores de risco de natureza ocupacional.

As doenças ocasionadas pela exposição aos agentes etiológicos, indicadas na Portaria nº 1.339/1999, são as seguintes (Brasil, 1999): a) demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8); b) *delirium*, não

sobreposto a demência, como descrita (F05.0); c) transtorno cognitivo leve (F06.7); d) transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-); e) transtorno orgânico de personalidade (F07.0); f) outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8); g) transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09-); h) episódios depressivos (F32.-); e i) neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga") (F48.0).

A demência pode ser conceituada como “um tipo de doença neurodegenerativa que afeta as funções cognitivas, como a memória, a concentração, a orientação e o julgamento” (Oliveira, 2023. p. 13). O *delirium*, por sua vez, possui relação com estados confusionais, sendo que consiste em “uma síndrome neurocomportamental, causada pelo comprometimento transitório da atividade cerebral, invariavelmente secundário a distúrbios sistêmicos” (Wacker; Nunes; Forlenza, 2005, p. 100). Já o transtorno de personalidade pode ser definido “como uma perturbação grave da constituição caracterológica e das tendências comportamentais do indivíduo” (Naves *et al.*, 2022, p. 2), sendo externalizado pela “desarmonia da afetividade e da excitabilidade com integração deficitária dos impulsos, das atitudes e das condutas, manifestando-se no relacionamento interpessoal” (Naves *et al.*, 2022, p. 2). O termo transtorno mental orgânico é empregado de forma mais genérica, como uma categoria, de modo que engloba as “demências, transtornos relacionados a algum tipo de lesão ou disfunção cerebral, delirium e síndrome amnésica” (Reis *et al.*, 2013, p. 48). Os episódios depressivos, por sua vez, se manifestam por uma série de sintomas, como:

Humor deprimido ou perda de interesse [...] perda ou ganho significativo de peso; insônia ou hipersônia; agitação ou retardo psicomotor; fadiga ou perda de energia; sentimento de inutilidade, ou culpa excessiva, ou inadequada; capacidade diminuída de pensar ou concentrar-se, ou indecisão e pensamentos de morte recorrente (Bahls, 2000, p. 3).

A neurastenia, em seu quadro sintomático, é caracterizada por “alto grau uma fraqueza anormal, um cansaço e esgotamento, ao mesmo tempo que uma sensibilidade aumentada” (Justino, 2010, p. 582).

Os agentes etiológicos causadores das doenças mencionadas, indicados na Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde (Brasil, 1999), são: a) manganês e seus compostos tóxicos; b) substâncias asfixiantes; c) sulfeto de carbono; d) brometo de

metila; e) tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; f) chumbo ou seus compostos tóxicos; g) tricloroetileno; h) tetracloroetileno; i) tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; j) mercúrio e seus compostos tóxicos; k) outros solventes orgânicos neurotóxicos.

A farmacêutica Katielle Alves de Oliveira (2023) realizou uma revisão bibliográfica com o objetivo de identificar pesquisas que versam sobre a influência da exposição ao manganês no favorecimento da doença de Alzheimer, que se enquadra na categoria de demência. Foram analisados 15 artigos, dos quais sete envolveram pesquisas com camundongos, dois com ratos e um com macacos. Nos estudos com camundongos, verificou-se que o excesso de manganês no cérebro comprometeu a cognição; nos ratos, observou-se que a exposição ao manganês induz a produção de citocinas inflamatórias, desde que haja estímulo da micróglia; nos macacos, foi possível concluir que “a exposição constante ao manganês aumentou a expressão da proteína precursora de amiloide (APP), induzindo a formação de placas difusas de A β no córtex frontal e alterações degenerativas nos neurônios corticais” (Oliveira, 2023. p. 38). Além disso, outro estudo demonstrou que o manganês causou “hipertrofia nuclear neuronal, vacúolos intracitoplasmáticos e outros sinais de neurodegeneração no córtex frontal” (Oliveira, 2023. p. 38).

Quanto à exposição ao sulfeto de carbono, por meio de pesquisa de revisão, identificou-se nove estudos realizados entre os anos de 1990 e 2019, sendo que oito deles examinaram trabalhadores que prestavam serviços em indústria de viscose e um estudo com trabalhadores da indústria de seda artificial. Em análise aos estudos, notou-se uma “preponderância de sintomas e sinais neurológicos que indicavam uma diminuição das capacidades físicas e mentais. Considerando os sintomas, uma observação comum foi uma notável desaceleração psicomotora” (Araújo, 2019, p. 12).

O brometo de metila é uma substância que costuma ser utilizada em pesticidas, sendo comum a exposição a agricultores, de modo que, de acordo com a Portaria nº 1.339/1999, pode desenvolver *delirium*, transtornos mentais e de personalidade, transtorno mental orgânico, episódios depressivos e neurastenia (Brasil, 1999). Os sintomas mais comuns da exposição ao brometo de metila são “cefaléias, náuseas, vômitos, vertigens, confusão mental, diplopia, andar oscilante por perturbação na coordenação dos movimentos e convulsões epileptiformes” (Rabazzi *et al.*, 1999, p. 44).

Já o tolueno é utilizado de forma frequente como solvente industrial, sendo que a “exposição ocupacional ao tolueno normalmente acontece na produção do diisocianato de tolueno, sulfonatos de tolueno, nitrotoluenos, vinil tolueno, fenol, benzil álcool e sacarina” (Alves, 2011, p. 15). Uma característica do tolueno é a facilidade e agilidade de absorção pelo organismo, de forma que 50% da dose inalada é absorvida. Entre os sintomas mentais de exposição aguda ao tolueno, os mais comuns são depressão ou excitação do Sistema Nervoso Central, confusão mental e delírio (Alves, 2011).

O chumbo foi um dos primeiros metais utilizados pela humanidade, empregado na fabricação de utensílios domésticos, como talheres, e também para controlar a acidez do vinho. Todavia, esse metal é considerado um agente tóxico, sendo que a “exposição ocupacional é a principal maneira pela qual ocorre a absorção excessiva de chumbo em adultos” (Silva *et al.*, 2023, p. 2). Essa exposição é “associada a danos no sistema nervoso central, resultando em déficits cognitivos, problemas de aprendizagem, alterações comportamentais e diminuição do desenvolvimento intelectual em crianças” (Gonzaga; Fontgalland, 2023. p. 916).

No tocante ao tricloroetano, cumpre mencionar que o seu principal uso é na limpeza de metais; já o tricloroetileno tem entre as suas principais finalidades agir como desengraxante de metais, além de ser um intermediário químico, retardante químico, sendo comumente utilizado na indústria têxtil; o tetracloroetano teve a sua produção aparentemente cessada, entretanto, pode ser utilizado “como solvente na limpeza e desengraxamento de metais, em removedores de tintas, vernizes e lacas, em filmes fotográficos e como extrator de óleos e gorduras” (Salgado; Marona, 2004, p. 24).

No Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde sobre doenças relacionadas ao trabalho, elaborado pelo Ministério da Saúde, consta como fatores de risco da exposição ao tricloroetileno, tetracloroetileno e tricloroetano o desenvolvimento de transtorno cognitivo leve, transtorno orgânico de personalidade, transtorno mental orgânico, episódios depressivos e neurastenia (Brasil, 2001).

O último agente etiológico indicado na Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde é o mercúrio, sendo considerado um metal líquido de alta toxicidade. A exposição ao mercúrio inorgânico é identificada em aproximadamente 90 profissões, sendo utilizado na metalurgia, produção de chapéus de feltro, refinarias de petróleo, etc. Os fatores de risco associados à exposição ao mercúrio são tão presentes que

há um nome específico para a intoxicação por mercúrio, sendo chamada de “síndrome de eretismo, caracterizada por irritabilidade, ansiedade, labilidade de humor e alteração da sociabilidade, timidez, falta de interesse pela vida, e baixa auto-estima seguida de depressão, delírio, alucinações, cansaço e desânimo, perda de memória” (Faria, 2003. p. 118).

Ante ao exposto, é possível concluir que a exposição a determinados agentes químicos, bastante comuns em certos ambientes de trabalho, pode culminar no desenvolvimento de transtornos psiquiátricos pelos trabalhadores. Nota-se, portanto, que há uma correlação entre o aspecto físico, tendo em vista que a exposição às substâncias implica em alterações cerebrais nocivas; e o psicológico, afinal, a consequência da exposição é materializada por meio de transtorno mental.

Além das doenças causadas pela exposição aos agentes etiológicos, o “Grupo V da CID-10” constante na Portaria nº 1.399/1999 apresenta transtornos mentais e do comportamento ocasionados pelos fatores de risco de natureza ocupacional, sendo eles: a) alcoolismo crônico; b) estado de “stress” pós-traumático; c) outros transtornos neuróticos especificados; d) transtorno do ciclo vigília-sono; e) síndrome de *burnout* (Brasil, 1999).

O alcoolismo pode ser conceituado como:

Um modo crônico e continuado de usar bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole periódico da ingestão ou por um padrão de consumo de álcool com episódios frequentes de intoxicação. Apesar das consequências adversas da ingestão de álcool para a vida e a saúde do usuário, o indivíduo tende a manter e/ou aumentar o hábito, principalmente em situações estressoras e conflitantes (Faria; Souza, 2022, p. 91).

A Portaria nº 1.399/1999 indica como principais fatores de risco ao alcoolismo crônico os problemas relacionados ao emprego e desemprego e as circunstâncias relativas às condições de trabalho, classificadas como “difíceis” (Brasil, 1999).

Com o intuito de investigar a relação entre condições de trabalho e consumo abusivo de álcool, Costa, Silva e Silveira (2016) realizaram uma revisão bibliográfica baseada em dez artigos científicos disponíveis nas bases *Bireme* e *PubMed*. A análise evidenciou diversos fatores que vinculam o uso excessivo de bebidas alcoólicas ao contexto laboral, destacando-se a influência da condição socioeconômica dos locais de prestação de serviços. Observou-se que o exercício profissional em bairros

marcados por elevados índices de violência e pobreza favorece o aumento do consumo de álcool entre os trabalhadores.

Além disso, verificou-se que o uso abusivo de álcool por trabalhadores possui vinculação com o sentimento de estresse, muitas vezes ocasionado pela temperatura do ambiente de trabalho - calor ou frio excessivos -, posições desconfortáveis para trabalhar, ruídos, extensas jornadas de trabalho, insegurança sobre a permanência no emprego e submissão a situações de violência durante o exercício do labor. Diante disso, percebe-se que “a motivação para o consumo de bebida alcoólica surgia da necessidade de relaxar após um dia de trabalho árduo” (Costa; Silva; Silveira, 2016, p. 120). Outro aspecto percebido consistiu na intenção do trabalhador em se ausentar do trabalho, em decorrência do uso frequente de álcool ocasionar o adoecimento e, conseqüentemente, o afastamento das suas funções.

O entendimento jurídico brasileiro sobre a relação entre trabalho e uso de álcool foi objeto de mudança significativa, afinal, em que pese a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 482, alínea “f”, indicar a “embriaguez habitual ou em serviço” (Brasil, 1943, art. 482, alínea “f”) como uma justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, o entendimento jurisprudencial dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é no sentido de que o alcoolismo crônico não é passível de ensejar a dispensa por justa causa (Brasil, 2025e).

Sendo assim, a aplicação do artigo 482, alínea “f”, da CLT, apresenta caráter subjetivo, considerando que se faz necessário o exame do caso concreto, para o fim de verificar se a embriaguez habitual do empregado é caracterizada como síndrome de dependência do álcool, hipótese em que a dispensa por justa causa não é autorizada. Nesse cenário, há uma corrente doutrinária que defende a necessidade de afastamento do trabalhador alcoolista, sem rescisão contratual, para fins de tratamento médico por meio da Previdência Social (Moura; Oliveira; Araújo, 2016).

Verifica-se, portanto, que o tratamento jurídico para a questão está apresentando contornos variáveis, de forma que o entendimento jurisprudencial contemporâneo estabelece que o alcoolismo crônico não é justa causa para a rescisão contratual, e que cabe ao empregador fornecer os meios adequados para garantir o tratamento eficaz do prestador de serviços.

Outra doença ocupacional indicada pelo Ministério da Saúde na Portaria nº 1.399/1999 é o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), que é desencadeado

após o indivíduo vivenciar um evento estressor traumático. Os sintomas mais comuns do TEPT consistem na:

Revivência contínua do evento traumático (critério B), evitação e entorpecimento (critério C) e excitabilidade aumentada (critério D), sendo que a duração desses sintomas é superior a um mês (critério E) e causa sofrimento clinicamente significativo ou prejuízo em áreas importantes da vida do indivíduo (critério F) (Schaefer; Lobo; Kristensen, 2012, p. 331).

Dejours (1992), ao analisar as estratégias coletivas de defesa, afirma que os trabalhadores da construção civil frequentemente se recusam a utilizar os equipamentos individuais de proteção, adotando uma postura de aparente invulnerabilidade diante do risco de acidentes. No entanto, quando um acidente efetivamente ocorre, é comum que os colegas responsabilizem o trabalhador acidentado, atribuindo-lhe a falta de competências necessárias para o exercício da função.

Embora alguns grupos de trabalhadores utilizem o medo do acidente como mecanismo de defesa para se proteger dos impactos nocivos do trabalho sobre a saúde mental, é evidente que tais ocorrências podem gerar consequências psicológicas significativas, incluindo o desenvolvimento de TEPT, de forma que “de 10 a 18% dos casos de violência no trabalho irão desenvolver sintomas que satisfazem os critérios para o TEPT” (Schaefer; Lobo; Kristensen, 2012, p. 331) e “44% dos trabalhadores que passaram por um acidente de trabalho preenchiem critérios para TEPT” (Schaefer; Lobo; Kristensen, 2012, p. 331).

Em continuidade, é indicada como uma doença ocupacional “outros transtornos neuróticos especificados”, também denominada de “neurose profissional”, a qual se subdivide em outras três, sendo elas: neurose profissional traumática, psiconeurose profissional e neurose da excelência (Brasil, 2001).

A neurose profissional traumática já foi abordada anteriormente, quando analisado o transtorno de estresse pós-traumático. A psiconeurose profissional resulta da interação entre neuroses pré-existentes e fatores presentes no contexto laboral. Quando o indivíduo é exposto ao ruído constante do ambiente de trabalho, enfrenta relações interpessoais conflituosas com colegas ou teme ser dispensado pelo empregador, essas neuroses latentes são reativadas e passam a se manifestar de maneira concreta nas situações vivenciadas no espaço ocupacional. Já a neurose da excelência “decorre do esforço para atingir os ideais de excelência no trabalho, cada

vez mais exigentes. O indivíduo desenvolve uma imagem semelhante aos padrões de excelência da instituição, em detrimento de sua personalidade” (Fukujima, 2010, p. 413). Nota-se, portanto, que a neurose profissional provém de questões pessoais e intrínsecas do indivíduo, que são afloradas em decorrência de determinada situação vivenciada durante a prestação de serviços.

O transtorno do ciclo vigília-sono é causado pela submissão do indivíduo ao trabalho em turnos, diurno e noturno, que não observa as suas características físicas, o que acarreta uma alteração no padrão de sono, culminando em insônias, interrupção precoce do sono ou sonolência excessiva. O referido transtorno demonstra alta incidência em determinados segmentos de trabalhadores, como é o caso de agentes de vigilância de instituições de ensino, afinal, um estudo realizado com dez vigias - todos do sexo masculino, com idades entre 31 a 63 anos - indicou que 80% dos entrevistados relataram sintomas típicos do transtorno do ciclo vigília-sono (Benites *et. al.*, 2013).

O último transtorno mental indicado na Portaria nº 1.399/1999 do Ministério da Saúde se trata da síndrome de *burnout*, a qual consiste “em um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho” (Trigo; Teng; Hallak, 2007, p. 223). A referida síndrome se externaliza por meio de exaustão emocional, distanciamento afetivo, baixa realização profissional, além de ser associada com depressão e ansiedade (Trigo; Teng; Hallak, 2007).

Quanto aos aspectos sintomáticos da síndrome de *burnout*, cumpre destacar que:

A exaustão emocional, primeira dimensão da síndrome, manifesta-se por meio do sentimento de esgotamento e de falta de energia para lidar com as demandas emocionais do trabalho. Os indivíduos afetados podem experimentar uma sensação avassaladora de sobrecarga emocional, levando-os a um esgotamento progressivo de recursos emocionais. A despersonalização, segunda dimensão, refere-se à atitude negativa e cínica em relação ao próprio trabalho e aos demais atores do entorno. Os profissionais com burnout podem desenvolver uma postura de distanciamento emocional, tratando colegas e clientes de forma impessoal e insensível, perdendo a empatia que antes caracterizava suas interações. A terceira dimensão, redução da realização pessoal, está associada à percepção de inadequação no desempenho profissional e à falta de conquistas no ambiente de trabalho. Os indivíduos com burnout podem sentir que suas realizações no trabalho não são reconhecidas ou valorizadas, contribuindo para uma espiral de insatisfação e desmotivação (Silva, 2024, p. 69).

Faz-se pertinente mencionar que a síndrome de *burnout* é diretamente associada ao trabalho, de forma que os principais precursores consistem na organização do trabalho, as relações interpessoais do espaço ocupacional, as funções atribuídas e a carga de trabalho exigida, além dos fatores sociais, como falta de suporte familiar (Silva, 2024). Destaque-se que, no Brasil, a síndrome de *burnout* demonstra alta incidência, afinal, é o segundo país do mundo com mais diagnósticos, de maneira que “cerca de 30% das pessoas ocupadas em território nacional sofrem com a doença de ordem mental” (Passos; Lacerda, 2025, p. 1).

À luz do exposto, constata-se que os transtornos mentais ocupacionais previstos na Portaria nº 1.399/1999 do Ministério da Saúde apresentam elevada incidência no contexto social. Nesse sentido, torna-se imprescindível a adoção de mecanismos jurídicos capazes de assegurar a meios de atenção psicossocial aos trabalhadores, tema que será aprofundado no próximo tópico.

1.3 A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DA TRABALHADORA PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A CRFB/1988 assegura, em seu artigo 7º, inciso XXII, como um dos direitos dos trabalhadores, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Diante disso, o capítulo V do Decreto-Lei nº 5.452/1943 estabelece diretrizes gerais que versam sobre segurança e medicina do trabalho, de forma que o artigo 155 atribui ao órgão nacional competente a elaboração de normas para regulamentar a matéria, conferindo ao Ministério do Trabalho tal responsabilidade. Para tanto, foram editadas as Normas Regulamentadoras (NRs), as quais “dispõem sobre as relações que devem existir entre os trabalhadores e seu ambiente de trabalho, seja essa relação abrangente as empresas de prestação de serviços públicos a terceiros” (Panaino; Sanchez, 2021, p. 203).

As NRs foram originalmente implementadas por meio da Portaria MTb nº 214/1978, a qual aprovou 28 NRs que dispõem sobre variados temas voltados à proteção do trabalhador (Brasil, 1978). A NR-1 tem como objetivo:

estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho (Garcia, 2023, p. 39).

Com a intenção de mapear os possíveis riscos ocupacionais, para fins de adoção de medidas preventivas, a subseção 1.5 da NR-1 discorre sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais, de forma que prevê a necessidade de elaboração de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que deve ser implementado por cada estabelecimento, e deve “abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho” (Brasil, 1978, p. 5).

O PGR deve ser composto pelo Inventário de Riscos e Plano de Ação, de modo que Röhm *et. al.* (2020, p. 159), descrevem da seguinte forma:

No Inventário de Riscos serão consolidados dados da identificação dos riscos ocupacionais mediante: a caracterização dos processos e ambientes de trabalho e das atividades; descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas; dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; avaliação dos riscos incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão. Posteriormente, na segunda etapa, no Plano de Ação devem ser indicadas as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com a definição de um cronograma, forma de acompanhamento e controle dos resultados. O desempenho das soluções precisa contemplar a verificação da execução das ações planejadas, as inspeções dos locais e equipamentos de trabalho e monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando existentes.

Em resumo, o Inventário de Riscos deve indicar as atividades realizadas no respectivo estabelecimento, além de descrever os possíveis riscos aos quais estão submetidos os trabalhadores, sendo necessário apresentar a classificação desses riscos e os resultados obtidos por meio da avaliação de ergonomia. O Plano de Ação, por sua vez, irá estabelecer as medidas que visam prevenir os riscos mencionados no Inventário.

A NR-1, desde a sua promulgação em 1978, já passou por 13 atualizações⁶, sendo que, em 2024, foi editada a Portaria MTE nº 1.419/2024, para o fim de alterar o subcapítulo 1.2 da NR-1, incluindo a necessidade de gerenciamento de FRP relacionados ao trabalho (Brasil, 2024e). A referida Portaria estava prevista para entrar em vigor em 25 de maio de 2025, todavia, o início da sua vigência foi prorrogado para 25 de maio de 2026, por meio da Portaria MTE nº 765/2025 (Brasil, 2025d).

Com a promulgação da Portaria MTE nº 1.419/2024 nota-se que, “pela primeira vez, são reconhecidos como riscos ocupacionais o estresse crônico, o assédio moral, a sobrecarga, a pressão emocional, os conflitos interpessoais e o esgotamento mental, exigindo avaliação sistemática e ações preventivas” (Camargos; Nunes, 2025, p. 10). Diante disso, caberá aos empregadores a adoção de medidas preventivas, investigativas e combativas em relação aos fatores de riscos psicossociais no ambiente laboral.

Todavia, o gerenciamento dos FRP é marcado por uma subjetividade intrínseca que dificulta seu mapeamento. Diferente dos riscos físicos, mensuráveis por critérios objetivos - como os limites de tolerância para ruído e calor estabelecidos nos Anexos 1, 2 e 3 da NR-15 (Brasil, 1978) -, os FRP possuem natureza “essencialmente qualitativa, e sua avaliação exige métodos, estratégias e instrumentos que possam captar as percepções dos trabalhadores acerca dos fatores que desencadeiam estresse, sofrimento e adoecimento” (Lucca; Silva-Junior; Bandini, 2025, p. 1).

Diante disso, para ser possível mensurar os FRP, Lucca, Silva-Junior e Bandini (2025) sugeriram a elaboração de questionários de autorrelato, para aplicação coletiva aos trabalhadores, em um ambiente sigiloso e anônimo, com perguntas que versam sobre as dimensões psicossociais do trabalho desempenhado. Além dos questionários, foram propostas avaliações complementares qualitativas, por meio de grupos focais, rodas de conversa e entrevistas, com a intenção de angariar mais informações pertinentes, além daquelas obtidas por meio dos questionários. Diante do que for respondido e relatado pelos prestadores de serviços, seria possível quantificar os FRP, ainda que por uma abordagem subjetiva e individual, que se manifesta coletivamente.

⁶ Uma em 1983 (Portaria SSMT nº 06); uma em 1988 (Portaria SSMT nº 03); uma em 1993 (Portaria SSMT nº 13); uma em 2009 (Portaria SIT nº 84); uma em 2019 (Portaria SEPRT nº 915); uma em 2020 (Portaria SEPRT nº 6.730); duas em 2021 (Portarias SEPRT nº 1.295 e 8.873); uma em 2022 (Portaria MPT nº 4.219); três em 2024 (Portarias MTE nº 342, 344 e 1.419); uma em 2025 (Portaria MTE nº 765).

Para Horcades e Vilela (2022) a avaliação dos riscos psicossociais pressupõe a escuta dos trabalhadores, com a intenção de identificar a fonte dos perigos. Diante disso, os possíveis FRP indicados devem ser caracterizados de acordo com a severidade do dano, a qual consiste na “avaliação do tipo e intensidade do adoecimento que pode advir da exposição aos fatores de risco avaliados” (Horcades; Vilela, 2022, p. 65); e a probabilidade que, por sua vez, tem previsão no subitem 1.5.4.4.4 da NR-1

E depende de alguns aspectos que devem ser qualificados e quantificados, dentre estes a forma como a exposição aos fatores se dá, a intensidade dessa exposição, considerando frequência, mecanismos de controle e existência ou não de autonomia para o trabalhador lidar com esses fatores (Horcades; Vilela, 2022, p. 69).

Para a confirmação e quantificação da exposição aos riscos psicossociais, Horcades e Vilela (2022) destacam ferramentas consagradas como a psicodinâmica do trabalho e o modelo demanda-controle. Adicionalmente, são indicados instrumentos específicos para essa avaliação, a exemplo do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, do questionário *Health Safety Executive* e do Questionário do Conteúdo do Trabalho. Ressalte-se que todos esses métodos são validados para o contexto brasileiro e permitem o mapeamento preciso dos riscos de natureza ocupacional.

Diante disso, conclui-se que a avaliação de riscos psicossociais ocupacionais, prevista na NR-1, com vigência a partir do dia 26 de maio de 2026, apresenta desafios de implementação, principalmente em razão do seu viés subjetivo. Todavia, pesquisas prévias se voltaram a estabelecer mecanismos de mapeamento dos FRP, por meio de protocolos e aplicação de questionários, sendo ferramentas adequadas para análise da severidade e probabilidade dos danos à saúde mental dos trabalhadores.

Além das atualizações na NR-1, a promulgação da Lei nº 14.831, no dia 27 de março de 2024, revela a preocupação do Poder Legislativo brasileiro na implementação de medidas que visam à promoção da saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2024c).

O ato normativo em questão estrutura-se em dez artigos e assegura a concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental - com prazo de validade de dois anos - aos estabelecimentos que cumprirem as exigências previstas

no artigo 3º⁷. Segundo as diretrizes de emissão, o processo será conduzido por uma comissão certificadora e seguirá trâmites estabelecidos em regulamentação específica (Brasil, 2024c).

Ao examinar as diretrizes previstas no artigo 3º, observa-se que caberá à empresa, que pretende que seja concedido o certificado, não só assegurar que o contexto de trabalho seja o menos nocivo possível à saúde mental dos trabalhadores, como também facilitar o acesso para acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

Apesar do caráter simbólico da Lei nº 14.831/2024, considerada, juntamente com a atualização da NR-1, como a representação de “avanços significativos para a gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral” (Sena; Nunes, 2026, p. 6), Arce e Lima (2025) destacam os principais desafios para que tais normas alcancem efetividade prática no ambiente laboral.

Segundo os autores, o primeiro obstáculo identificado consiste na resistência empresarial, de forma que o foco na hiperprodutividade se mostra contrário às diretrizes previstas pela Lei nº 14.831/2024, visto que é associado ao controle rígido e incentivação da competitividade, o que pode ser prejudicial à saúde mental do trabalhador. Essa lógica gerencial resulta em profissionais do setor de Recursos Humanos (RH) que demonstram pouco conhecimento em psicodinâmica do trabalho,

⁷ Art. 3º As empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I - promoção da saúde mental:

- a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
- c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;
- d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
- e) capacitação de lideranças;
- f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

II - bem-estar dos trabalhadores:

- a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;
- d) incentivo à alimentação saudável;
- e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
- f) incentivo à comunicação integrativa;

III - transparência e prestação de contas:

- a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações;
- c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental (Brasil, 2024c, art. 3º).

ou capacidade técnica para avaliar os riscos psicossociais e promover medidas para a gestão da saúde mental (Arce; Lima, 2025).

Além dos desafios oriundos do setor empresarial, também é possível identificar dificuldades resultantes da atuação estatal, ou da sua ausência, visto que há um déficit de fiscalização. Arce e Lima (2025) destacam que o número de Auditores-Fiscais do Trabalho é insuficiente, além da identificação de irregularidades em auditorias de segurança e saúde, o que compromete o adequado supervisionamento das práticas empresariais e os impactos psicossociais. Ainda, verifica-se uma falta de implementação de políticas de apoio, para dar direcionamento às empresas. Em decorrência do exposto, tem-se que os “desafios técnicos na inspeção e na conformidade normativa, a adesão voluntária ao Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental tende a ser limitada sem incentivos públicos robustos e supervisão regulatória eficaz” (Arce; Lima, 2025, p. 36).

Para superar esses desafios, Arce e Lima (2025) sugerem os seguintes mecanismos: a) a criação de uma Plano Nacional de Saúde Mental no Trabalho; b) fortalecimento da Auditoria Fiscal do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho (MPT); c) implementação de políticas públicas voltadas à capacitação técnica e apoio financeiro; d) fortalecimento da atuação estatal de forma vinculada às empresas, com o objetivo de impactar o cenário cultural gerencial.

Em uma análise mais otimista sobre a Lei nº 14.831/2024, Campos (2024, p. 7) entende que o ato normativo em questão

Representa um avanço importante na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, oferecendo uma oportunidade valiosa para empreendedoras implementarem práticas que garantam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Cumprе ressaltar que o estudo da referida Lei sob uma perspectiva de gênero revela-se pertinente, tendo em vista que o artigo 3º, inciso I, alínea “d”, prevê, como uma diretriz, a “promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher” (Brasil, 2024c, art. 3º, inciso I, alínea “d”), o que demonstra o reconhecimento legislativo da necessidade de apoio psicológico específico e diferenciado à mulher trabalhadora.

Partindo dessa abordagem, Campos (2024) discorre sobre os possíveis impactos positivos da Lei nº 14.831/2024 no empreendedorismo feminino. É

destacado sobre a importância da saúde física e mental para a garantia do bem-estar no trabalho, sendo que o artigo 3º, inciso II, alíneas “c” e “d”, da Lei supramencionada estabelece como requisitos para a emissão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental o incentivo à prática de atividades físicas e alimentação saudável. Diante disso, verifica-se que esses dispositivos “sublinham a importância de práticas de promoção da saúde no ambiente de trabalho e têm implicações diretas para a experiência das mulheres empreendedoras” (Campos, 2024, p. 7). Contudo, não obstante seu caráter inovador e o potencial de fomentar o empreendedorismo feminino, a autora observa a carência de estudos e dados estatísticos sobre os efeitos práticos da Lei nº 14.831/2024. Nesse sentido, alega ser imperativa a ampliação das pesquisas para uma ampla compreensão de seus impactos.

Conclui-se, portanto, que a atualização da NR-1 e a promulgação da Lei nº 14.831/2024 materializam a relevância simbólica conferida pelo ordenamento jurídico pátrio à preservação da saúde mental dos trabalhadores. Contudo, a eficácia plena de tais dispositivos se condiciona à implementação de medidas complementares, tais como: a fixação de diretrizes específicas para o PGR no âmbito psicossocial; a regulamentação dos procedimentos para a concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental; e o fomento a programas de conscientização corporativa acerca da higidez mental no ambiente de trabalho.

Nesse cenário, a tutela da saúde mental do trabalhador formal permanece como um desafio complexo ao Poder Legislativo. Tal problemática adquire contornos ainda mais severos quando o foco recai sobre a mulher motorista de aplicativo, de forma que sua proteção enfrenta dificuldades adicionais, de ordem estrutural e jurídica, as quais serão analisadas no capítulo subsequente.

CAPÍTULO 2 - A SAÚDE MENTAL DA MULHER MOTORISTA DE APLICATIVO

Assim, o triunfo do patriarcado não foi nem um acaso nem o resultado de uma revolução violenta. Desde a origem da humanidade, o privilégio biológico permitiu aos homens afirmarem-se sozinhos como sujeitos soberanos. Eles nunca abdicaram o privilégio; alienaram parcialmente sua existência na Natureza e na Mulher, mas reconquistaram-na a seguir. Condenada a desempenhar o papel do Outro, a mulher estava também condenada a possuir apenas uma força precária: escrava ou ídolo, nunca é ela que escolhe seu destino. [...] São eles que decidem se as divindades supremas devem ser femininas ou masculinas. O lugar da mulher na sociedade é sempre eles que estabelecem. Em nenhuma época ela impôs sua própria lei.

Simone de Beauvoir

A lógica do mais-trabalho - definido como o tempo de trabalho destinado à produção de mais-valor (Duarte, 2019) - não é uma novidade do mundo moderno, nem uma invenção exclusiva do capitalismo. Na verdade, essa é uma estratégia antiga, afinal, em qualquer época da história, o possuidor dos meios de produção obriga o trabalhador a produzir mais do que o necessário para o próprio sustento. Essa imposição se dá com a intenção garantir que sobre um excedente para a subsistência do burguês (Marx, 2017).

Apesar de ter previsto os efeitos prejudiciais do capitalismo no âmbito social, Marx provavelmente ficaria surpreso com a dimensão da problemática no século XXI, considerando a implementação de um sistema político-econômico neoliberal globalizante, o qual é instituído “de forma dialógica e complexa, em benefícios financeiros, regulando, ditando, oprimindo, desafiando, constituindo, controlando e impactando o mundo do trabalho” (Gomes-Souza; Tramontano, 2024, p. 146).

Nessa toada, verifica-se que o neoliberalismo se apropriou dos avanços tecnológicos, e do alto índice de trabalhadores buscando formas de sobrevivência no ambiente urbano, para estabelecer um modelo produtivo em escala global pautado na precarização do trabalho, consistente na uberização (Gomes-Souza; Tramontano, 2024).

A prestação de serviços por meio de plataformas digitais mostrou-se como uma alternativa ao desemprego, e uma possibilidade de fonte de renda de forma flexível. Todavia, os efeitos nocivos ao trabalhador, em especial à sua saúde mental, são notórios. Em uma pesquisa publicada no ano de 2021, Oliveira e Monteiro (2021) analisaram 24 estudos, publicados entre 2017 e 2021, que tinham como objeto central a saúde mental do trabalhador uberizado, sendo que os principais pontos examinados foram os seguintes: a) ausência de vínculo empregatício com as empresas-

plataforma; b) os custos excessivos da atividade dos riscos envolvidos; c) o medo da violência urbana; d) jornadas de trabalho excessivas; e) estresse; e f) baixa remuneração. Ressaltou-se, ademais, uma acentuada disparidade entre os pontos positivos e negativos levantados pela literatura. A prevalência destes últimos evidencia “que a uberização do trabalho pode acarretar um adoecimento psíquico do trabalhador” (Oliveira; Monteiro, 2021, p. 711).

Ao observar a questão da saúde mental do trabalhador plataformizado sob uma perspectiva de gênero, é possível verificar que as mulheres apresentam condições estressoras particulares. Em um estudo conduzido com sete motoristas de aplicativo, Pagani *et. al.* (2021) verificaram que o cotidiano dessas mulheres é marcado pelo sentimento de menosprezo, fruto de uma construção social que ainda rotula a profissão como masculina. Além disso, destacou-se que o temor constante da violência urbana impõe um estado de insegurança permanente ao exercício da atividade.

Em decorrência disso, o presente capítulo tem como objetivo discorrer sobre os principais aspectos que influenciam negativamente o trabalho das mulheres motoristas de aplicativo. Para tanto, serão realizadas considerações sobre o tratamento legislativo e jurídico sobre o trabalho plataformizado, em especial a dificuldade de regulamentação e os reflexos às trabalhadoras do segmento. Na sequência, proceder-se-á à análise do trabalho feminino uberizado no contexto de violência urbana, sobre a incidência de situações e como as mulheres que prestam serviços como motoristas de aplicativo lidam com a questão. Finalmente, o trabalho irá examinar a divisão sexual do trabalho e a dupla jornada de trabalho no contexto contemporâneo do capitalismo por plataformas.

2.1 A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO E A ACENTUAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

No dia 31 de março de 2025 foi ao ar o *remake* da novela Vale Tudo, da emissora TV Globo, tendo como um dos enredos a história de Jarbas, interpretado por Leandro Firmino, o qual prestava serviços como motorista de aplicativo nos primeiros capítulos da novela. No capítulo 29 da trama, exibido no dia 2 de maio de 2025, Jarbas acorda e chega na sala, onde está presente a sua família - Consuelo (esposa), Daniela (filha) e André (filho) - e questiona o motivo pelo qual não foi acordado para trabalhar.

Diante do seu questionamento, Consuelo responde que ele precisava descansar, pois a rotina nos turnos da noite havia sido exaustiva. Em seguida, Daniela pergunta por que ele não retoma o trabalho como motorista particular, dando início ao diálogo a seguir:

Jarbas: minha filha, esse negócio de carteira assinada é a coisa mais difícil que tem agora.

André: mas quando o senhor estava empregado de carteira, o senhor queria ser independente, ser empreendedor.

Jarbas: esquece esse negócio de empreendedor, André, isso virou nome para desempregado tentando se virar, meu filho. Vou tomar banho, porque eu preciso rodar, porque o meu patrão, o Jarbas, mandou o empregado dele, o Jarbas, tomar vergonha na cara (Vale Tudo, 2026, 4min49seg)

Apesar de fictícia, a situação de Jarbas não está restrita às telas de televisão, segundo dados coletados por meio de um questionário aplicado para 492 trabalhadores uberizados durante o ano de 2021, foi possível constatar que 47,58% dos PSPD que desenvolviam a atividade pessoalmente, com localização específica, gostariam que o vínculo empregatício com a plataforma fosse formalizado (Machado; Zanoni, 2022). Isso revela que, em que pese a aderência ao trabalho plataformizado se dar em decorrência da alegada flexibilidade, com o desempenho das atividades, os trabalhadores constatarem os prejuízos da ausência de regulamentação, ocasionando uma mudança de perspectiva.

O retrato de um motorista de aplicativo em uma novela exibida no horário nobre da emissora de televisão mais popular do Brasil demonstra que o trabalho por plataformas está totalmente inserido no contexto social. Contudo, a temática não está restrita às telas de televisão, sendo que se consolida como um objeto de estudo central no meio acadêmico. Diante das diversas pesquisas na área, foram estabelecidas denominações que buscam explicar - ou ao menos delimitar - os fenômenos que permeiam a uberização. É importante destacar que a literatura diverge em aspectos fundamentais e nas definições atribuídas a um mesmo termo. Nesse sentido, o Quadro 1 abaixo sintetiza as nomenclaturas mais difundidas e suas principais conceituações.

QUADRO 1 - Conceitos de Terminologias Vinculadas ao Trabalho por Plataformas Digitais

(continua)

Denominação	Conceito
-------------	----------

QUADRO 1 - Conceitos de Terminologias Vinculadas ao Trabalho por Plataformas Digitais

(continuação)

Plataformas digitais	Resultado das inovações tecnológicas usadas em prol da eficiência econômica, que acarreta um modelo produtivo pautado no imaginário no “empreendedor de si mesmo” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020). Consiste no meio pelo qual as empresas operadoras de aplicativo conectam trabalhadores e usuários, para fins de prestação de serviços de forma precarizada.
Plataformização	Trata-se de um desdobramento da industrialização, possibilitado pelas mudanças tecnológicas. Consiste em um sistema que se apropria dos meios virtuais, com gerenciamentos próprios, para estabelecer uma estrutura que organiza os trabalhadores, de modo massificado, para prestação de serviço informal, precário, degradado e flexível (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).
Uberização	Termo consolidado pela socióloga do trabalho Abílio, para representar um formato de gestão da força de trabalho operada por meio das plataformas digitais, tendo como resultado as “formas contemporâneas de eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos” (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 27).
Trabalho digital	O trabalho digital está inserido na cultura tecnocrática que permeia o mundo do trabalho contemporâneo (Lima; Bridi, 2019), de forma que o espaço virtual é utilizado para a prestação de serviços, em diversos formatos e modalidades.
Precariado	O conceito de precariado não tem sua gênese vinculada ao fenômeno da plataformização, de modo que a sua origem remonta à década de 1970, sendo resultado da hegemonia neoliberal, que incorpora um sistema produtivo precarizado. Leite (2019, p. 114), ao discorrer sobre as contribuições de Standing para a conceituação de precariado, destaca que a sua característica mais marcante consiste no desenvolvimento de “trabalhos de natureza contratual frágil, instável, flexível, com rendimentos não assegurados, com menos direitos do que outros trabalhadores”.

QUADRO 1 - Conceitos de Terminologias Vinculadas ao Trabalho por Plataformas Digitais

(continuação)

Economia do compartilhamento	A economia do compartilhamento também pode ser denominada como economia colaborativa, consumo colaborativo e economia ponto a ponto. Todos esses termos são utilizados para se referir às “práticas antigas de dividir, permutar, trocar ou transacionar financeiramente produtos e serviços entre pessoas” (Folgueira; Silva; Carvalho, 2019, p. 89). Com a evolução tecnológicas, essas trocas passaram a ocorrer por meio do ambiente virtual, intermediado por plataformas, com ou sem fins lucrativos.
Economia de plataforma	Nome atribuído ao sistema em que plataformas digitais disponibilizam “a infraestrutura, regulam o ambiente e disponibilizam recursos a partir dos quais diferentes formas de interação e transação ocorrem, podendo ocorrer em formas múltiplas e nas quais os próprios agentes podem assumir diferentes condições” (Ferreira, 2020, p. 75).
Capitalismo de plataforma ou plataformismo	Ao considerar o sistema capitalista como sucessor do colonialismo, de maneira que os burgueses objetivam extrair ao máximo os recursos naturais e humanos da classe operária para benefício próprio, tem-se que o capitalismo de plataforma é representado pela implementação de plataformas digitais que conectam produtos e serviços com potenciais consumidores, com a intenção final de explorar e monitorar as interações entre ambos (Lemos; Matos; Arroio, 2025).
<i>Gig Economy</i>	Com origem no jargão utilizado pelos músicos norte-americanos, para indicar os shows pagos por noite, o termo <i>Gig Economy</i> parte da lógica da prestação de serviços realizada por meio de contratos curtos e com baixa remuneração (Lacerda; Prevot; Moura, 2025).
Trabalho zero hora e <i>just in time</i>	O trabalho zero hora se materializa dentro do modelo <i>just in time</i> , aquele é representado pelo contrato zero hora, “onde o trabalhador recebe por serviço realizado a partir de uma demanda gerada pela plataforma” (Nascimento, 2024, p. 114). O modelo <i>just in time</i> consiste no formato de trabalho sob demanda, sendo que possui como principal característica o controle do tempo e da produção.

QUADRO 1 - Conceitos de Terminologias Vinculadas ao Trabalho por Plataformas Digitais

(conclusão)

Trabalho <i>online web-based</i> ou <i>Crodwork</i>	É o trabalho realizado por meio de plataformas digitais e desempenhado de forma remota ou <i>online</i> , não sendo exigida a presença física para a prestação do serviço (Machado; Zanoni, 2022).
Trabalho <i>location-based</i> ou sob demanda por meio de aplicativos	É o trabalho realizado por meio de plataformas digitais, sendo que “há combinação de oferta e demanda de mão de obra por meio da internet e a execução das atividades ocorre presencialmente” (Kalil, 2020, p. 24).

Fonte: autoria própria, 2026.

A análise do quadro evidencia que o trabalho plataformizado constitui um campo de estudo vasto e multifacetado. Diante do viés crítico desta pesquisa, que entende a precarização e a transferência de riscos ao trabalhador como inerentes à prestação de serviços por aplicativos, e considerando que o objeto central são os motoristas, optou-se pela utilização preferencial dos termos *plataformização* e *uberização*. Tal escolha, contudo, não obsta o emprego de outras nomenclaturas quando o aporte conceitual for pertinente.

Superada a etapa conceitual, convém analisar a *uberização* no cenário brasileiro contemporâneo, com foco nas discussões travadas nos âmbitos Judiciário e Legislativo.

2.1.1 Considerações do Poder Judiciário: Tema nº 1.291 do Supremo Tribunal Federal

No dia 8 de fevereiro de 2024 o Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Edson Fachin se manifestou pela existência de repercussão geral do tema afeto ao Recurso Extraordinário (RE) nº 1.446.336, sendo que, na sessão do plenário virtual realizada no dia 2 de março de 2024, o “Tribunal, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada” (Brasil, 2026c, p. 1), instaurando-se o Tema nº 1.291, que tem a intenção de pacificar o entendimento sobre o reconhecimento de vínculo empregatício, ou não, entre os motoristas de aplicativo e a empresa administradora de plataforma digital.

A controvérsia jurídica que originou o Recurso Extraordinário paradigma iniciou-se com o ajuizamento de Reclamação Trabalhista perante a 67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região, sob o nº 0100853-94.2019.5.01.0067, envolvendo a reclamante Viviane Pacheco Camara e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O cerne da demanda consistia no pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, tese que foi afastada em primeira instância pelo Magistrado Fabio Correia Luiz Soares, em 27 de novembro de 2019. Ao julgar os pedidos improcedentes, a sentença fundamentou que a relação fática não preenchia os requisitos cumulativos do artigo 3º da CLT⁸, destacando que a autonomia da reclamante para definir seus dias e horários de labor afastava o caráter de não eventualidade. Somado a isso, o juízo considerou inexistente a subordinação jurídica, uma vez que não havia imposição de jornada ou ordens diretas, mas apenas orientações gerais de uso do aplicativo. Por fim, a decisão pontuou que a contraprestação financeira não se enquadra no conceito estrito de salário, visto que a percepção de 75% a 80% do valor total das corridas pela motorista destoava do percentual de 50% exigido pela doutrina e jurisprudência para reconhecimento da existência de parceria (Brasil, 2019).

Diante da sentença desfavorável, a reclamante interpôs Recurso Ordinário (RO), de modo que os autos foram remetidos para o 2º grau de jurisdição no dia 3 de fevereiro de 2020. No acórdão proferido, a Desembargadora Relatora Carina Rodrigues Bicalho não homologou a proposta de acordo apresentada, entendendo pela inadequação das cláusulas e que a intenção conciliatória se deu como uma estratégia de manipulação da jurisprudência trabalhista. No mérito, foi destacado que o artigo 6º, parágrafo único, da CLT enquadra os mecanismos tecnológicos de controle para fins de subordinação, de forma que o Direito do Trabalho deve se atualizar para compreender as novas formas de supervisão possibilitadas pelo ambiente virtual. Ademais, discorreu-se sobre a importância de interpretar os requisitos da relação de emprego sob a égide da proteção constitucional conferida ao trabalho, enquanto direito humano e fundamental (Brasil, 2021).

⁸ Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1973, art. 3º).

Quanto ao requisito da pessoalidade, a Desembargadora afirmou se tratar de questão incontroversa, tendo em vista que a defesa da empresa Uber confirmou que o cadastro do motorista deve ser realizado de forma individual e identificada, e que a atividade deve ser desempenhada exclusivamente pelo prestador de serviços cadastrado. No tocante à não eventualidade, fundamentou que a flexibilidade da jornada de trabalho não consiste em um elemento descaracterizador, visto que a sua configuração se dá com a prestação de serviços em caráter permanente. Em continuidade, ressaltou que, em que pese a Uber afirmar que a sua função é restrita à intermediação entre motoristas e passageiros, ela consiste em uma empresa de transporte, consoante reconhecido por cortes internacionais, como *Central London Employment Tribunal*, Corte Distrital da Carolina do Norte, *Cour de Cassation* Francesa e Tribunal de Justiça Europeu. Ainda, afirmou que a empresa-plataforma possuía o controle das horas semanais trabalhadas, e a continuidade do serviço prestado não é exigida para a caracterização da não eventualidade (Brasil, 2021).

Sobre o requisito da onerosidade, o acórdão se fundamentou na ausência de negociação entre os motoristas e a Uber; que a transação direta entre o motorista e o passageiro é pouco viável e, pelos critérios estabelecidos pela Uber, é prejudicial ao prestador de serviços; sendo assim, o valor de cada corrida e o percentual retido pela plataforma é fixado pela Uber de forma unilateral. Diante disso, concluiu que:

As características do salário estão presentes: a) essencialidade, sendo o contrato de trabalho oneroso, sem salário não há contrato de trabalho - o motorista é remunerado por produção; b) reciprocidade, já que se justifica o pagamento pelo tomador quando há atuação em seu favor; c) sucessividade, pois há uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) periodicidade, em intervalos curtos - semanais, dada a sucessividade, para que o trabalhador provenha a si e a sua família; e) determinação heterônoma, que, no caso do Uber, deixa de ser heterônoma e passa a ser unilateral (Brasil, 2021, p. 52).

Por fim, teceu considerações sobre o requisito mais controverso quando o assunto é o vínculo empregatício com empresas-plataforma, que se trata da subordinação. Para discorrer sobre o assunto, a Desembargadora Relatora indica a seguinte questão central: “trabalho indubitavelmente realizado pela Viviane seguia aos comandos tais da Uber [...] capaz de caracterizar a subordinação jurídica ou era livremente realizados pela Viviane, que se autogeria, conduzindo uma atividade de natureza econômica própria?” (Brasil, 2021, p. 54). Ao responder o questionamento, afirma-se que a Uber exerce o controle dos motoristas por programação neo-fordista,

ao “codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão” (Brasil, 2021, p. 57). Consequentemente, concluiu-se que a Uber é a responsável pela organização produtiva, operando-a por meio telemático. Nesse cenário, os trabalhadores integram-se à estrutura estabelecida pela plataforma e submetem-se a ordens e programações, o que configura subordinação.

Sendo assim, por entender que os requisitos previstos pelo artigo 3º da CLT estão presentes na prestação de serviços desempenhado por Viviane junto à Uber, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região de provimento ao RO interposto pela autora, reconhecendo o vínculo empregatício e condenando a ré a realizar a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de Viviane, e ao pagamento do valor total de R\$ 40.000,00 a título de aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais, hora extra, indenização por danos morais e honorários sucumbenciais.

Por não concordar com o acórdão proferido, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. interpôs Recurso de Revista (RR) no dia 26 de outubro de 2021, sendo recebido apenas parcialmente. Diante disso, a recorrente impugnou a decisão por meio de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (RRAg), realizando-se a remessa dos autos para o TST (Brasil, 2021).

O acórdão do RRAg foi proferido no dia 19 de dezembro de 2022 pela 8ª Turma do TST, tendo como Relator o Ministro Alexandre Agra Belmonte. No tocante ao Agravo de Instrumento, o TST conheceu e não deu provimento, alegando que o acórdão impugnado foi devidamente fundamentado e que não houve prejuízo à prestação jurisdicional, em razão da ausência de omissão ou de obscuridade. Quanto ao RR, conheceu e deu parcial provimento, mantendo a não homologação do acordo celebrado, por entender que a recorrente estava agindo com má-fé ao tentar impedir a formação de precedentes trabalhistas. Ademais, manteve a decisão da 7ª Turma do TRT da 1ª Região, fundamentando que, apesar do discurso propagado pela Uber, de que consiste em uma empresa de tecnologia, na verdade, presta serviços de transporte, e que os motoristas estão sujeitos à subordinação por meio do algoritmo da plataforma (Brasil, 2022).

Ao discorrer sobre os elementos do vínculo empregatício, o Ministro Relator destacou que a Uber possui controle sobre os prestadores de serviço, visto que detém o poder de logar as contas, deslogar, estabelecer os critérios de pontuação, excluir

permanentemente o cadastro e fixar os preços de forma unilateral; que a flexibilidade dos horários é insuficiente para descaracterizar a relação de emprego; que a verificação de segurança do cadastro do motorista e que o impedimento de que seja substituído por terceiro configura pessoalidade; e que o repasse dos frutos do trabalho pela empresa-plataforma ao trabalhador demonstra a onerosidade. Em razão do exposto, manteve parcialmente a condenação, sendo que reformou o acórdão impugnado apenas em relação à indenização por danos morais, afirmando que o descumprimento de obrigações trabalhistas, de forma isolada, não gera dano aos direitos da personalidade (Brasil, 2022).

Em decorrência da majoritária manutenção do acórdão recorrido, a Uber interpôs RE, sendo admitido pelo Ministro Vice-Presidente do TST, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, determinando-se a remessa ao STF (Brasil, 2022). O RE foi distribuído no dia 25 de julho de 2023, sob o nº 1.446.336, tendo como Relator o Ministro Edson Fachin. Desde a distribuição, o trâmite do RE consistiu em duas diligências: análise de requerimento de admissão como *amicus curiae* e audiência pública.

Ao analisar os pedidos de admissão como *amicus curiae*, o Ministro Relator fundamentou a análise no artigo 138 do Código de Processo Civil⁹ e discorreu sobre a relevância do referido instrumento para o Estado Democrático de Direito, ao permitir a participação popular nas discussões que visam interpretar e aplicar a CRFB/1988. No que tange aos critérios previstos pela lei processual, destacou que a matéria debatida é relevante em razão da sua amplitude e que possui relação com as normas constitucionais. Sendo assim, admitiu o ingresso de 33 órgãos, entidades e instituições¹⁰, como *amicus curiae*, abrangendo um espectro diversificado de atores

⁹ Art. 138. O juiz ou o relator, considerando a relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia, poderá, por decisão irrecorrível, de ofício ou a requerimento das partes ou de quem pretenda manifestar-se, solicitar ou admitir a participação de pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com representatividade adequada, no prazo de 15 (quinze) dias de sua intimação.

§ 1º A intervenção de que trata o caput não implica alteração de competência nem autoriza a interposição de recursos, ressalvadas a oposição de embargos de declaração e a hipótese do § 3º.

§ 2º Caberá ao juiz ou ao relator, na decisão que solicitar ou admitir a intervenção, definir os poderes do *amicus curiae*.

§ 3º O *amicus curiae* pode recorrer da decisão que julgar o incidente de resolução de demandas repetitivas (Brasil, 2015, art. 138).

¹⁰ Central Única dos Trabalhadores (CUT), Movimento Inovação Digital (MID), Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), Sindicato dos Permissionários e Motoristas Auxiliares de Táxis do Distrito Federal (SINPETAXI-DF), Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Individual por Aplicativos do Distrito Federal (SINDMAAP-DF), Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho

sociais e jurídicos que inclui Representantes de classe e Sindicatos de Motoristas e Entregadores, Associações Jurídicas e de Magistrados voltadas ao direito do trabalho e previdenciário, empresas de tecnologia e plataformas digitais diretamente impactadas pelo debate e instituições públicas e de defesa de direitos (Brasil, 2026c).

Ao convocar a audiência pública para o dia 9 de dezembro de 2024, às 9 horas, o Ministro Edson Fachin fundamentou a medida na necessidade de conferir segurança jurídica e transparência ao processo. Segundo o Relator, o ato é o instrumento vocacionado à colheita de dados e evidências essenciais para que o cidadão compreenda o conteúdo da norma em debate. Além disso, ressaltou que a controvérsia - o vínculo de emprego em plataformas digitais - é um dos temas mais latentes da atualidade trabalhista-constitucional. Assim, a audiência permite que o Judiciário acolha demandas e perspectivas que podem não ter sido devidamente abordadas pelos demais Poderes.

Devido ao expressivo número de inscritos, a audiência pública se estendeu pelos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, contando com transmissão ao vivo pelo canal do STF no *YouTube*. Ao considerar ambos os dias, realizaram-se 60 exposições, das quais 51¹¹ foram dedicadas à defesa do reconhecimento dos direitos trabalhistas aos

(ANPT), Associação Brasileira de Liberdade Econômica (ABLE), Associação dos Trabalhadores por Aplicativo e Motociclistas do Distrito Federal e Entorno (ATAM-DF), Associação Brasileira de Juristas pela Democracia (ABJD), 99 Tecnologia LTDA (99), Associação Brasileira dos Condutores de Veículos Automotores (ABRAVA), Solidarity Center (SC), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS), Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativos do Rio Grande do Sul (SIMTRAPLI-RS), Frente Ampla Democrática pelos Direitos Humanos (FADDH), União (AGU), Sindicato de Motoristas de Transporte por Aplicativo do Estado do Pará (SINDTAP-PA), Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo (STATT-SP), Observatório Nacional de Segurança Viária (ONSV), Instituto dos Advogados Previdenciários (IAPE), IFOOD.COM Agência de Restaurantes Online S.A (iFood), Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário (IBDP), Força Sindical (FS), Defensoria Pública da União (DPU), Sindicato dos Prestadores de Serviços por Meio de Apps e Software para Dispositivos Eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana (SINDIPORAPP-RJ), Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho do Paraná (SINJUTRA), Sindicato dos Trabalhadores em Aplicativos de Transportes do Rio Grande do Norte (SINDTRAPP-RN), Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista (ABRAT), Associação Brasileira de Defesa do Consumidor (PROTESTE), IDB Intermediação e Agenciamento de Serviços em Sites Ltda. (InDrive), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT) e Associação Nacional de Trabalhadores sem Vínculo de Emprego (ANT) (Brasil, 2025).

¹¹ Carlos Alberto Grana (Ministério do Trabalho e Emprego), Benedito Brunca (Ministério da Previdência Social), Tatiana Bianchini (DPU), Renan Bernardi Kalil (MPT), André Gonçalves Zipperer (OAB), Daniel Agrobom (FPMA), Marcelo Manzano (Unicamp), Leonel Augusto Gonçalves da Silva (Abrava), Wallace Costa Landim (Abrava), Solimar Corrêa (SindtApp), Magda Barros Biavasch (ABJD), José Eymard Loguerio (CUT), Leandro da Cruz Medeiros (StatteSP), Antonio Escosteguy Castro (Simtrapli-RS), Carlos Alberto Pereira de Castro (IBDP), Gustavo Ramos (Associação dos Trabalhadores por Aplicativo do DF), André Guthavo Martins Gomes Farias (Sinjutra), Paulo Roberto Guimarães (ONSV); Mauro de Azevedo Menezes (Anamatra), Paulo de Carvalho Yamamoto (ITF/ILAW), Tadeu Henrique Lopes da Cunha (ANPT), Nicolas Souza Santos (ANEA), André Luiz Queiroz Sturaro (Abrat), Raquel Rodrigues Braga (AJD), Luiz Carlos Correa Albuquerque (SindMobi), Gilderson Carlos Cavalcanti

motoristas de aplicativos, fundamentando-se em um conjunto de teses que evidenciam a precarização estrutural do setor (Brasil, 2024e).

Os argumentos centrais sustentam que a ausência de regulamentação do trabalho plataformizado resulta em uma lacuna de proteção que viabiliza jornadas extenuantes e o descumprimento de direitos fundamentais, ferindo diretamente a dignidade da pessoa humana. Ressaltou-se que a organização recente do setor impede negociações coletivas eficazes, enquanto as empresas operam sistemas sofisticados de gestão de mão de obra que, embora apresentem um discurso de autonomia, exercem controle real sobre trabalhadores economicamente dependentes. Sob essa ótica, o modelo atual transfere os riscos do negócio aos sujeitos mais frágeis - os trabalhadores e suas famílias -, que ficam desamparados diante de violências urbanas e acidentes, ao passo que investidores e fundos de risco permanecem isentos de responsabilidade regulatória (Brasil, 2024e).

Diante da natureza heterogênea da atuação das plataformas, os expositores defenderam a necessidade de uma regulação clara que valorize o trabalho e incentive a inovação sem renunciar à proteção social, sugerindo que o financiamento de direitos e da previdência possa advir da tributação direta dos ganhos das empresas. A defesa da transparência algorítmica e de critérios justos de remuneração foi acompanhada pelo pedido para que o Judiciário brasileiro se alinhe às recentes decisões de Cortes Constitucionais Europeias, evitando retrocessos sociais. Entre as proposições específicas, destacou-se a possibilidade de aplicação analógica da norma dos trabalhadores avulsos até a promulgação de lei específica, além da tese de que os requisitos da relação de emprego já se encontram devidamente configurados no caso da Uber. Por fim, argumentou-se que as plataformas se apropriam dos recursos tecnológicos para perpetuar a exploração do trabalhador e precarização, sendo necessário que o fortalecimento da economia contemple tanto a segurança do passageiro quanto a responsabilidade legal das plataformas perante a seguridade social e os direitos trabalhistas (Brasil, 2024e).

(Sintat-RN), André Luiz Figueira Cardoso (SindMaap-DF/SINPETAXI), Raiati Gomes de Souza (SindMapp-RO), Rodrigo Lopes da Silva Correia (Seambape/Amappe), Gilberto Almeida dos Santos (SindiMotoSP), André Freire Vieira Reis (AMMM-BA), Edgar Francisco da Silva (AmaBR), Luara Dias (Associação de Motofretistas do DF), Cezar Britto (CNTSS), Luiz Carlos Garcia Galvão (Nova Central Sindical), Solimar Corrêa (Força Sindical), Francisco Canindé Pegado (UGT), Francisco Ferreira Jorge Neto (TRT-2), Meilliane Pinheiro Vilar Lima (Representante de Viviane Pacheco Câmara), Adriana Marcolino (Dieese), Gabriela Neves Delgado (UnB), Ricardo Colturato Festi (ABET), José Dari Krein (REMIR), Roseli Aparecida Figaro (USP), Murilo Van der Laan (Unicamp), Ricardo Colares (UNIFOR), Cássio Luís Casagrande (UFF), Ana Carolina Paes Leme (UFMG) e Murilo Carvalho Sampaio (UFBA).

Além disso, os expositores evidenciaram a dimensão humana e estatística da precarização, destacando que o perfil majoritário dos trabalhadores, que consiste em homens pretos ou pardos com ensino médio completo, reflete o aprofundamento das desigualdades sociais. Discorreu-se sobre a "gestão pelo medo" exercida pelo controle algorítmico das plataformas, que, ao contrário de um chefe físico, impõe punições unilaterais e bloqueios sem direito de defesa, desconstruindo a tese da autonomia ao impedir que o motorista negocie tarifas ou recuse corridas sem punições. Sob a perspectiva da saúde pública, alertou-se para o alto número de acidentes de trânsito, de maneira que os custos de reabilitação são transferidos ao Estado, enquanto as empresas angariam cada vez mais lucros, sem contribuir para a seguridade social. Por fim, sustentou-se que a atividade principal dessas empresas é o transporte, e não apenas a tecnologia, visto que o ambiente virtual, os prestadores de serviço e os usuários pertencem exclusivamente à plataforma, restando ao trabalhador uma falsa sensação de empreendedorismo, que se dissipa, diante da ausência de proteção legal (Brasil, 2024e).

Em contrapartida, aqueles que defenderam a ausência de vínculo empregatício - nove exposições¹² - fundamentaram suas teses na preservação dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da liberdade econômica, sustentando que a relação entre plataformas e prestadores possui natureza estritamente comercial e de intermediação tecnológica. Segundo os representantes das empresas e confederações patronais (CNI e CNS), a ausência de subordinação é o elemento central desse modelo, uma vez que o motorista detém a prerrogativa de definir seus horários e locais de atuação, o que descaracteriza os requisitos clássicos da CLT e configura uma forma peculiar de trabalho autônomo (Brasil, 2024f).

Argumentou-se que a imposição do vínculo rígido comprometeria a viabilidade da "nova economia", resultando na redução de postos de trabalho, na diminuição da renda dos profissionais e no aumento dos preços ao consumidor, o que prejudicaria especialmente o acesso ao transporte em áreas periféricas. Sob essa ótica, as plataformas seriam ecossistemas de conveniência que promovem a eficiência ao

¹² Luciano Benetti Timm (Associação Brasileira de Liberdade Econômica), André Porto (Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia), Fabiana Regina Siviero Sanovick (99 Tecnologia LTDA), Diego Barreto (iFood), Marilda de Paula Silveira (Movimento Inovação Digital), Alexandre Vitorino Silva (Confederação Nacional da Indústria), Ricardo Oliveira Godoi (Confederação Nacional de Serviços), Mário de Conto (Confederação Nacional das Cooperativas) e Caroline Perônio Arioli (Uber do Brasil Tecnologia LTDA.).

rentabilizar bens subutilizados e democratizar a mobilidade, cumprindo inclusive uma função socioambiental, ao reduzir a frota de veículos privados. Assim, argumentou-se sobre a necessidade de uma regulação própria e moderna, que priorize a proteção previdenciária sem prejudicar a flexibilidade e a autonomia que definem o modelo de negócio (Brasil, 2024f).

Em análise aos argumentos apresentados na audiência pública, nota-se que 85% dos expositores destacaram a importância da proteção aos direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativo. Em que pese a evidente tendência social voltada à garantia de direitos fundamentais trabalhistas, Henn e Escrivão Filho (2025) alertam sobre a contradição entre as argumentações do ato e as decisões proferidas pela Corte Suprema, que tendem a legitimar a flexibilização do trabalho, em claro viés neoliberal. Apesar do repertório jurisprudencial do STF sugerir que o vínculo empregatício não será reconhecido, até o mês de maio de 2026 torna-se inviável afirmar-se com certeza se os 51 expositores ouvidos na audiência pública causaram alguma influência no julgamento final, tendo em vista que, após o ato, oportunizou-se a manifestação das partes e todos interessados, de modo que o acórdão ainda não foi proferido.

Nessa toada, faz-se pertinente mencionar a relevância da decisão a ser proferida pelo STF no Tema nº 1.291, visto que possui caráter vinculativo, e poderá impactar de forma direta a vida dos motoristas de aplicativo, e até mesmo dos PSPD de outros segmentos, por meio do reconhecimento vínculo empregatício ou então na elaboração de parâmetros regulatórios inovadores. Diante disso, conclui-se que a tese a ser definida pelo STF será um “divisor de águas, influenciando tanto o comportamento das plataformas quanto a atuação do Judiciário, do Ministério Público do Trabalho e do Legislativo no tocante à proteção dos trabalhadores em contextos de subordinação algorítmica” (Jodar; Paula; Santos, 2025, p. 16).

Embora o reconhecimento da repercussão geral seja um instrumento fundamental para a pacificação jurídica, o Poder Judiciário não é o único a se mobilizar pela regulamentação da uberização. Prova disso é a apresentação do Projeto de Lei Complementar (PL) nº 152/2025 perante a Câmara dos Deputados, que visa disciplinar especificamente o trabalho dos PSPD (Brasil, 2025a). Diante desse cenário, torna-se essencial analisar a atuação do Poder Legislativo sobre o tema.

2.1.2 A Atuação do Poder Legislativo: o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025

Na campanha eleitoral presidencial de 2022 o Partido dos Trabalhadores (PT), Partido Socialista Brasileiro (PSB), Partido Comunista do Brasil (PCdoB), Partido Verde (PV), Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), REDE e SOLIDARIEDADE, formaram a frente “Vamos Juntos pelo Brasil”, com a intenção de endossar a chapa Lula Alckmin. Para comunicar aos eleitores as propostas de campanha vinculadas à frente, foi divulgado um documento contendo as “diretrizes para o programa de reconstrução e transformação do Brasil”, de forma que no item 13 consta a proposição:

[...] a partir de um amplo debate e negociação, uma nova legislação trabalhista de extensa proteção social a todas as formas de ocupação, de emprego e de relação de trabalho, com especial atenção aos autônomos, aos que trabalham por conta própria, trabalhadores e trabalhadoras domésticas, teletrabalho e trabalhadores em home office, mediados por aplicativos e plataformas, revogando os marcos regressivos da atual legislação trabalhista, agravados pela última reforma e reestabelecendo o acesso gratuito à justiça do trabalho (Vamos juntos pelo Brasil, 2022).

Após 2 anos, 11 meses e 3 dias da posse de Lula como Presidente da República, foi publicada a Portaria Interministerial SG-PR/MTE/MDIC nº 204/2025, a qual prevê a instituição de um Grupo de Trabalho Técnico (GTT) integrado por seis representantes do governo federal, dez representantes de organizações e entidades vinculadas aos entregadores de aplicativo e três representantes das centrais sindicais. Conforme artigo 5º da Portaria, as reuniões ordinárias seriam realizadas de forma quinzenal, e o objetivo do GTT é a apresentação de um plano de trabalho (Brasil, 2025c).

Como resultado das discussões travadas pelo GTT, foi apresentado um relatório de 28 páginas contendo informações sobre as características do trabalho plataformizado; a formação do GTT e as atividades desempenhadas; uma análise do cenário da uberização do trabalho no Brasil; o diagnóstico realizado pelos entregadores que compõem o grupo; sugestões de medidas a serem implementadas pelo governo federal; e apresentação de texto substitutivo ao PL nº 152/2025 (Brasil, 2026b).

Em decorrência dos objetivos específicos deste trabalho, faz-se pertinente expor os diagnósticos apresentados sobre a saúde e trabalho feminino; bem como as medidas do governo federal. No que tange aos elementos voltados à saúde dos

PSPD, discorre-se sobre a alta incidência de graves acidentes envolvendo motociclistas; ausência de acesso constante à água potável e alimentação adequada, o que ocasiona infecção urinária e insegurança alimentar; os incentivos das plataformas para que os entregadores pilotem em alta velocidade, por meio das promoções nos aplicativos. Especificamente sobre a saúde mental, o relatório afirma que há “grande incidência de ansiedade, estresse crônico, sensação de hipervigilância e sintomas psicológicos ligados à insegurança e exaustão” (Brasil, 2026b, p. 15).

Em relação às mulheres, destacou-se que as empresas-plataforma não dispõem de mecanismos de proteção à maternidade, de forma que as PSPD gestantes trabalham em turnos de 12 horas; mesmo após o nascimento dos filhos, as trabalhadoras são bloqueadas dos aplicativos por “ausência de entrega; inexistência de banheiros acessíveis e distribuição de absorventes, o que prejudica a saúde menstrual; as plataformas não dispõem de mecanismos de proteção contra assédio, e privilegiam os usuários em casos de denúncias; não há equipamentos adaptados ao corpo feminino (Brasil, 2026b).

Com a intenção de diminuir o caráter nocivo do trabalho plataformizado, o relatório indica sugestões de medidas a serem adotadas pelo governo federal. Nesse contexto, o Quadro 2 contém as ações mencionadas no relatório (Brasil, 2026b):

QUADRO 2 - Ações mencionadas no Relatório do GTT Entregadores por Aplicativo

(continua)

Imediatas	Médio e longo prazo
Estabelecer parceria entre a Secretaria-Geral da Presidência da República e a Fundação Banco do Brasil para instalação de 100 pontos de apoio contendo banheiro, água potável, vestiários, copa, área para descanso e com acesso à rede de internet.	Implementar mecanismos voltados ao levantamento de dados referente à violência urbana envolvendo os PSPD, especialmente por meio de inclusão de perguntas direcionadas no Inquérito VIVA.
Instituir um Comitê voltado ao diálogo permanente entre representantes do governo federal e das entidades representativas dos PSPD.	Verificar a viabilidade de implantação das propostas indicadas na 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, relativas aos motofretistas, em diálogo com os trabalhadores da classe.

QUADRO 2 - Ações mencionadas no Relatório do GTT Entregadores por Aplicativo

(conclusão)

Incluir o item “Trabalhador de plataforma digital” na Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE e nas fichas do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), este com a intenção de levantamento de dados sobre os acidentes de trânsito envolvendo trabalhadores da cantoria.	Promover parceria com os estados e municípios para, por meio dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador Estaduais e Regionais, estabelecer uma Ação Programática Nacional de Vigilância em Saúde do Trabalhador.
Elaborar e divulgar a campanha “Abril Verde: juntos pela redução de mortes por acidentes e doenças do trabalho no Brasil”, com ações específicas para a proteção dos PSPD	Articular ações de promoção da saúde direcionadas aos PSPD pertencentes à população negra, em decorrência da hipervulnerabilidade e desigualdade racial.
Garantir a transparência nos dados de remuneração pelas plataformas, inclusive alertando o consumidor sobre o valor final que será recebido pelo entregador ou motorista.	Realizar cursos e campanhas de conscientização sobre educação previdenciária e utilização dos equipamentos de proteção individual, bem como disponibilizar a “Jornada de Capacitação Empreendedora”, com curadoria de cursos voltados à aprendizagem e capacitação dos PSPD.
Promover o desenvolvimento de aplicativos voltados às cooperativas de trabalhadores plataformizados.	Examinar possíveis medidas de redução dos custos operacionais, como a estruturação de programas para fins de financiamento de motos e bicicletas elétricas com juros baixos e carência, e garantia de subsídio de alimentação pelas empresas-plataforma.

Fonte: autoria própria, 2026.

Ao verificar os diagnósticos e sugestões de medidas elaboradas por meio do diálogo com os representantes dos trabalhadores, é possível concluir que as suas demandas vão muito além do reconhecimento do vínculo empregatício. Os PSPD pretendem a implementação de mecanismos práticos aptos a garantir acesso às melhores condições de higiene sanitária, transparência das plataformas, levantamento de dados em relação aos acidentes de trânsito e violência urbana, bem como programas de cursos e campanhas de conscientização. Isso indica que eventuais atos normativos para regulamentação do trabalho plataformizado deverão

observar os aspectos indicados pelos trabalhadores, com vistas ao estabelecimento de ações que sejam verdadeiramente benéficas à categoria.

Dada a relevância social e jurídica da temática, diversos PLs têm sido apresentados com o intuito de regulamentar o trabalho por plataformas digitais. Uma consulta ao portal da Câmara dos Deputados, realizada no campo de “Propostas legislativas” mediante o uso das palavras-chave “trabalho” e “aplicativos” e o filtro “em trâmite”, pelos tipos de proposição pertinentes¹³, revelou um total de 551 resultados. Em exame às ementas das proposições apresentadas a partir do ano de 2014 - marco temporal da implementação das empresas-plataforma no Brasil -, com o objetivo de constatar aquelas que versam sobre a regulamentação do trabalho por plataformas, observou-se a incidência de 32 PLs¹⁴ que tratam especificamente sobre o regime jurídico do trabalho plataformizado.

Além dos PLs que dispõem sobre a regulação da prestação de serviços por meio de aplicativos, verificou-se diversas proposições que pretendem a implementação de medidas voltadas à essa categoria, como a instalação de pontos de apoio; a isenção de imposto para a compra de veículos; obrigatoriedade na instalação de câmeras nos automóveis; garantia de maior transparência pelas empresas-plataformas quanto aos dados de remuneração; e assegurar uma renda mínima. Ademais, considerando os objetivos deste estudo, faz-se pertinente destacar o PL 606/2024 (Erika Hilton) (Brasil, 2024b) e o PL 6370/2025 (Amom Mandel) (Brasil, 2025b), que propõem atendimento psicológico aos PSPD vítimas de violência. Tais iniciativas demonstram o reconhecimento legislativo sobre a vulnerabilidade dessa categoria e os consequentes riscos à sua saúde mental, agravados em contextos de agressão.

Diante da grande quantidade de PLs que abordam o trabalho plataformizado, e tendo em vista que este trabalho não pretende esgotar o tema, mas sim apresentar o panorama geral das discussões atualmente travadas, optou-se por aprofundar o

¹³ Proposta de Emenda à Constituição (PEC), Projeto de Lei Complementar (PLP), Projeto de Lei (PL), Medida Provisória (MPV), Projeto de Lei de Conversão (PLV), Projeto de Decreto Legislativo (PDL) e Projeto de Resolução (PRC).

¹⁴ PL 5069/2019; PL 5622/2019; PL 6015/2019; PL 6423/2019; PL 3577/2020; PL 3748/2020; PL 3797/2020; PL 3954/2020; PL 4033/2020; PL 4172/2020; PL 358/2021; PL 1976/2021; PL 2061/2021; PL 2355/2021; PL 3337/2021; PL 3935/2021; PL 805/2022; PL 773/2023; PL 5828/2023; PL 5929/2023; PL 532/2024; PL 536/2024; PLP 12/2024; PL 1390/2024; PL 715/2025; PL 1184/2025; PLP 152/2025; PL 4170/2025; PL 5547/2025; PLP 240/2025; PL 1508/2026; PLP 113/2026; PLP 122/2026.

estudo apenas em relação ao PL nº 152/2025, uma vez que foi alvo de análise no relatório final do GTT.

O PL nº 152/2025, apresentado em 16 de julho de 2025, de autoria do Deputado Luiz Gastão (PSD¹⁵), visa regular “os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital” (Brasil, 2025a, p. 1), e possui, no texto original, 15 artigos.

No primeiro capítulo, de disposições preliminares, constam as conceituações das terminologias utilizadas. O segundo capítulo dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários, sendo-lhes assegurado o respeito e a segurança durante a prestação do serviço; ausência de obrigação quanto ao pagamento de gorjetas; o recebimento de informações como os critérios de avaliação da trabalhadora e do usuário e os dados mínimos do prestador do serviço. Como deveres, cabe ao usuário respeitar o trabalhador e as legislações de trânsito (Brasil, 2025a).

O terceiro capítulo versa sobre a relação de trabalho, e destaca a necessidade de celebração de um contrato escrito entre o PSPD e a empresa-plataforma, sendo vedado a imposição de exclusividade e controle da jornada de trabalho e da frequência, restringir a escolha do horário de trabalho e supervisionar o período de disponibilidade no aplicativo. Impõe à plataforma o dever de fiscalizar se o trabalhador atende os requisitos legais para o exercício da atividade profissional, a sua certidão negativa de antecedentes, bem como a ausência de registro de furto ou roubo do veículo utilizado pelo profissional cadastrado no aplicativo. O PL afirma se tratar de um trabalho autônomo, de forma que a relação deverá ser especificada no contrato de trabalho, o qual deverá estabelecer o prazo e o formato da remuneração; informações transparentes sobre a distribuição dos serviços, os critérios utilizados pela plataforma para avaliar e pontuar os motoristas, entregadores e usuários; o percentual que diz respeito à taxa da plataforma e a forma de cobrança; as obrigações, responsabilidades e diretrizes para o PSPD. O artigo 8º menciona os direitos e garantias assegurados aos trabalhadores, dentre eles a inexistência de obrigação em pagar taxas ou sofrer descontos não previstos na lei; receber as gorjetas de forma integral; filiação à previdência social; não sofrer penalidades ilegítimas, resguardado o contraditório e ampla defesa; possibilidade de cancelamento da prestação de

¹⁵ Partido Social Democrático

serviços, conforme autorizado por lei ou no contrato regulador da relação de trabalho, nas hipóteses de motivação justificada e legítima. Ao final do terceiro capítulo constam os critérios de composição da remuneração bruta dos trabalhadores e os mecanismos de operacionalização pelas empresas-plataforma para garantir a segurança dos PSPD e usuários, e o melhor funcionamento dos aplicativos (Brasil, 2025a).

O quarto capítulo disciplina a proteção previdenciária ao PSPD, que será enquadrado como contribuinte individual, de modo que a alíquota de contribuição de demais critérios são fixados nos parágrafos do artigo 11. No que tange à contribuição pela empresa, estabeleceu-se aquele previsto no artigo 22, inciso II, alínea “b”, e inciso III, da Lei nº 8.212/1991¹⁶, sendo fixadas as seguintes obrigações: a) inscrever os trabalhadores autônomos plataformizados no Regime Geral da Previdência Social (RGPS); b) arrecadar a contribuição dos PSPD, com desconto da remuneração, realizando o recolhimento até o dia 20 do mês seguinte ao da competência, ou até o primeiro dia útil anterior; c) prestar as informações aos segurados. O último capítulo, de disposições finais, afirma que não é aplicado o artigo 18-A da Lei Complementar nº 123/2006 ao trabalhador autônomo plataformizado, além de revogar o artigo 11-A, inciso III, da Lei nº 12.587/2012 (Brasil, 2025a).

Na justificação do PL, o Deputado Luiz Gastão destaca a complexidade do trabalho como motoristas de aplicativo, sendo objeto de diversas pesquisas acadêmicas. Nesse contexto, discorre que o Projeto em questão contém as diretrizes indicadas no PL nº 12/2024 (Brasil, 2024a) e demais proposições sobre a mesma temática, com a inovação de apresentar direitos e deveres destinados aos usuários, com a intenção de assegurar que a prestação de serviços seja realizada e recebida de forma ética e respeitosa. Sendo assim, afirma que o PL incorpora as discussões travadas no meio acadêmico e jurídico, visando avanço no âmbito sociolaboral (Brasil, 2025a).

No dia seguinte à apresentação do PL, o Presidente da Câmara dos Deputados Hugo Motta (REPUBLICANOS) instituiu uma Comissão Especial para fins

¹⁶ Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: [...]

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio; [...]

III - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços (Brasil, 1991, art. 22).

de elaboração de parecer, a ser constituída por 19 membros, os quais foram designados por meio de ato da presidência, publicado em 13 de agosto de 2025, tendo como Relator o Deputado Augusto Coutinho (REPUBLICANOS). Após a instituição da Comissão, foram formulados requerimentos de inclusão de convidados na audiência pública prevista no plano de trabalho do PL, bem como a realização de seminários para debater os impactos da proposição legislativa juntamente com os representantes da categoria afetada (Brasil, 2025a).

Conforme relatório apresentado pelo Deputado Relator da Comissão Especial, foram realizadas dez sessões de audiência pública¹⁷ e dois seminários¹⁸. Após as discussões, o Relator apresentou o seu voto, destacando a constitucionalidade do PL e a viabilidade orçamentária, sendo que apresentou um texto substitutivo com as seguintes inovações: a) limitação da jornada diária de conexão a 12 horas; b) obrigatoriedade de as plataformas oferecerem infraestrutura de apoio, incluindo acesso a alimentação e sanitários; c) adicional para trabalho realizado em período noturno, domingos e feriados; d) gratificação anual de 30% sobre a média remuneratória em dezembro; e) direito à revisão humana das decisões automatizada; f) obrigatoriedade do “botão de pânico” e estímulos à gravação de imagens e áudio durante a prestação do serviço; g) declara que a empresa-plataforma possui responsabilidade objetiva sobre os danos causados durante a atividade; h) enquadramento dos motoristas e entregadores de aplicativo como nanoempreendedores (Brasil, 2025a).

No dia 10 de dezembro de 2025 foi realizada uma reunião extraordinária da Comissão Especial, de forma que o Relator apresentou um novo relatório, mantendo a sua posição favorável no tocante à constitucionalidade e viabilidade financeira do projeto, de forma que apresentou uma nova proposta de texto substitutivo, incluindo os seguintes direitos: a) criação de um regime de contribuição previdenciária compulsório; b) contratação de seguro de vida pelas empresas-plataforma, destinado aos trabalhadores ativos; c) isenção de imposto na aquisição de veículos. Até o dia 11 de maio de 2026 não foram realizadas novas movimentações após o relatório do Relator da Comissão (Brasil, 2026a).

¹⁷ Nos dias 02/09/2025, 09/09/2025, 16/09/2025, 23/09/2025, 30/09/2025, 07/10/2025, 14/10/2025, 21/10/2025, 28/10/2025, 04/11/2025.

¹⁸ Nos dias 18/09/2025 e 10/11/2025.

Ao discorrer sobre o PL nº 152/2025, o relatório técnico do GTT manifestou apoio ao texto substitutivo apresentado pelo Deputado Augusto Coutinho, sugerindo propostas de aperfeiçoamento: a) limitar a proposta apenas aos entregadores e motoristas por aplicativos; b) estabelecer o piso do serviço de R\$ 10,00 para distâncias de até quatro quilômetros; c) após os quatro quilômetros, seja estabelecido um adicional de R\$ 2,50 para cada quilômetro; d) pagamento integral em caso de rotas agrupadas; e) suprimir o termo “não subordinada” do texto legal (Brasil, 2026b).

Silva (2025), ao analisar a proposição, destaca se tratar de uma tentativa de estabelecer um marco legal que visa regulamentar a prestação de serviços via plataformas digitais, fixando os percentuais de remuneração e enquadrando os trabalhadores como contribuintes individuais, para fins de acesso à seguridade social. Em contrapartida, afirmou-se que a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício acarreta na inobservância aos direitos fundamentais de férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e descanso semanal remunerado, o que contribui para a vulnerabilidade dos profissionais e precarização do trabalho.

Diante do exposto, conclui-se que foi travada uma verdadeira "corrida legislativa" para a promulgação da primeira lei regulatória do trabalho de aplicativo. Contudo, a análise das propostas revela que os direitos previstos - como isenção de impostos, criação de pontos de apoio, seguro de vida, instalação de câmeras e enquadramento previdenciário como contribuinte individual - oferecem apenas melhorias superficiais. Essas medidas não enfrentam o cerne da precarização laboral, a qual decorre da subordinação algorítmica. É esse modelo de controle que impõe jornadas extenuantes, baixa remuneração e insegurança financeira, privando a categoria de garantias essenciais da CLT, como o salário-mínimo, o décimo terceiro salário e a indenização pelas horas extraordinárias. Portanto, o enfrentamento do problema, de forma efetiva, exige o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesse contexto de ausência de norma em âmbito federal, ou de posicionamento jurídico pacificado por parte do Poder Judiciário, com a intenção de minimizar os aspectos prejudiciais da uberização, alguns estados da federação estão elaborando leis regionais, sendo pertinente a análise dos atos mais relevantes promulgados.

2.1.3 Breves Considerações sobre a Atuação do Poder Legislativo Estadual

A ausência de regulamentação do trabalho plataformizado conduz para um cenário emergencial no mundo do trabalho, afinal, com a expansão da prestação de serviços via aplicativo “expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes” (Antunes, 2020, p. 36). Para Antunes (2020), esse fenômeno da uberização inaugura uma era de “escravidão digital”, de forma que Huws (2022, p. 69) parece concordar, ao alegar que “nestes tempos desesperadores, apenas recuperar a fé em políticos locais já é uma grande conquista”. A afirmação da autora demonstra a adequação em depositar a confiança em políticas locais que visam melhorar as condições de trabalho do precariado, o que demonstra a relevância das leis estaduais que visam regulamentar o trabalho via plataformas digitais, sendo cabível tecer breves considerações sobre os atos mais pertinentes promulgados em âmbito estadual.

No estado de São Paulo foi publicada a Lei nº 18.105/2025¹⁹ que, em suma, torna obrigatória a inclusão de itens de identificação, como as características do veículo utilizado na prestação do serviço, no momento da realização do cadastro nas plataformas de entrega. Além disso, prevê a necessidade de utilização de uma etiqueta de segurança, que deverá ser pendurada nas mochilas que acomodam os alimentos e objetos para entrega. Destaque-se que o descumprimento da norma poderá sujeitar as empresas-plataforma vinculadas às penalidades de advertência, multa e suspensão das atividades por tempo determinado (São Paulo, 2025a). Em complemento, promulgou-se o Decreto nº 69.473/2025 para criação de um Grupo de Trabalho (GT) para discutir medidas que versam sobre a Lei nº 18.105/2025, a ser composto por representantes da Casa Civil, Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Secretaria de Gestão e Governo Digital, Secretaria da Segurança Pública, Secretaria da Justiça e Cidadania, Procuradoria Geral do Estado (São Paulo, 2025b).

Em que pese o ato normativo publicado em São Paulo consistir em um marco legal que indica a possibilidade de edição de leis estaduais que vinculam as empresas-plataformas à adoção de medidas voltadas aos prestadores de serviços, a simples obrigatoriedade de indicação de dados específicos no cadastro junto à plataforma e de utilização de etiqueta de segurança nas mochilas revelam pouca repercussão

¹⁹ De autoria dos Deputados Estaduais Delegado Olim (PP), Altair Moraes (REPUBLICANOS), Marcio Nakashima (PDT), Frederico d'Ávila (PL), Letícia Aguiar (PP) e Itamar Borges (MDB).

prática no que diz respeito à melhoria das condições de trabalho, sendo insuficiente para amenizar a precarização na qual estão inseridos os PSPD.

Nesse cenário, o Distrito Federal (DF) é pioneiro na elaboração de normas que versam sobre a prestação de serviço de transporte de passageiros via aplicativos, sendo que, no ano de 2016 foi publicada a Lei nº 5.691²⁰, apelidada como “Lei do Uber”, a qual “dispõe sobre a regulamentação da prestação do Serviço de Transporte Individual Privado de Passageiros Baseado em Tecnologia de Comunicação em Rede no DF e dá outras providências” (Distrito Federal, 2016, p. 1). A Lei nº 5.691/2016 é composta por cinco capítulos e 17 artigos, atribuindo a competência para fiscalização à Secretaria de Estado de Mobilidade do DF (SEMOB). O parágrafo segundo do artigo primeiro soluciona um aspecto controverso ao classificar as plataformas digitais como empresas de operação de serviços de transporte. Com isso, a norma contrapõe a tese dessas empresas, que frequentemente buscam se posicionar apenas como provedoras de tecnologia. Para a prestação de serviços como motoristas de aplicativo, a Lei prevê a necessidade de obtenção do Certificado Anual de Autorização (CAA) a ser expedido pela SEMOB, sendo essencial a comprovação dos requisitos previstos nos artigos quarto e quinto, como possuir Carteira Nacional de Habilitação da categoria B ou superior, apresentar certidão negativa de antecedentes criminais, além das exigências destinadas aos veículos utilizados na prestação do serviço. Para operar no DF, as empresas precisam de autorização prévia, devendo comprovar anualmente os requisitos exigidos no artigo oitavo da norma (Distrito Federal, 2016).

Em continuidade, a Lei nº 5.691/2016 estabelece 18 deveres aos motoristas, como proibição de estacionar em vagas destinadas aos táxis, respeitar o limite máximo de passageiros e bagagens de acordo com o veículo, utilizar apenas o veículo cadastrado para a prestação do serviço, respeitar eventual ordem de parada da fiscalização, não permitir que terceiro utilize o veículo cadastrado para o exercício da atividade, entres outros. Ademais, prevê 33 deveres às empresas, sendo cabível citar, a título exemplificativo, os seguintes: a) guardar sigilo das informações pessoais dos passageiros; b) disponibilizar a Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica ao passageiro; c) disponibilizar o destino do usuário ao motorista antes do aceite da viagem; d) não penalizar o motorista na hipótese de cancelamento por motivo de segurança; e) dispor categoria específica para pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida. Quanto aos

²⁰ De autoria do Poder Executivo.

direitos dos PSPD, é previsto o acesso das informações que podem ocasionar o cancelamento do cadastro do motorista junto à empresa-plataforma, além de assegurar o contraditório e a ampla defesa em caso de penalização de exclusão da plataforma. Ao final, fixa as sanções administrativas (advertência, multa, suspensão de até 60 dias e cassação da autorização para a prestação do serviço ou operação) para o caso de descumprimento das determinações, e apresenta as disposições finais (Distrito Federal, 2016).

Ao condicionar a atividade à emissão do CAA para os motoristas e à autorização prévia para as operadoras, a Lei nº 5.691/2016 do DF viabiliza o monitoramento contínuo do setor pela SEMOB. Esse procedimento de fiscalização anual assegura que os motoristas e as plataformas cumpram as exigências legais. Destaca-se que as exigências previstas para os cadastros de condutores e veículos funciona como uma garantia de segurança para trabalhadores e passageiros, uma vez que garante a circulação de automóveis adequados e a atuação de profissionais capacitados. Adicionalmente, a norma confere segurança jurídica aos motoristas frente às decisões arbitrárias das plataformas, ao assegurar as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa nos processos de exclusão da conta, e exigir a inexistência de penalização para o caso de recusa de corridas motivadas pela segurança do trabalhador.

Também no DF, foi publicada, em 21 de dezembro de 2022, a Lei nº 7.192, de autoria do Deputado Reginaldo Sardinha (PL). A norma visa prevenir e combater a violência contra a mulher no âmbito dos aplicativos de entrega e de transporte de passageiros. Em seu artigo terceiro, o diploma normativo estabelece que cabe às empresas adotar medidas para impedir a contratação ou a utilização da plataforma por indivíduos que tenham cometido crimes dessa natureza; contudo, a legislação não especifica quais ações devem ser tomadas. Além disso, determina que tanto os aplicativos quanto os estabelecimentos a eles conveniados devem exibir *banners* de conscientização comunitária para prevenir a violência de gênero. Por fim, a lei prevê a aplicação de multa como penalidade para as empresas descumpridoras (Distrito Federal, 2022).

O ato normativo supramencionado dispõe de caráter simbólico relevante, ao demonstrar que o Poder Legislativo Estadual compreende a demanda social no que diz respeito à segurança da mulher que presta serviços de entrega e transporte de passageiros via aplicativos, além de utilizar essa ferramenta com a intenção de

prevenir e combater a violência de gênero. Entretanto, a Lei deixa de especificar as medidas que devem ser adotadas pelas plataformas, tampouco nomeia o órgão que será responsável pela fiscalização. Diante da inexistência de determinações claras ou decreto para regulamentação, o receio é que a norma possua apenas função representativa, sem efetividade prática.

Com a intenção de garantir um espaço físico voltado à utilização pelos PSPD, o DF promulgou a Lei nº 6.677/2020²¹, exigindo a implementação, pelas empresas-plataformas, de pontos de apoio em cada região administrativa do estado. A norma estabelece que cada ponto de apoio deve conter banheiros sanitários separados por gênero, chuveiros, vestiários, copa com água potável, pontos de energia e conectividade. Impõe às plataformas infratoras as sanções administrativas de advertência, suspensão e perda do cadastro (Distrito Federal, 2020a).

A norma é regulamentada pelo Decreto nº 41.484/2020, o qual declara que o funcionamento dos pontos de apoio é de responsabilidade das empresas operadoras de aplicativos, as quais devem indicar a localização exata das estruturas em suas plataformas digitais, permitindo-se a implementação em parceria com outros empreendimentos locais. Atribui à SEMOB a competência para fiscalizar as informações prestadas pelas plataformas, além de aplicar as sanções cabíveis em caso de descumprimento. De acordo com o Decreto, essas estruturas são fundamentais para assegurar os objetivos da norma. Entre eles, destacam-se a garantia da dignidade da pessoa humana, a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, a segurança sanitária da população, a valorização do trabalho humano combinada à livre iniciativa, a promoção dos direitos do consumidor e a inclusão social (Distrito Federal, 2020b).

Para Maior e Vidigal (2022, p. 67), a Lei nº 6.677/2020 do DF se trata de “um pequeno avanço normativo [...], trazendo uma previsão legal para garantir algum conforto a quem espera às chamadas”. Embora a norma em análise busque assegurar dignidade material imediata aos PSPD, ao prever espaços físicos com instalações sanitárias, água potável e áreas de alimentação e descanso, sua eficácia no enfrentamento das dificuldades da categoria é limitada. O acolhimento físico promovido pela medida não repercute nas causas centrais da precarização desses

²¹ De autoria do Deputado Estadual Fábio Félix (PSOL).

trabalhadores, tais como a baixa remuneração, o desamparo previdenciário e a absoluta supressão de direitos trabalhistas fundamentais.

Inspirando-se na Lei nº 6.677/2020 do DF, no dia 9 de fevereiro de 2026 foi protocolada na Câmara Municipal de Curitiba a proposição nº 005.00043.2026, sendo um PL de autoria da Vereadora Professora Angela (PSOL). O PL obriga as empresas de aplicativos a instalarem, no mínimo, um ponto de apoio em cada Administração Regional de Curitiba, permitindo o custeio conjunto por meio de parcerias. Essas estruturas físicas deverão oferecer sanitários e vestiários separados por gênero, sala de descanso com *Wi-Fi*, refeitório com micro-ondas, água potável, além de estacionamento para bicicletas, motos e vagas de espera para carros. Finalmente, impõe as sanções administrativas de multa e suspensão do alvará de funcionamento para as plataformas que descumprirem as determinações.

Na justificativa do PL, a Vereadora autora fundamentou a proposta na lacuna legislativa que resulta diretamente na mitigação ao direito à dignidade do trabalhador no ecossistema da *Gig Economy*. Além disso, afirmou que as operadoras de plataforma se apropriam do serviço viário urbano para gerar lucro, sem a contrapartida de preocupação com o bem-estar do prestador do serviço e preservação do espaço público. Em continuidade, destacou que não haverá impacto financeiro ao orçamento municipal, afinal, o custeio da instalação e manutenção dos espaços físicos será de responsabilidade das plataformas (Curitiba, 2026a).

Quanto ao trâmite do PL, no dia 25 de março de 2026 foi publicada a instrução nº 00127.2026, sendo recorrido sobre a existência de duas proposições semelhantes (005.00001.2021 e 005.00075.2025), de forma que ambas foram arquivadas pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) por se tratar de tema de competência privativa da União. Em continuidade, a Instrutora Fabiana Piazzetta Andretta discorrer sobre a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 449 e nº 539, as quais estabelecem que é papel da União legislar sobre transporte, trânsito e condições para o exercício de profissões e que é permitido aos Municípios editar leis que versam sobre aspectos regionais, desde que não vá de encontro com normativas federais. A instrutora concluiu que a proposição atende aos requisitos regimentais, necessitando apenas de ajustes na técnica legislativa. Contudo, apontou controvérsias quanto à competência, possivelmente privativa da União, e destacou a necessidade de uma análise de proporcionalidade para equilibrar a intervenção estatal e os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência (Curitiba, 2026b).

Posteriormente, na reunião de 5 de maio de 2026, a CCJ analisou o Projeto de Lei e reconheceu o vício de inconstitucionalidade por invasão de competência da União, votando pela devolução do Projeto à autora. (Curitiba, 2026c).

No caso específico do Paraná, que se trata do foco desta pesquisa e do seu produto final, a busca no portal eletrônico do Sistema Estadual de Legislação com as palavras-chave “trabalho” e “aplicativos” (no período de 2014 a 2026, englobando todas as normas em trâmite) retornou 97 resultados. Contudo, a análise das ementas revelou que nenhuma dessas proposições dispõe sobre a prestação de serviços via plataformas digitais. Em vez disso, os textos tratam da modernização de serviços internos da administração pública e da regulamentação do trabalho remoto de seus servidores. Assim, até a data da pesquisa (21 de maio de 2026), não foi constatado nenhum ato normativo promulgado no estado com o objetivo de mitigar a precarização do PSPD.

A análise da atuação do Poder Legislativo Estadual revela que o DF foi o único ente federativo a editar normas voltadas aos PSPD. Embora o estado de São Paulo tenha promulgado a Lei nº 18.105/2025, suas disposições não geram impacto significativo na melhoria das condições laborais. Esse cenário sugere que os estados têm se eximido de responsabilidade sobre o tema, aguardando uma regulamentação em âmbito federal. Contudo, apesar das limitações de competência, que impedem os estados de alterarem a CLT, as Leis Distritais nº 5.691/2016, 6.677/2020 e 7.192/2022 demonstram a viabilidade de uma atuação regional. Tais normas demonstram que é possível implementar medidas territoriais que assegurem direitos fundamentais aos trabalhadores de plataformas digitais.

2.2 O TRABALHO FEMININO UBERIZADO E A VIOLÊNCIA URBANA

O transporte de passageiros por aplicativos conecta a prestadora de serviço ao usuário por meio de uma plataforma digital. Essa atividade envolve um risco inerente, já que a motorista acolhe um desconhecido em seu veículo para transportá-lo. Nesse cenário, o perfil cadastrado no aplicativo mostra-se insuficiente para prever as reais intenções do passageiro, permitindo que criminosos se aproveitem da vulnerabilidade dessas trabalhadoras para praticar delitos, majoritariamente roubos. Segundo dados levantados pela Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp) de Minas Gerais, entre os meses de janeiro e abril de 2026 foram registrados

747 crimes cometidos contra motoristas de aplicativo no estado (Soares; Leone, 2026), o que demonstra o contexto de insegurança no qual estão inseridos. As motoristas de aplicativo estão suscetíveis à violência, principalmente, em três aspectos: a) em razão das circunstâncias do trânsito; b) criminalidade de natureza patrimonial; c) assédio sexual e moral.

O artigo 1º, § 1º, do Código de Trânsito Brasileiro conceitua o trânsito como sendo “a utilização das vias por pessoas, veículos e animais, isolados ou em grupos, conduzidos ou não, para fins de circulação, parada, estacionamento e operação de carga ou descarga” (Brasil, 1997, art. 1º, § 1º). Em outras palavras, trata-se do movimento de pessoas e animais em via pública. Entretanto, algo que deveria servir apenas para fins de mobilidade, tornou-se uma conjuntura marcada pela violência.

A gênese da violência no trânsito possui caráter multifatorial, sendo que um deles provém do inconsciente do indivíduo. Sobre essa relação, Laprano, Arai e Carvalho (2022) chamam atenção para alguns conceitos pertinentes elaborados por Freud. Inicialmente, explica-se a pulsão, que seria “o limite entre o corpo e a psique, como uma força que tem sua origem no campo somático e que vai em direção à mente, e esta cria uma exigência de trabalho a ser satisfeita” (Laprano; Arai; Carvalho, 2022, p. 4). Esses estímulos pulsionais são direcionados ao mundo externo, sendo que o trânsito, por consistir em um ambiente de relações sociais, também é afetado por essa energia, que é intensificada no contexto capitalista de incentivo ao consumo e individualismo. Além disso, os autores afirmam que os acidentes de trânsito também podem ser causados por parapraxias ou atos falhos. Esses casos situam-se mais próximos da consciência - embora não totalmente -, ocorrendo quando o indivíduo se envolve em um acidente com uma finalidade inconsciente específica, como o desejo de não comparecer a um compromisso.

De toda forma, seja em razão da pulsão, ou por atos falhos, o trânsito consiste em um fator de risco, afinal, no ano de 2024, 38.140 pessoas perderam suas vidas em decorrência dele. Cabe mencionar que o Paraná ocupa a quarta posição do ranking brasileiro de óbitos em sinistros de trânsito, com 2.856 mortes (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2026). Esse índice alarmante revela-se mais preocupante aos indivíduos que utilizam veículos motorizados de duas rodas, afinal “as taxas de lesões e danos fatais são maiores entre as vítimas de acidentes envolvendo motocicletas, quando comparadas às vítimas de qualquer outra forma de condução por veículo de transporte” (Corgozinho; Montagner; Rodrigues, 2018, p. 93).

A vulnerabilidade pelo uso de motocicletas transcende a insegurança decorrente do veículo, de forma que possui caráter social também, considerando que as motocicletas são financeiramente mais acessíveis, em comparação aos carros. Nesse contexto, evidencia-se que os profissionais de transporte de passageiros em motocicletas são altamente suscetíveis à violência no trânsito devido à extensa jornada de trabalho nas vias. Corroborando essa realidade, uma pesquisa realizada em 2013 com 148 mototaxistas revelou que 85,8% deles trabalhavam até 12 horas diárias, enquanto 52% recebiam no máximo R\$ 1.200,00 mensais (Paula; Camargo; Iwamoto, 2015). Esses dados demonstram que, além de enfrentarem rotinas extenuantes sob constante risco de acidentes, esses trabalhadores sofrem com uma baixa remuneração.

Com a intenção de identificar sentimentos experimentados no trânsito que contribuem com a precarização do trabalho como motoristas de aplicativo, pesquisadores da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e Universidade de São Paulo (USP) aplicaram a metodologia do grupo focal, ao reunir seis prestadores de serviços da categoria - cinco homens e uma mulher - para discutirem o tema. A partir do que foi conversado, constatou-se cinco sentimentos negativos vivenciados no trânsito, sendo eles: 1) agressividade; 2) ansiedade; 3) cansaço; 4) medo; 5) tensão (Igarashi *et. al.*, 2020).

Como resultados, apontou-se a convivência no trânsito como um fator de risco para a agressividade, sobretudo devido à falta de educação dos demais condutores, que gera graves prejuízos psicológicos. Esse cenário é agravado pela relação com os taxistas, motivada tanto por privilégios concedidos a essa categoria quanto por suas atitudes individuais na via. Quanto ao sentimento de ansiedade, os conflitos envolvendo as empresas-plataforma e a condição financeira dos motoristas foram as causas mencionadas, sendo realizadas considerações sobre o suporte ineficaz das plataformas, penalidades irregulares, baixo número de corridas com vantagem financeira e altos gastos para a realização do serviço. O cansaço manifestou-se por meio das longas jornadas de trabalho, de forma que os motoristas relataram desgaste físico por dirigir períodos extensos. Ademais, narraram que transportar passageiros para regiões consideradas mais violentas, e que o alto índice de multas distribuídas por agentes de segurança pública, são situações que causam medo, além de relatos envolvendo abuso de poder por parte dos policiais, que realizam uma espécie de "perseguição" contra os motoristas de aplicativo. As situações precursoras de tensão

citadas são aquelas relacionadas ao comportamento no trânsito, as relações interpessoais, mais especificamente com os passageiros, e cenários de importunação sexual, como toques físicos inadequados e não consentidos por parte dos usuários da plataforma. Os sentimentos narrados foram considerados como potencializadores do processo de precarização do trabalho como motorista de aplicativo (Igarashi *et. al.*, 2020).

Além do prejuízo mental decorrente das situações rotineiras envolvendo a mobilidade urbana, as PSPD também estão sujeitas a serem vítimas da criminalidade. A partir de entrevistas realizadas com cinco mulheres que prestam serviços de transporte de passageiros via aplicativo, Pessoa (2024) constatou que três delas já foram vítimas de assalto no exercício da profissão. Diante das situações constantes de violência vivenciados no exercício do ofício, as motoristas passaram a desenvolver algumas estratégias de defesa, assim como aquelas formuladas por Dejours (1992), como informar falsamente que são casadas, utilizar a ferramenta do aplicativo que é exclusiva para passageiras mulheres, evitar bairros afastados e dirigir no horário noturno, aceitar pagamento apenas no cartão, ficar atenta ao local de embarque e desembarque, preferir plataformas que garantem mais segurança.

Outra pesquisa aplicada à 729 motoristas por meio de questionário eletrônico, realizada por Lanza (2021), constatou que cerca de 243 já teriam vivenciado situações de risco, como assaltos, agressões e ameaças. O alto índice de violência contra as PSPD decorre da vulnerabilidade inerente à própria atividade. Como o passageiro define previamente os pontos de embarque e desembarque e permanece a sós com a profissional no veículo, torna-se mais fácil a premeditação de crimes, inclusive com a participação de terceiros, deixando-a totalmente exposta.

Essa vulnerabilidade não sujeita as mulheres motoristas de aplicativo apenas à violência urbana de natureza patrimonial, mas também sexual. Em entrevistas concedidas à UOL, três PSPD relataram situações de importunação sexual. Suelen, de 25 anos, narrou um episódio envolvendo um passageiro que expôs à ela o seu órgão genital, enquanto fazia afirmações de caráter sexual; Kelly, de 33 anos, contou da vez em que um passageiro passou a mão pelo seu corpo e tentou beijá-la à força, sendo necessário que agisse em legítima defesa batendo o celular contra a cabeça dele; e Elisa, de 31 anos, expôs uma vivência de um passageiro que encostou em sua mão sem a sua permissão, além de ter apresentado resistência em sair do veículo (Cruz, 2019). Assim como Suelen, Kelly e Elisa, as cinco entrevistadas por Pessoa

(2024) afirmaram que já sofreram situações de assédio sexual envolvendo passageiros, sendo que algumas delas sequer souberam precisar a quantidade de vezes, tendo em vista a alta frequência de episódios.

Destaque-se que o ato de “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro” é um crime previsto no artigo 215-A do Código Penal (Brasil, 1940), sendo aplicada a pena de reclusão de um a cinco anos. Ainda, a legislação penal disciplina o delito de assédio sexual, que tem como diferencial o prevalecimento por parte do “agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Brasil, 1940, art. 216-A). Sobre o assédio sexual, Campagnoli e Mandalozzo (2013, p. 150) chamam atenção para dois aspectos importantes para a sua configuração, que consiste na “existência de uma força que se julga capaz de dominar o outro lado, que por diferença circunstancial é mais fraco” e de “de uma intenção pura e simples de alcançar um relacionamento carnal”. A partir das definições de importunação e assédio sexual, conclui-se que a configuração de um ou outro crime no cotidiano das motoristas de aplicativo exige uma análise sobre como o agressor, geralmente o passageiro, interpreta sua relação com a profissional. Nota-se, frequentemente, uma percepção distorcida de dominação decorrente da prestação de serviço, como se a trabalhadora estivesse ali para servi-lo em sentido amplo.

Todavia, apesar da criminalização da conduta, situações de importunação ou assédio sexual são comuns quando considerado o trabalho de transporte de passageiros via aplicativo, motivos pelo qual as PSPD se utilizam de alguns mecanismos para evitar situações constrangedoras, como “contra a sua vontade, andar de roupas largas, cabelo desgrehado, estar sempre de cara fechada e não dar assunto quando o passageiro é do sexo masculino” (Ferreira; Costa; Araújo, 2024, p. 35). Isso se dá com a intenção de parecer “menos atraente” ao passageiro, para que não seja vítima de conduta sexual inapropriada.

Nesse contexto, faz-se pertinente mencionar a promulgação da Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre o trabalho decente na economia de plataforma, sendo abordado sobre questões relativas à violência e assédio (Organização Internacional do Trabalho, 2026).

A OIT consiste em um órgão de competência global, com o objetivo de promover o “trabalho decente no âmbito internacional, cujo conceito implica o exercício do labuto com qualidade, em condições de liberdade, segurança, equidade,

segurança e dignidade humanas” (Padilha; Pietro, 2017, p. 532). A referida Convenção foi publicada no dia 12 de junho de 2026, após a sua aprovação na 114ª Conferência da OIT, em Geneva (SUI). O documento possui 31 artigos, com diretrizes aos países membros, para assegurar condições decentes de trabalho na economia de plataformas (Organização Internacional do Trabalho, 2026).

A Convenção pauta os direitos previstos em cinco pilares principais, sendo eles: a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) eliminação das formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) supressão definitiva do trabalho infantil; d) acabar com a discriminação em termos de emprego e ocupação; f) garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (Peres, 2026). Em razão do escopo deste trabalho, cumpre destacar que o artigo 6º da Convenção nº 193 da OIT afirma que:

cada Membro deverá adotar medidas apropriadas para proteger efetivamente todos os trabalhadores de plataformas digitais contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive a violência e o assédio praticados por meios digitais ou envolvendo terceiros, tais como clientes e consumidores (Organização Internacional do Trabalho, 2026, p. 4, tradução própria).

A publicação de uma Convenção pela OIT com o objetivo de assegurar condições de trabalho decentes aos PSPD demonstra a urgência do tema, frente à precariedade a que estão submetidos. Ademais, a menção expressa à necessidade de criar ferramentas para coibir a violência e o assédio revela o elevado grau de vulnerabilidade e exposição a que esses trabalhadores se encontram sujeitos.

Outro aspecto relevante da vivência das motoristas de aplicativo, que decorre do caráter pessoal e presencial da prestação de serviços, consiste na discriminação racial, afinal, “motoristas negros/as, frequentemente, relatam episódios de discriminação por parte de passageiros/as, a incluir comportamentos preconceituosos, tais como evitar viagens com base em fotos de perfil ou proferir comentários racistas durante o trajeto” (Rodrigues Junior, 2025, p. 120). Em uma entrevista realizada com sete motoristas e 36 usuários da Uber, que utilizam o aplicativo no Rio de Janeiro, verificou-se que 56% deles “afirmaram já ter vivido algum tipo de experiência racista na plataforma” (Evangelho, 2022, p. 1). Esse contexto demonstra que o aplicativo é utilizado como ferramenta de propagação de preconceito racial, sendo que, tanto motoristas como passageiros, são alvos desse tipo de violência durante o transporte por meio da plataforma. Sobre a questão, Evangelho (2022) narrou uma situação de

um motorista que foi vítima de discriminação racial durante uma corrida, sendo que, ao reportar a situação para a empresa, recebeu como resposta a garantia de que não seria mais conectado à mesma passageira, o que consiste em uma medida ineficaz para coibir o racismo entre os usuários da plataforma.

Além da discriminação por motivo de raça e cor, Villatore e Rodrigues (2024) chamam atenção para aquela que envolve questões de gênero, a qual decorre de uma estrutura social que associa algumas profissões aos homens, como é o caso do ofício de motorista profissional. Esse contexto de hierarquização de gênero no campo profissional reflete nas relações sociais das motoristas de aplicativo. Em entrevistas realizadas com onze PSPD em Belo Horizonte/MG, constatou-se que a discriminação de gênero no ambiente de trabalho é permeada pelos passageiros, outros motoristas e algoritmo da plataforma. A inteligência tecnológica das plataformas assegura que os deslocamentos mais rentáveis sejam priorizados para os motoristas mais bem avaliados e com maior volume de atendimentos. Ocorre que as avaliações positivas dependem da experiência subjetiva dos passageiros, o que causa prejuízo às trabalhadoras mulheres, em decorrência dos seguintes fatores:

Dificuldade de realização de maior quantidade de corridas, restringidas pela dupla jornada de trabalho e, principalmente, pelo medo de dirigir em determinados locais e horários, devido à falta de segurança [...]; além do risco de recebimento de notas baixas/ruins exclusivamente pelo fato de serem mulheres (Colodetti; Melo, 2021, p. 881).

A prestação de serviços de transporte por aplicativo apresenta dimensões específicas de precarização, inserindo as motoristas na lógica do “trabalho zero hora”. Suas condições laborais são agravadas pela exposição a diversas formas de violência, como conflitos no trânsito, crimes patrimoniais e sexuais, além do risco constante de discriminação. Contudo, os desafios transcendem a esfera profissional, afinal, a divisão sexual do trabalho, que historicamente atribui às mulheres a responsabilidade pelas tarefas domésticas não remuneradas, impõe-lhes uma dupla jornada, tema que será detalhado no próximo tópico.

2.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO COMO FERRAMENTA DE ADOECIMENTO MENTAL DA MULHER MOTORISTA DE APLICATIVO

No primeiro capítulo falou-se sobre as contribuições de Marx (2017) no que diz respeito à saúde do trabalhador, em especial o que escreveu sobre o trabalho alienado, sendo aquele capaz de causar sofrimento físico e psíquico. Entretanto, apesar da relevância inegável conferida aos estudos do sociólogo alemão, não são poucas as críticas cabíveis quando o assunto é a sua perspectiva de gênero - ou a ausência dela.

Em “O patriarcado do salário”, Federici (2021) afirma que Marx, ao construir os volumes de “O Capital”, ignorou o trabalho doméstico não remunerado. Para a autora, essa omissão decorre do fato de o trabalho doméstico não ser considerado “trabalho livre” na concepção marxista, que define esse conceito a partir de “atividades superiores”, como ocupações artísticas, literárias e científicas, enquanto o trabalho doméstico seria “totalmente contaminado pela necessidade de sobrevivência, nem uma atividade capaz de nos libertar do trabalho, parecendo, pelo contrário, uma forma arcaica de trabalho, uma herança rudimentar das sociedades pré-capitalistas” (Federici, 2021, p. 77).

Cabe ressaltar que a importância dos estudos de Marx permanece evidente, em especial no tocante à sua descrição sobre o impacto nocivo do trabalho industrial na saúde e nos corpos de mulheres e crianças. As abordagens marxistas sobre criação de valor e acumulação capitalista consistem em “ferramentas poderosas para repensar tanto as formas específicas de exploração a que as mulheres foram submetidas na sociedade capitalista quanto a relação entre sexo, raça e classe” (Federici, 2021, p. 85), sendo que “o uso que as feministas fizeram de Marx as conduziram, na melhor das hipóteses, em uma direção diferente daquela que ele traçou” (Federici, 2021, p. 85).

O resultado obtido pelos estudos feministas a partir dos textos de Marx foi de que as mulheres não precisam se unir aos homens operários na luta anticapitalista, mas fazê-lo de forma autônoma, entendendo a centralidade do trabalho doméstico, e iniciar a luta “contra os homens das nossas famílias, uma vez que, através dos salários dos homens, do casamento e da ideologia do amor, o capitalismo permitiu que os homens dirigissem nosso trabalho não remunerado e disciplinassem nosso tempo e espaço” (Federici, 2021, p. 104). Isso demonstra que, contestar a lógica produtiva capitalista, sob a ótica feminina, pressupõe a ruptura com os papéis tradicionalmente estabelecidos no casamento.

Para compreender o papel feminino na instituição familiar, Beauvoir (1970, p. 166) elucida que “o casamento moderno só se compreende à luz do passado que êle perpetua”. Diante disso, destaca-se que, apesar de homens e mulheres exercerem funções essenciais na instituição do casamento, não há reciprocidade entre eles, afinal, “nunca as mulheres constituíram uma casta estabelecendo permutas e contratos em pé de igualdade com a casta masculina” (Beauvoir, 1970, p. 166). Nesse contexto, afirma-se que o homem é visto como autônomo e importante socialmente, em razão do trabalho desempenhado ser voltado à coletividade. Em contrapartida, a mulher, enquanto reprodutora e doméstica, não dispõe de reconhecimento social, visto que o seu esforço é restrito à esfera privada.

Essa ausência de reciprocidade no âmbito conjugal, que é identificada pelo prestígio conferido à função pública do homem provedor em contraste com a invisibilidade do trabalho destinado à mulher, constitui a definição da divisão sexual do trabalho. Nota-se, portanto, que o trabalho feminino é considerado secundário, sendo que essa noção é proveniente da construção histórica do núcleo familiar e papel destinado para cada indivíduo que o compõe (Abramo, 2007).

Registre-se o trabalho doméstico é estruturalmente vinculado ao cuidado, que é definido por Hirata (2022, p. 29) como sendo “uma relação social, entre prestador(a) e beneficiário(a), que é em princípio sexuada e que pode ser não remunerada (o cuidado doméstico) ou remunerada (a profissionalização e os ofícios de cuidado)”. Considerando que o objetivo específico deste trabalho é examinar a divisão sexual do trabalho enquanto fator de adoecimento mental de uma categoria profissional (motoristas de aplicativo), abordar-se-á o cuidado doméstico, sendo que Federici (2021, p. 28) destacou a sua importância de forma única e irretocável:

Assim que erguemos a cabeça das meias que cerzir e das refeições que preparamos e olhamos para a totalidade de nossa jornada de trabalho, vemos que, embora ela não resulte em salário, nosso esforço gera o produto mais precioso do mercado capitalista: a força de trabalho. O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais que a limpeza da casa. É servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar de nossas crianças - futura mão de obra -, ajudá-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas.

Esse trabalho doméstico não remunerado, que atribui às mulheres o dever de dedicar a sua própria vida - gerando, parindo, amamentando, varrendo, criando, limpando, lavando, passando, cozinhando, enfim, cuidando - para assegurar que outras vidas sejam geradas, criadas e educadas, sob a ótica capitalista, constitui uma função vital ao meio social, assegurando a higiene, limpeza e ordem. Todavia, apesar da sua evidente essencialidade, não é atribuída relevância pública, podendo ser considerada a verdadeira “mão invisível” do mercado (Tedeschi, 2013).

A inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro não constitui uma novidade, de forma que sofreu um aumento significativo no final do século XX, motivado, principalmente, pela diminuição da taxa de fecundidade, redução do núcleo familiar, maior expectativa de vida das mulheres e novos arranjos familiares, em especial aqueles chefiados por mulheres. Todavia, apesar das mulheres estarem economicamente ativas, “seguem sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga” (Abramo, 2007, p. 48). Essa informação é confirmada pela pesquisa publicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2022, a qual revela que as mulheres despendem, semanalmente, dez horas a mais em atividades domésticas, em comparação aos homens (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022).

Essa contradição também é abordada por Hirata (2002), ainda mais considerando um contexto de globalização, sendo discorrido que, apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho - formal e informal -, o acesso se dá para empregos precários e vulneráveis. O resultado disso são condições de trabalho menos decentes, desigualdade salarial e de acesso à saúde, além de que não houve uma redistribuição adequada do trabalho doméstico não remunerado. Em 2002 a autora já anunciava que a mão de obra feminina seria marcada por um “modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível” (Hirata, 2002, p. 144), o que foi oficialmente instaurado em 2014, com a chegada da empresa Uber ao Brasil (Nascimento, 2016).

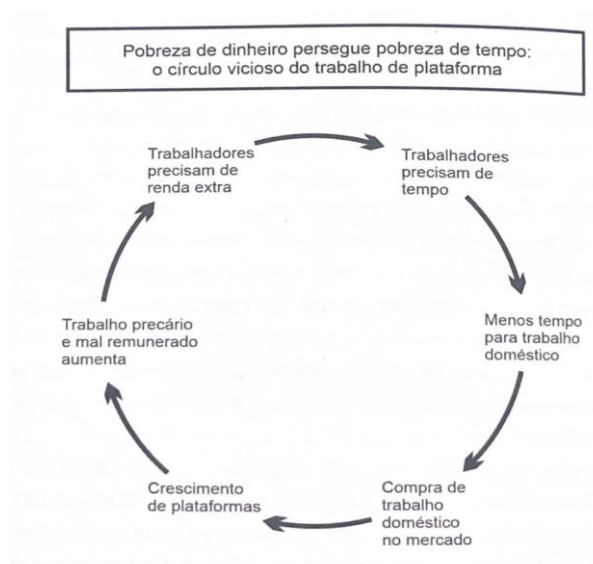
O trabalho de cuidado desempenhado no contexto da uberização foi abordado por Corrêa (2024), mediante um estudo de caso referente aos autos nº 0021148-53.2022.5.04.0004, os quais tramitaram perante o TRT da 4ª Região. A ação foi ajuizada por uma prestadora de serviços contra as empresas Uber do Brasil Tecnologia Ltda, Uber International B.V. e Uber International Holding, para fins de reconhecimento de vínculo empregatício e reconsideração da desativação da conta

sem justificativa. A parte reclamada, durante a audiência, teria afirmado que a exclusão do perfil da motorista se deu em razão de relatos dos usuários de que a filha da trabalhadora estava no veículo durante as corridas, além de situações de gordofobia. Em resposta, a reclamante alegou que a filha só estava presente em uma corrida, com permissão prévia dos passageiros, e que tratava os usuários de forma cordial. Conforme destacado no estudo de caso, foi dada procedência aos pedidos formulados pela reclamante, em primeira e segunda instâncias, reconhecendo o vínculo empregatício entre a trabalhadora e a plataforma operadora do aplicativo, e condenando esta ao pagamento de indenização por danos morais. Em relação ao cuidado doméstico, destacou-se que a prestadora de serviços trabalhava no período noturno e levava a filha no veículo para deixá-la na casa de um familiar, que ficaria responsável pela menor durante a jornada de trabalho da genitora.

Isso demonstra a necessidade de adaptação do trabalho feminino no contexto do precariado, conciliando o cuidado do núcleo familiar com a busca por renda de subsistência. Embora o discurso das plataformas prometa uma flexibilidade horária que permitiria a escolha da jornada ideal, a realidade se mostra distinta. As trabalhadoras plataformizadas precisam se submeter à dinâmica algorítmica dos aplicativos, que distribuem as corridas mais rentáveis de forma variável, o que as obriga a adotar estratégias complexas para garantir o lucro ao final do mês. Além disso, o gerenciamento do tempo se mostra essencial na dupla jornada de trabalho feminina, visto que as responsabilidades domésticas diminuem significativamente o tempo disponível para as outras funções (Huws, 2022), inclusive o trabalho remunerado.

Outra consequência apontada por Huws (2022) consiste justamente no aumento do uso de plataformas digitais. A autora retrata que o desempenho de trabalho remunerado por todos os componentes do núcleo familiar diminui significativamente o tempo disponível para as atividades domésticas, “levando a um maior uso de plataformas, o que, por sua vez, aumenta ainda mais o trabalho precário” (Huws, p. 80). Diante disso, cria-se o círculo vicioso retratado na figura a seguir:

FIGURA 1 - Círculo Vicioso do Trabalho de Plataforma



Fonte: Huws, 2022, p. 80.

Para quebrar esse círculo, faz-se necessário estabelecer algumas alternativas para acabar com a divisão desigual do trabalho doméstico, tais quais: a) socialização do trabalho doméstico, ao desempenhá-los de forma coletiva em ambientes públicos, como lavanderias, cantinas e creches; b) remunerar o trabalho doméstico, de forma que as responsáveis pelo cuidado familiar receberiam um salário, fornecido pelo Estado, para desempenhar a sua função; c) aplicação da tecnologia, ao desenvolver aparelhos inteligentes que facilitam os afazeres domésticos, como aspirador de pó robô e máquina de lavar louças (Huws, 2022). Dentre as soluções indicadas pela autora, faz-se pertinente expor que aquela que prevê o uso de tecnologias seria de pouco alcance às mulheres em estado de vulnerabilidade financeira, considerando o alto custo de mercado desses equipamentos.

O presente capítulo demonstrou que as motoristas de aplicativo enfrentam múltiplos desafios no exercício de suas atividades, ocasionados pela ausência de regulamentação em relação ao trabalho plataformizado, da vulnerabilidade intrínseca ao formato do serviço, que gera insegurança frente a potenciais crimes patrimoniais e sexuais, e de uma estrutura social patriarcal, que considera o trabalho feminino secundário e impõe à mulher a carga do cuidado doméstico não remunerado. Diante desse cenário, faz-se necessário verificar como essas formulações teóricas repercutem na rotina prática dessas trabalhadoras, investigação que será conduzida por meio da pesquisa de campo apresentada no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3 - OS FATORES RISCO PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO: OS RESULTADOS OBTIDOS MEIO DA PESQUISA DE CAMPO

Se você está na rua você está sujeito, você não sabe quem está entrando no seu carro, então é uma série de coisas que quando vem uma corrida você tem que pensar, analisar se aquilo ali não vai ser uma situação de risco, se não é perigoso, se o valor compensa, é um turbilhão assim, então por isso que no final do dia a gente acaba chegando muito esgotado.

Entrevistada 5

Considerando que um dos objetivos específicos do estudo consiste na identificação dos fatores de risco psicossociais das mulheres motoristas de aplicativo, o meio mais adequado para atingi-lo consiste na realização de uma pesquisa de campo, por ser o método que permite conhecer a realidade vivenciada pelo objeto de estudo (Saviano, 2025).

Nesse contexto, em razão da abordagem qualitativa da pesquisa, optou-se por realizar o levantamento de campo por meio de entrevista semiestruturada, “tendo em vista que os processos macros são formados por ações individuais, a partir da técnica de entrevistas narrativas se pode evidenciar aspectos desconhecidos ou nebulosos da realidade social a partir de discursos individuais” (Muyllaert *et. al.*, 2014, p. 185). Dado o caráter empírico da pesquisa, a coleta de dados por meio das narrativas das participantes é o caminho metodológico ideal para compreender suas vivências cotidianas.

As narrativas das participantes foram colhidas por meio de entrevistas semiestruturadas, sendo elaborado um roteiro prévio com perguntas principais. Todavia, apesar dos questionamentos norteadores, o método escolhido admite a realização de outros complementares, a depender da interação entre entrevistador e participante (Castro; Oliveira, 2022).

No tocante à amostragem, adotou-se o critério da saturação teórica, em que é interrompida “a coleta de dados quando se constata que elementos novos para subsidiar a teorização almejada (ou possível naquelas circunstâncias) não são mais apreendidos a partir do campo de observação” (Fontanella *et. al.*, 2011, p. 389). Portanto, a partir do momento que se identificou repetição de elementos nos discursos das participantes, entendeu-se que o objeto de estudo estava devidamente delimitado, sendo possível estabelecer resultados idôneos por meio das narrativas adquiridas.

Além disso, para contribuir com a saturação, foi realizada entrevista com o Presidente do SITAPP-PR, de forma que apresentou a perspectiva de diversas trabalhadoras, considerando a função representativa que desempenha dentro da organização.

Partindo das bases teóricas expostas, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com cinco mulheres que prestam serviços como motoristas de aplicativo na capital do Paraná, bem como com o Presidente do SITAPP-PR. As entrevistas ocorreram de forma remota nos dias 28, 29 e 30 de maio de 2026, prioritariamente pela plataforma *Zoom*, com o uso de vídeo condicionado à escolha de cada participante. Embora o plano inicial previsse a gravação do áudio para posterior transcrição e análise, problemas técnicos de conexão e acesso à plataforma exigiram adaptações. Assim, algumas entrevistas foram conduzidas via chamada telefônica, enquanto em outras não foi possível ativar a gravação. Para evitar prejuízos à coleta de dados, essas entrevistas foram mantidas e as respostas, registradas manualmente. Todas as entrevistas foram realizadas pela discente, tendo em vista que a relação pesquisador-pesquisado causa influência relevante para a interpretação idônea dos resultados (Castro; Oliveira, 2022). O formato detalhado de cada entrevista consta no quadro demonstrativo a seguir:

TABELA 1 - Formatos das entrevistas semiestruturadas

Entrevistada(o)	Data	Horário	Formato	Gravação realizada
1	28 maio 2026	9 horas	Plataforma <i>Zoom</i>	Não
2	28 maio 2026	11 horas	Plataforma <i>Zoom</i>	Sim
3	29 maio 2026	11 horas	Ligação telefônica	Sim
4	29 maio 2026	19 horas	Ligação <i>WhatsApp</i>	Não
5	30 maio 2026	11 horas	Ligação telefônica	Sim
6	30 maio 2026	14 horas	Plataforma <i>Zoom</i>	Sim

Fonte: autoria própria, 2026.

Além disso, com a intenção de garantir a participação segura das(os) entrevistadas(os), foi assegurado o anonimato na apresentação dos resultados. Destaque-se que foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, contendo os objetivos da pesquisa, os procedimentos, os possíveis riscos e desconfortos, os benefícios a serem obtidos com o estudo, bem como a manifestação de que a participação é voluntária e sem fins lucrativos. Após leitura e análise, as(os) participantes realizaram a devolutiva do documento devidamente assinado. O referido termo, assim como a pesquisa de campo, foram analisados e aprovados, em 4 de julho de 2025, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa, após submissão pela Plataforma Brasil.

Superadas as questões metodológicas e teóricas da pesquisa de campo, parte-se para a apresentação dos resultados.

3.1 OS IMPACTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NA SAÚDE MENTAL DAS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO

O roteiro da entrevista semiestruturada realizada com as motoristas de aplicativo participantes apresenta cinco etapas, sendo elas: 1) etapa 1 - características pessoais: o objetivo é identificar o perfil pessoal e social das participantes; 2) etapa 2 - características laborais: a intenção é obter informações profissionais das entrevistadas; 3) etapa 3 - informações sindicais: compreender a relação das participantes com a organização sindical, e como contribui com as melhorias das condições de trabalho, e, conseqüentemente, com a saúde mental; 4) etapa 4 - dinâmica laboral: entender as particularidades do trabalho plataformizado, sob o viés subjetivo das pesquisadas, bem como colher relatos de vivências laborais experienciadas; 5) etapa - aspectos mentais do trabalho como motorista de aplicativo: o objetivo é verificar como a prestação de serviço de transporte de passageiros por plataformas digitais afeta a saúde mental, sob uma perspectiva de gênero.

Quanto às respostas obtidas na etapa 1, verificou-se que as Entrevistadas possuem entre 42 e 52 anos; todas se auto identificam de acordo com o gênero feminino; as Entrevistadas 1 e 5 são naturais de Curitiba (PR), a Entrevistada 2 tem como naturalidade o município de Rosário do Ivaí (PR), a Entrevistada 3 é nascida em Marialva (PR), enquanto a Entrevistada 4 é de São Paulo (SP); todas as participantes residem atualmente em Curitiba (PR) e prestam serviços na capital do Paraná e na

região metropolitana; no que tange ao estado civil, as Entrevistadas 3 e 4 são solteiras e as Entrevistadas 1, 2 e 5 são divorciadas; as Entrevistadas 2 e 3 não possuem filhos, já a Entrevistada 1 tem três filhas, e as Entrevistadas 4 e 5 têm uma filha cada, todas as filhas são maiores de 18 anos e nenhuma é pessoa com deficiência.

Questionadas se possuem alguma pessoa dependente sob os seus cuidados - como filhos, familiares ou amigos -, as Entrevistadas 1, 3 e 4 responderam negativamente. A Entrevistada 2 afirmou que reside com os seus genitores, sendo pessoas idosas (72 e 67 anos), de forma que ela presta o auxílio necessário; a Entrevistada 5 relatou que a sua irmã é pessoa com deficiência (paralisia cerebral) e possui dificuldades de cognição, sendo não verbal, e limitação de mobilidade, de modo que a acompanha em consultas e colabora com os cuidados essenciais, juntamente com a sua genitora, o irmão e a sua filha, os quais residem no mesmo local.

Em relação às características laborais, 100% das Entrevistadas informaram que a sua profissão é motorista profissional de aplicativo e que não exercem outra atividade remunerada além dessa, de forma que as particularidades estão descritas nas Tabelas 2 e 3 a seguir:

TABELA 2 - Características profissionais das participantes do estudo: renda

Entrevistada	Tempo de profissão	Renda mensal bruta	Renda mensal líquida
1	2 anos e 2 meses	R\$ 12.000,00	R\$ 5.000,00
2	4 anos e 6 meses	R\$ 6.000,00 a R\$ 6.500,00	R\$ 4.000,00
3	6 anos e 6 meses	R\$ 10.000,00	R\$ 4.000,00 a R\$ 4.800,00
4	6 anos e 6 meses	R\$ 8.000,00 a R\$ 10.000,00	R\$ 4.000,00 a R\$ 4.500,00
5	7 anos e 6 meses	R\$ 7.000,00 a R\$ 8.000,00	R\$ 3.500,00 a R\$ 4.000,00

Fonte: autoria própria, 2026.

TABELA 3 - Características profissionais das participantes do estudo: jornada de trabalho

Entrevistada	Aplicativos que utiliza	Jornada de trabalho diária	Jornada de trabalho semanal
1	Uber, 99 e Drivers Mulheres	10 horas	7 dias
2	Uber	8 a 10 horas	7 dias
3	Uber, 99 e Drivers Mulheres	11 horas	7 dias
4	Uber, 99 e Drivers Mulheres	10 a 12 horas	7 dias
5	Uber, 99, Indrive, Televo, HooH	12 horas	7 dias

Fonte: autoria própria, 2026.

Cabe destacar que a incerteza é uma característica inerente ao trabalho plataformizado. Por isso, os dados sobre rendimentos são variáveis, representando uma média que modifica significativamente conforme o mês e o volume de trabalho. A jornada diária foi contabilizada desde a saída da residência até o retorno, sem abater eventuais pausas para alimentação ou uso de banheiro. Ainda sobre as horas trabalhadas, afirmou-se que, apesar do aplicativo permitir a execução do trabalho durante 12 horas, é usual que os motoristas tenham cadastro em diversas plataformas, para ser possível ultrapassar o tempo delimitado. Além disso, as participantes relataram trabalhar rotineiramente todos os dias da semana, usufruindo de folgas pontuais para demandas pessoais, como consultas médicas, idas ao banco ou viagens. Afirmaram, ainda, uma queda considerável no movimento de corridas a partir do dia 20 de cada mês, especialmente às terças-feiras e quartas-feiras, período estrategicamente escolhido por elas para descansar.

A análise isolada da renda bruta mensal pode gerar uma falsa percepção de remuneração adequada para os parâmetros de uma vida digna. Entretanto, ao deduzir as despesas decorrentes da atividade laboral, que variam de R\$ 2.000,00 a R\$ 7.000,00, constata-se uma redução considerável nos ganhos reais. Esses custos operacionais derivam, principalmente, de combustível, bem como com manutenção e revisão mecânica. Vale ressaltar que todas as Entrevistadas afirmaram possuir veículo próprio, sendo que, apesar da ausência de gastos com aluguel de automóveis,

as participantes informaram a necessidade de pagamento das parcelas decorrentes de financiamento, o que foi integrado ao cálculo das despesas.

Em uma pesquisa realizada por Sant'Ana, Oliveira e Vallim (2021, p. 1), com o objetivo de “verificar a contribuição da gestão de custos na escolha da melhor opção para o prestador de serviço de transporte por aplicativo”, foram identificados todos os ganhos e despesas relacionados à atividade objeto do estudo, sendo identificadas as seguintes taxas de lucratividade, a depender do veículo utilizado: a) novo à vista: 45,53%; b) novo financiado: 38,74%; c) usado a gasolina: 51,53%; d) usado a gás: 56,62%; e) alugado: 42,84%. Em análise aos resultados, conclui-se que a menor rentabilidade provém do veículo novo financiado, e a melhor opção, em termos financeiros, seria o usado a gás. Registre-se que, mesmo utilizando o veículo que assegura a maior lucratividade, ainda assim as despesas com a prestação do serviço superam 40% dos ganhos, o que resulta em uma diminuição significativa da renda mensal.

Ainda na etapa 2 do roteiro, foi solicitado que narrassem os motivos pelos quais iniciaram a desempenhar o trabalho como motoristas de aplicativo, sendo relatado o seguinte:

Entrevistada 1: inicialmente, a Entrevistada residia em Curitiba (PR) e dividia seu tempo entre sua cidade de origem e o município catarinense onde sua filha possuía um restaurante, no qual ajudava esporadicamente. Em 2020, com o início da pandemia de Covid-19, mudou-se definitivamente para Santa Catarina para se dedicar ao estabelecimento. Posteriormente, sua filha mudou de ramo profissional, e a Entrevistada assumiu a gestão integral do restaurante, o que gerou uma sobrecarga de trabalho. Diante do desgaste, passou a sofrer mal-estares constantes e, após exames médicos, recebeu o diagnóstico de um tumor no ovário, cuja gravidade exigiu duas cirurgias. O impacto do diagnóstico e o desgaste psicológico durante o tratamento a levaram a decidir que, caso se recuperasse, mudaria seu estilo de vida. Embora a recomendação médica inicial previsse repouso absoluto de seis meses a um ano, após três meses ela questionou o profissional sobre a possibilidade de dirigir. O médico a liberou, desde que adotasse cuidados como evitar longos períodos sentada e estimular a circulação das pernas. Com essa autorização, a Entrevistada cadastrou-se em plataformas de transporte por aplicativo; a experiência foi positiva, fazendo com que optasse por permanecer na atividade mesmo após sua total recuperação.

Entrevistada 2: viu no trabalho por plataformas digitais uma oportunidade de se inserir novamente no mercado de trabalho, considerando que os gastos financeiros continuavam. Afirmou que é uma pessoa que gosta de dirigir, motivo pelo qual iniciou a trabalhar como motorista de aplicativo e permaneceu no ramo.

Entrevistada 3: trabalhava como vendedora de roupas e optou por se cadastrar em plataformas digitais de transporte de passageiros para fins de complementação da renda. Ocorre que, com a pandemia de Covid-19, não foram organizadas excursões de compra de mercadorias para a loja de vestuário, em razão das determinações de isolamento social, o que impediu que seguisse no ramo. Nesse cenário, como já exercia, ainda que esporadicamente, a atividade de motorista de aplicativo, optou por atuar de forma mais assídua nas plataformas, de forma que continuou prestando esses serviços mesmo após o estado emergencial de saúde pública.

Entrevistada 4: atuava em emprego formal no comércio, sendo que se cadastrou nos aplicativos de transporte privado como forma de complementação de renda, de modo que, posteriormente, optou pelo desligamento do trabalho em estabelecimento comercial para continuar atuando como PSPD, de forma exclusiva.

Entrevistada 5: afirmou que o principal fator para iniciar o trabalho como motorista de aplicativo foi a flexibilidade de horários. Como sua irmã é uma pessoa com deficiência e demanda cuidados constantes, incluindo o acompanhamento em consultas médicas, a atividade nas plataformas viabiliza o suporte necessário à familiar. Adicionalmente, seu ingresso no transporte privado se deu com o início da graduação em Direito, visto que a autonomia do modelo de trabalho permite gerenciar o tempo estrategicamente para frequentar as aulas e se dedicar aos estudos complementares.

Diante das respostas, verifica-se que as participantes uniram uma atividade que causa satisfação pessoal - a direção de veículos -, com a possibilidade de auferir renda. Ainda, relataram que iniciaram no transporte privado por aplicativos como forma de complementação de renda, ou então por ser a atividade que possibilita conciliar com demandas pessoais, e optaram por atuar no ramo exclusivamente.

Questionadas sobre o tempo que permanecem paradas aguardando o aplicativo acionar para uma corrida financeiramente rentável, as respostas foram variáveis. A Entrevistada 1 afirmou que não fica parada aguardando chamados, e que assim que liga o aplicativo já é acionada para corridas; a Entrevistada 2 relatou que a

partir do vigésimo dia de cada mês o volume de corridas diminui significativamente, sendo que, nesse período, acontece de permanecer cerca de 40 minutos a uma hora aguardando um chamado, mas não ocorre com muita frequência; a Entrevistada 3 (2026, 10min52seg) narrou o seguinte:

Olha, quando a nota da gente tá alta, é corrida direto, sabe? Que você tem que ficar ali pescando o valor. Por exemplo, hoje eu sou diamante, então é corrida direto, direto toca. E as vezes quando a gente recusa muito, a minha taxa cai, aí já não é mais diamante, aí fica na categoria lá embaixo, e quanto mais baixo, mais corrida ruim ela te manda. E às vezes dá aquele bloqueio branco no aplicativo, que ele te deixa ali de castigo, até 15 a 20 minutos sem corrida nenhuma. [...] Eles só bloqueiam, não avisam [o motivo].

A Entrevistada 4 relatou que atua estrategicamente no exercício da atividade, de forma que não permanece muito tempo aguardando chamados, em razão do custo financeiro de ficar parada, sendo na média de dez minutos; por fim, a Entrevistada 5 contou que há períodos em que as corridas estão ruins, sendo necessário aguardar o chamado para percursos mais lucrativos, de modo que fica parada cerca de 30 a 40 minutos no máximo, e que é uma situação rara de acontecer.

Uma informação identificada por meio dos discursos das participantes é que o cadastro em múltiplas plataformas é uma estratégia para assegurar maiores oportunidades e selecionar as corridas mais rentáveis. Como os valores variam conforme a região e o período do dia, possuir cadastros diversos facilita essa análise comparativa em tempo real, evitando que as motoristas fiquem longos períodos inativas aguardando chamadas.

Na terceira etapa, as participantes foram questionadas sobre o seu envolvimento com o SITAPP-PR e as suas percepções subjetivas sobre a organização. Todas as Entrevistadas informaram que participam do grupo de *WhatsApp* do Sindicato, sendo que são constantemente atualizadas sobre as atividades desenvolvidas. Quanto às reuniões, apenas a Entrevistada 3 relatou participar com frequência. No que diz respeito à representação da categoria pela organização, relataram que:

Eu vejo como um braço direito para nós lá, o porta-voz para nós, o Sindicato, e com certeza através dele a gente vai conseguir sim melhorias, portas vão se abrir, é uma luta, mas a gente consegue. [...] Eu acredito que têm bastante pessoas envolvidas, mas assim, há aqueles que ainda precisam interagir mais, precisam acreditar mais no Sindicato, às vezes têm aqueles com aquele pensamento ainda assim, tipo 'não adianta, não resolve de nada'. Se não botar a cara a tapa, como que vai resolver? A gente tem que se unir né. A

categoria tem que se unir. Não adianta um ir lá, meia dúzia lá dar a cara a tapa, Curitiba tem milhões de motoristas, muitos motoristas, entendeu? (Entrevistada 2, 2026, 15min20seg).

Hoje em dia, se não for o sindicato a representar a categoria, quem vai representar? Associação? Não vai. Porque hoje o Sindicato tem tudo, né? Sindicato do comércio, Sindicato dos motoristas de ônibus, tudo têm Sindicato, então, gostando ou não gostando, a gente têm que apoiar, porque é algo que vai lutar por nós. [...] A gente não tem ninguém para representar a gente, e o Sindicato seria muito bom (Entrevistada 3, 2026, 13min00seg).

A gente vêm acompanhando desde a criação do Sindicato. Eu acho bem importante porque a gente está nessa luta aí pela regulamentação, porque a gente não é vista, é como se a gente não existisse né. Então assim, a gente não se enquadra em nenhuma lei, a gente não se enquadra em nenhuma categoria, é tudo muito genérico, quando acontece alguma situação com um motorista, e isso é muito ruim para a gente né? E a nossa situação, desde que eu comecei, eu vejo que só vem piorando sabe, a gente não tem direito a nada, a gente só tem, fica obrigado né, quem diz que a gente é autônomo, mas a gente fica preso ao que a plataforma oferece, a gente não tem voz, a gente não pode sugerir. [...] O Sindicato também está ali para lutar pelos direitos do motorista né, porque a plataforma, que nem eu falei, ela só vê o lado dela, e daí do nosso lado nós não tínhamos ninguém e a nossa categoria não tinha assim uma união, uma organização, para a gente se manifestar e pedir alguma coisa. Então o Sindicato, nesse ponto, ele ajuda né? A fazer a nossa voz, no caso. (Entrevistada 5, 2026, 21min51seg).

Além disso, a Entrevistada 1 destacou a importância de presenciar o esforço das lideranças sindicais na busca por direitos para os motoristas de aplicativo. Contudo, ressaltou a falta de união entre os prestadores de serviço, relatando que “a categoria não é unida, o pessoal reclama, mas na hora de se unir o pessoal dá desculpas” (Entrevistada 1, 2026). Essa percepção sobre a relevância da função representativa do Sindicato também foi compartilhada pela Entrevistada 4, que a considera fundamental para os trabalhadores.

Essa intenção de organização entre os trabalhadores da categoria é perceptível por meio das manifestações coletivas realizadas. O primeiro movimento ocorreu na Índia, no ano de 2017, sendo que PSPD pararam de exercer a função durante duas semanas, de modo que uma das reivindicações era a possibilidade de representação por meio de associações e sindicatos. Dois anos depois, no dia 8 de maio de 2019, aconteceu a chamada “breque dos apps”, com a paralisação de motoristas por aplicativos em escala global, com o objetivo de conquistar melhores condições de trabalho. Em entrevistas semi-estruturadas realizadas com 18 trabalhadores presentes no ato, verificou-se que a representação por sindicatos consistia em um assunto controverso, de forma que “muitos acreditam que essas ferramentas podem contribuir para aumentar o poder de representação da categoria,

porém outros entendem que são os próprios motoristas os mais eficientes na luta por melhores condições de trabalho” (Moda; Gonsales, 2020, p. 13).

No que tange à amostragem deste estudo, faz-se pertinente expor que, apesar do caráter individual das entrevistas, as participantes foram indicadas pelo Presidente do SITAPP-PR, o que pode influenciar o resultado, tendo em vista o contato prévio com a organização. Apesar da variante mencionada, ao considerar o contexto nacional das organizações dos trabalhadores de aplicativo, percebe-se que a organização sindical “é essencial para que o trabalho em plataformas digitais não ocorra em condições precárias e para o aumento da conscientização dos trabalhadores sobre os seus direitos” (Gondim, 2020, p. 477).

Na quarta etapa foram realizadas perguntas com a intenção de compreender a compreensão subjetiva das participantes em relação à sua rotina como motorista de aplicativo. O Quadro 6 sintetiza as respostas ao seguinte questionamento: para você, qual o maior benefício e a maior dificuldade do trabalho de transporte de passageiros via aplicativo?

QUADRO 3 - Benefícios e dificuldades do trabalho como motorista de aplicativo

Entrevistada	Principais benefícios	Principais dificuldades
1	Liberdade e identificação com o trabalho, afirmando gostar de dirigir	Corridas pouco rentáveis e plataformas que não colaboram com os motoristas
2	Flexibilidade da jornada de trabalho	A taxa cobrada pelas plataformas e ausência de segurança, em especial quanto aos dados dos passageiros
3	Liberdade para realizar a própria jornada de trabalho	Permanecer na rua o dia inteiro sem condições adequadas, como ausência de banheiros disponíveis
4	O caráter dinâmico do trabalho, flexibilidade da jornada de trabalho e dialogar com os passageiros	A falta de condições estruturais, como pontos de apoio e locais para estacionamento
5	Liberdade para realizar a própria jornada de trabalho	A insegurança ocasionada pela inexistência de previsão legal para garantia direitos

Fonte: autoria própria, 2026.

Observando as respostas é possível notar que todas as Entrevistadas citaram a flexibilidade da jornada de trabalho como o maior benefício da prestação de serviços plataformizada. Diante disso, conclui-se que, apesar das horas diárias trabalhadas ultrapassarem as 8 horas previstas no artigo 58 da CLT (Brasil, 1943), ainda assim há uma preferência na elaboração da própria jornada, sobretudo em razão da possibilidade de adequá-la de acordo com a rotina.

Em continuidade, as participantes foram questionadas sobre o interesse na aplicação do regime celetista ao PSPD, de forma que a Entrevistada 1 declarou que, na sua percepção, os requisitos do vínculo empregatício já estão configurados, afirmando que é “um emprego como outro qualquer”; as Entrevistas 2 e 3 se mostraram favoráveis à aplicação da CLT, em especial para garantia dos direitos previstos, sendo citados: o décimo terceiro salário, férias remuneradas e descanso semanal remunerado; a Entrevistada 4 respondeu negativamente, destacando que a sua discordância decorre de que, com o regime celetista, haveria descontos previdenciários, o que, somado à taxa da plataforma, ocasionaria em renda mensal insuficiente para o próprio sustento e bem-estar; a Entrevistada 5 afirmou que, pelo formato do trabalho, não seria cabível a aplicação da CLT.

Os resultados demonstram uma clara divisão de opiniões quanto à submissão do trabalho plataformizado ao regime celetista. Nota-se um receio de que isso reduza os ganhos da categoria, que já são impactados pelas tarifas das operadoras de aplicativo. Nesse contexto, a resistência à CLT vai além do fator financeiro, visto que reflete, também, uma tendência de desconfiança por parte dos trabalhadores em relação às instituições públicas. Conforme destacado por Fogaça (2025, p. 274), “esse crescente interesse pelo empreendedorismo individual e repúdio à coisa pública deve-se à busca pela consolidação de um projeto político neoliberal inaugurado nas últimas décadas do século XX”. Esse esforço estrutural de internalização da lógica neoliberal produz consequências visíveis no precariado, que assumem o risco de eventuais imprevistos no exercício da atividade, ao invés de confiar no Estado enquanto provedor de direitos sociais.

Apesar de ser possível identificar nuances neoliberais nos discursos, duas Entrevistadas relataram espontaneamente - mesmo sem uma pergunta específica na entrevista - possuir registro como Microempreendedor Individual (MEI) para garantir o acesso à Previdência Social. Essa informação revela uma busca ativa dessas trabalhadoras por direitos que não são assegurados automaticamente à categoria.

Questionadas sobre a possibilidade de elaboração de uma lei visando à regulamentação do trabalho de motorista de aplicativo, as Entrevistadas 1, 2 e 5 relataram que seria um passo importante para a classe, sendo informado que gostariam da previsão das seguintes medidas: a) seguros de vida e veicular obrigatórios, custeados pelas plataformas; b) disponibilização de câmeras de segurança nos veículos, pelas empresas operadoras de aplicativos; c) maior fiscalização quanto aos cadastros dos passageiros; d) auxílio financeiro no caso de imprevistos; e) descanso semanal remunerado; f) férias remuneradas; g) a criação de um fundo financeiro por meio dos aplicativos; h) criação de pontos de apoio com estrutura física para as motoristas. A Entrevistada 3 relatou preocupação com eventual necessidade de repasse de valores em caso de regulamentação, enquanto a Entrevistada 4 afirmou que se trata de uma categoria já existente, a de motorista profissional, sendo desnecessário um marco legal regulatório.

Quanto aos prejuízos físicos e mentais relatados, encontram-se sintetizados no Quadro 4:

QUADRO 4 - Prejuízos físicos e mentais decorrentes do trabalho como motorista de aplicativo

(continua)

Entrevistada	Prejuízos físicos	Prejuízos mentais
1	Pernas inchadas após dirigir por várias horas seguidas sem parar para descansar	Conversa com passageiros que relatam diversos problemas pessoais, mas não se deixa afetar
2	Ingestão de água insuficiente, o que causa problemas intestinais; dores da lombar e no glúteo após dirigir por várias horas seguidas; episódios de câimbra na panturrilha pelo movimento repetitivo de pressionar a embreagem	Preocupação com situações financeiras; irritação por situações no trânsito; sobrecarga mental em razão da necessidade de estar “sempre em alerta”, o que dificulta o sono
3	Falta de circulação nas pernas que causa inchaço e dores locais	Sobrecarga mental em razão da necessidade de estar constantemente atenta pelas situações do trânsito e cuidado com os passageiros

QUADRO 4 - Prejuízos físicos e mentais decorrentes do trabalho como motorista de aplicativo

(conclusão)

4	Não relatou desgaste físico	Afirmou que tem uma postura preventiva, sendo observadora e destinando o cuidado necessário durante o exercício da atividade, mas que é do seu perfil, e aplica esses cuidados em todas as esferas da sua vida
5	Ingestão de água insuficiente que ocasionou infecção urinária; diagnóstico de bursite no ombro por movimentos repetitivos; dores na lombar pelas diversas horas sentada na mesma posição	Irritabilidade por causa do trânsito e conflitos com passageiros; sente que não descansa o suficiente de forma que inicia o trabalho com irritação; sobrecarga de trabalho causa reflexos mentais; insegurança financeira acarreta ansiedade

Fonte: autoria própria, 2026.

A análise do quadro revela que os prejuízos físicos decorrem da extensa jornada de trabalho sem pausas e dos movimentos repetitivos exigidos na direção dos automóveis, resultando em dores nos braços, pernas e coluna. Ademais, duas participantes relataram restringir o consumo de água devido à falta de banheiros acessíveis e higiênicos, o que gera problemas intestinais e infecções urinárias. No aspecto mental, narraram que o exercício da função exige atenção constante, tanto com o trânsito, quanto com os passageiros, demandando grande esforço cognitivo. As entrevistadas destacaram, ainda, o desgaste gerado pelas interações no veículo, de modo que, ao ouvirem desabafos e problemas pessoais, passam a atuar informalmente como "psicólogas", mas, pela ausência de formação para exercício dessa profissão, acabam absorvendo a carga emocional desses relatos.

Na quinta etapa foram formuladas questões sobre o impacto da prestação de serviços de transporte de passageiros via aplicativo na saúde mental das motoristas. Questionadas se possuem diagnóstico de transtorno mental e se realizam acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, 100% das Entrevistadas responderam negativamente. Apesar da ausência de diagnóstico, as Entrevistadas 2 e 5 destacaram sentimentos ansiosos, mas que não há prejuízo cotidiano, motivo pelo qual não entendem como transtorno. A Entrevistada 4, por sua vez, afirmou que dorme poucas horas por noite, mas que se trata de um costume, e não de episódios de insônia.

Em seguida, as Entrevistadas foram convidadas a relatar uma situação profissional que teria impactado negativamente sua saúde mental. As narrativas são apresentadas a seguir:

Entrevistada 1: foi acionada para realizar uma entrega pelo indivíduo que receberia o pacote, tendo sinalizado ao usuário que estava a caminho. Ao chegar no local, tratava-se de uma sorveteria, de forma que avisou, via mensagens no aplicativo, que estava aguardando o item, destacando que, de acordo com as normas da plataforma, não é função da motorista descer do veículo para buscar o pacote, cabendo ao usuário trazê-lo. Diante disso, permaneceu mais de 10 minutos aguardando o item, momento que apareceu um senhor portando duas caixas de sorvete, proferindo diversas ofensas contra a trabalhadora, chamando-a de “folgada” e demonstrando comportamento agressivo. O indivíduo teria depositado os itens no porta-malas arremessando-os, e se recusou a fechar a porta, falando à motorista que ela teria que “levantar a bunda para fechar”. A participante afirmou que a situação causou prejuízo de ordem emocional, frente ao comportamento agressivo do usuário, acarretando-lhe sentimento de angústia e crise de choro.

Entrevistada 2: durante o trânsito em via pública, seu veículo foi atingido por outro que saía da garagem de um condomínio, de modo que a colisão foi causada pela falta de atenção do outro motorista. Destacou que não sofreu ferimentos físicos, sendo que os danos foram apenas materiais, o que interrompeu suas atividades de trabalho por 32 dias para o conserto do automóvel. O abalo psicológico gerou insegurança e o receio de não conseguir retornar às funções no aplicativo, fazendo-a redobrar os cuidados no trânsito. Quanto à rotina com os passageiros, afirmou nunca ter sofrido agressões físicas ou verbais, mas pontuou que o comportamento inadequado de alguns usuários gera irritação no dia a dia.

Entrevistada 3: que foi realizar uma corrida e, quando chegou no local, foi informada que seria para entrega de objetos, se tratando de quatro televisores e três controles, sendo que, pelo comportamento dos indivíduos e natureza dos itens, percebeu que consistia em objetos proveniente de furto ou roubo, e, em prol da sua segurança, optou por não mencionar nada. Em seguida, levou os objetos até o destino e, chegando no local, avistou dois indivíduos que estavam esperando os televisores, momento em que surgiu uma motocicleta com duas pessoas, os quais sacaram armas de fogo e dispararam contra aqueles que estavam aguardando os itens. Declarou que a situação a deixou bastante abalada, sendo que precisava do código de segurança

do aplicativo para conseguir finalizar a corrida, “só que o código estava com o rapaz que já estava morto ali no chão, como que ele ia me dar o código?” (Entrevistada 3, 2026, 24min29seg). Em razão da situação, deu uma volta com o veículo e, ao retornar, já haviam populares no local, tendo aguardado a chegada da equipe policial e solicitado orientações de como proceder. Diante da situação, seguiu as instruções dos agentes de segurança pública e foi até a Delegacia de Polícia Civil para registrar Boletim de Ocorrência, reportou à empresa operadora da plataforma e entregou os itens que estavam no interior do seu veículo. Além desse episódio, contou acerca de outro, sendo uma corrida realizada no período noturno para transportar uma passageira. Narrou que estavam transitando em uma via rápida, sem acostamento, momento em que “do nada a moça começou, do nada assim, parecia que ela estava com um bicho no corpo, e tentando abrir a porta para pular, [...] aí ela deu um grito comigo, falou assim: ‘abre a porta, para esse carro agora’” (Entrevistada 3, 2026, 25min43seg). Em razão da situação, ligou a seta para avisar os motoristas de trás e parou o carro, momento em que a passageira desceu do veículo, bateu a porta e saiu correndo. A participante decidiu ir até o destino final da corrida, e bateu palma, sendo atendida pela mãe da passageira, de maneira que, ao relatar o ocorrido, a genitora solicitou que a levasse até o local que a moça teria descido do veículo, pedido atendido pela Entrevistada. Ao chegarem no local, procuraram a passageira e a encontraram em um posto de combustível, sendo acolhida pela mãe e pela motorista, o que acalmou a usuária, que aceitou entrar no veículo novamente e ser levada ao local do desembarque. Ainda, a participante informou que acontecem situações de passageiros solicitar corridas “para a biqueira, para ir pegar droga. Então, isso vai deixando a gente assim sabe, você fica dentro do carro com medo” (Entrevistada 3, 2026, 29min14seg).

Entrevistada 4: afirmou que nunca lhe ocorreu uma situação específica que causou impacto psicológico negativo, mas que ocorrem situações cotidianas que causam desconforto, sendo que a sua conduta é reportar para a plataforma. Narrou episódios de atraso dos passageiros para o embarque, frequentemente em locais sem área de estacionamento. Destacou, ainda, o descontentamento dos usuários quando precisam caminhar até o veículo e a recorrência de solicitações de viagens em pontos de parada inviáveis.

Entrevistada 5: durante uma corrida com uma passageira, que estava sentada no banco da frente, percebeu que ela havia tirado foto do adesivo “carro

rastreado”, colado no veículo da participante, o que causou estranhamento. Afirmou que a usuária permaneceu o tempo inteiro utilizando o celular, respondendo as perguntas de forma genérica, indicando intenção de ocultar o conteúdo da conversa. A conduta da passageira causou desconfiança à motorista, que sentiu receio de que havia outras pessoas no local do desembarque, com a intenção de assaltá-la. Relatou que “isso me gerou um medo, ansiedade [...] a gente não sabe o que vai acontecer, se vão levar a gente junto, se vão agredir [...] eu fiquei com muito medo aquele dia” (Entrevistada 5, 2026, 6min52seg). Contou que, quando chegaram no local, houve a desistência da ação, de forma que a passageira pediu para parar o veículo cerca de 200 metros antes do ponto do desembarque, local em que estavam dois homens em pé aguardando. Afirmou que, apesar de não ter sido vítima de nenhum crime patrimonial, “viveu um terror” (Entrevistada 5, 2026, 8min13seg) e que “são minutos, mas que você que fica naquela tensão, porque você não sabe quem está dentro do seu carro” (Entrevistada 5, 2026, 8min15seg). Relatou que o nível de estresse vivenciado é muito alto, ocasionado, principalmente, pela incerteza do que vai acontecer.

Fatores estressantes relacionados ao trabalho por plataformas não foram identificados apenas no discurso das participantes deste estudo. Por meio do método do questionário, aplicado para 193 motoristas de aplicativo, Duarte (2022, p. 63) constatou que “a situação mais grave sobre a qualidade de vida no trabalho está associada aos elementos ‘saúde e trabalho’, sendo os sintomas mais frequentes estresse, dores de cabeça, dores de estômago, dores lombares”. No mesmo contexto, em questionários aplicados para dez PSPD, Krüger (2025, p. 86) identificou que um “ponto recorrente nas narrativas diz respeito aos impactos na saúde física e mental. Alguns motoristas relataram sintomas de estresse, ansiedade e desgaste físico decorrentes dos longos períodos ao volante”.

Isso demonstra que as vivências cotidianas das motoristas de aplicativo causam impacto direto na sua saúde mental, sendo que o desgaste psicológico é comumente citado como associado à atividade desempenhada.

Outra questão suscitada nas entrevistas foi acerca de eventual sobrecarga mental em razão do acúmulo do trabalho doméstico com o profissional. Sobre a questão, apenas a Entrevistada 5 respondeu afirmativamente, alegando que:

Eu acho que gera sobrecarga sim. Porque que nem você falou, às vezes você está trabalhando aqui mas já está pensando 'meu Deus eu vou ter que chegar em casa, vou ter que fazer isso'. Muitas mulheres né, que estão no aplicativo que eu conheço, 'eu tenho que conciliar o trabalho com levar filho para a escola'. Que nem eu fiz isso, hoje a minha filha tem 20 anos, mas quando eu comecei no aplicativo ela tinha 14 para 15, e eu levava ela para escola, depois tinha que buscar, tem que conciliar, então você fica naquele turbilhão, é um desgaste, né? Ele acaba influenciando. E coisas que às vezes o homem não enfrenta, porque a questão do filho normalmente sobra mais para a mulher, levar e buscar, conciliar o tempo de trabalho com o filho, com escola, com médico, com tudo, né? Então assim, eu vejo que é uma particularidade das motoristas mulheres que os homens não passam com essa frequência. (Entrevistada 5, 2026, 16min21seg).

As Entrevistadas 1 e 2 afirmaram que, apesar da sobrecarga e do desgaste físico, não percebem prejuízos à saúde mental decorrentes do acúmulo de funções, destacando que as tarefas domésticas são divididas entre os moradores da residência para atenuar o impacto. Já as Entrevistadas 3 e 4 ressaltaram que sua rotina é bem distribuída, uma vez que realizam as atividades do lar em períodos estratégicos e de forma parcelada, o que torna o trabalho “tranquilo” e livre de desgastes.

Diante dos relatos, cabe pontuar que todas as participantes são solteiras ou divorciadas. No discurso da Entrevistada 1, por exemplo, a instituição do casamento foi identificada como um “peso” causador de maior sobrecarga. Outro ponto relevante é que as filhas das participantes já atingiram a maioridade, o que lhes confere certo grau de independência. Esse fator reduz as exigências da maternidade sobre a dupla jornada feminina, dinâmica que foi expressamente apontada como um desafio pela Entrevistada 5.

Em seguida, partindo das concepções de Dejours (1992), apresentadas no capítulo 1, em especial no que diz respeito ao medo e à ansiedade associadas ao trabalho, e o que já foi relatado pelas Entrevistadas, faz-se necessária a identificação dos FRP, os quais consistem nos “fatores que aumentam a probabilidade de ocorrência do dano” (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020, p. 2), ou seja, são as circunstâncias relacionadas à prestação do serviço que tornam provável o adoecimento mental. Os resultados estão sintetizados na Tabela 4:

TABELA 4 - FRP do trabalho como motorista de aplicativo

(continua)

Fator de risco	Sentimentos associados	Recorrência nos discursos
----------------	------------------------	---------------------------

TABELA 4 - FRP do trabalho como motorista de aplicativo

(conclusão)

Insegurança financeira	Ansiedade	Entrevistadas 1, 2, 3, 4 e 5
Algoritmo das operadoras de aplicativos	Insegurança	Entrevistadas 1, 2, 3 e 4
Comportamento dos passageiros	Estresse e medo	Entrevistadas 1, 2, 4 e 5
Ausência de infraestrutura	Ansiedade e cansaço	Entrevistadas 1, 2, 3, 4 e 5
Violência urbana	Ansiedade e medo	Entrevistadas 1, 2, 3, 4 e 5
Situações de trânsito	Cansaço, insegurança e estresse	Entrevistadas 1, 2, 3, e 5

Fonte: autoria própria, 2026.

Inicialmente, foi possível perceber, por meio das respostas aos questionamentos da entrevista semiestruturada, que a insegurança financeira é um dos principais fatores de risco à saúde mental das mulheres motoristas de aplicativo. Em uma pesquisa sobre a relação entre o estado psicológico e a situação econômica individual, Message, Santos e Weber (2025, p. 80) constataram efeitos psicologicamente nocivos em pessoas endividadas, sendo que os principais sentimentos associados foram “ansiedade, estresse, tristeza, decepção e raiva”. Entretanto, não é só a situação de endividamento que resulta em pensamentos ansiosos, de forma que o receio das dívidas já é suficiente para causar prejuízo mental. Sobre a questão, as participantes narraram o seguinte:

QUADRO 5 - Relatos sobre a insegurança financeira

(continua)

Entrevistada	Relato
1	A maior dificuldade do trabalho por plataformas são as empresas operadoras de aplicativos, que remuneram mal as corridas.
2	Olha, às vezes o que nos desmotiva é a tarifa né? É o repasse para o motorista, que é baixo. Às vezes, hoje eu ainda faço poucas horas, mas eu vejo colegas fazendo muitas horas para poder se manter, principalmente aqueles que têm carro por aluguel, sabe? Aumentam sua carga horária por causa da tarifa, então tem que ficar mais na rua para poder bater sua meta. Se fosse uma taxa melhor, não precisaria ficar tanto tempo na rua, você entendeu? [...] Às vezes desconta 30% e 40% do motorista, o repasse é, a gente acha injusto, entendeu? (2026,

QUADRO 5 - Relatos sobre a insegurança financeira

(conclusão)

	18min30seg). A gente fica meio pilhada quando chega ali, na minha situação é mais final do mês né? Os boletos mais de final de mês, então fico mais pilhada, mais preocupada, entendeu? Em correr para bater a meta, que nem eu já tô pensando bem assim 'bom, vou trabalhar sábado e domingo e já vou conseguir pagar tal conta', entendeu? Então a gente fica com esse pensamento preocupado sim (2026, 29min59seg). Em relação à desmotivação, tarifas (2026, 5min59seg).
3	E aí como que essas plataformas digitais iriam pagar a gente? Porque hoje é uma vergonha, né? Os valores que a gente recebe da Uber é uma vergonha (2026, 17min31seg).
4	Alegou que a principal demanda dos motoristas é um retorno financeiro adequado, e que outras medidas seria como “enxugar o gelo”, visto que o foco deve ser o aumento do repasse dos valores aos trabalhadores e pagamento de preços justos pelas corridas.
5	Ansiedade, né? Porque que nem eu te falei, a gente não sabe o dia de amanhã, a gente está sempre correndo atrás, né? De fazer o dinheiro para pagar as contas, aí se tem um imprevisto, o carro quebra, alguém bate no seu carro ou você fica doente. Você fica preocupada, 'meu Deus, como é que eu vou pagar as minhas contas?' Isso abala o emocional da gente, porque você não tem nenhuma segurança, você não tem um respaldo, nada [...] (2026, 2min55seg). E eu acho que, um ponto importante da questão da saúde mental, do bem-estar, né? Está relacionado à carga horária, tipo, para que a gente trabalhe menos, porque quanto menos você trabalha, mais tempo livre, você vai estar melhor, e eu vejo isso por mim, porque quando eu comecei na plataforma, eu trabalhava em média umas 8 horas, e essas 8 horas supriam as minhas necessidades de despesa, só que daí foi passando o tempo e a situação, o quadro foi mudando. E daí começou tipo, o ganho diminui, tudo aumenta, né? 7 anos que eu estou em aplicativo, tudo subiu, até a troca de óleo, que eu fazia lá atrás, eu não gastava R\$ 100,00, hoje em dia eu gasto R\$ 260,00 a minha troca de óleo, então tipo, mais que dobrou, né? Todos os custos dobraram, para você financiar um carro hoje é caro, e os ganhos não acompanharam, então a gente, o que aconteceu, os motoristas acabaram tendo que aumentar e aumentar a carga horária, trabalhar mais, mais e mais, para chegar naquele denominador comum ali, para fechar a conta no fim do mês, entendeu? E essa carga excessiva eu acho que é o grande vilão aí da saúde mental, porque se você trabalhar menos horas você vai ter mais tempo livre, vai estar mais descansado, né? Então eu acho que isso é um ponto, além dos que você comentou, eu acho importante, tipo que ficasse ali no máximo em 8 horas, a gente ganhasse o que a gente está fazendo hoje em 12. Porque aí você teria mais qualidade de vida, você estaria mais descansado, você estaria mais, tem uma certa diferença, né? De 8 horas no volante com 12 horas, 14 horas (2026, 21min3seg).

Fonte: autoria própria, 2026.

A partir dos relatos das participantes, nota-se uma consequência direta da insegurança financeira: o aumento da jornada de trabalho. No contexto da uberização, a premissa de Marx (2017) - de que o lucro exige a extensão do tempo de trabalho

para a produção de mais mercadoria - é concretizada pelas próprias trabalhadoras. Contudo, por se entenderem como “empresários de si mesmos” e acreditarem que o ganho financeiro depende unicamente do seu esforço individual, a ampliação dessa jornada ocorre por iniciativa própria, resultando na contradição de benefício econômico e prejuízo à saúde física e mental.

Quanto ao fator de risco vinculado à gestão algorítmica das empresas-plataformas, subdivide-se em quatro categorias, sendo elas: a) suporte ineficaz; b) ausência de transparência; c) prevalência dos relatos dos usuários em detrimento ao dos motoristas; d) inexistência de fiscalização em relação ao cadastro dos passageiros. As alegações das Entrevistadas estão sintetizadas no Quadro 6:

QUADRO 6 - Relatos sobre a gestão algorítmica das empresas-plataforma

(continua)

Entrevistada	Relato
1	A plataforma deveria implementar medidas de facilitação do contato com os motoristas, visto que apenas disponibilizam “os aplicativos, e a gente que lute” (2026).
2	A gente tem dificuldade com o suporte, né? Com o suporte da Uber. [...] Porque antes tinha uma sede em Curitiba, e agora não tem, então tudo você tem que falar pelo aplicativo, aí dificulta um pouco (2026, 12min31seg). A gente não têm segurança de informação do passageiro, entendeu? As informações do passageiro é pouca para nós, eu que acho que nem assim, da mesma forma que o passageiro vê as fotos do motorista, vê as outras informações, a gente também poderia ver essas informações, né? Não tem [...] Então assim, pode entrar um no carro e falar ‘eu sou fulano’, entendeu? e eu não estou vendo foto, nada, então como que eu vou saber? (2026, 20min19seg). A gente fica bastante indignado, porque assim, se o passageiro reporta o motorista é de imediato o reflexo da Uber com a gente, entendeu? O passageiro reporta o motorista, é de imediato. Agora se o motorista reporta o passageiro, nada acontece. Por exemplo, você fica ali de 3 a 5 minutos esperando o passageiro e você coloca lá que não esteve no horário de embarque, entendeu? Isso aí não importa nada. Então assim, às vezes acontece alguma coisa com o passageiro, se ele fala alguma coisa para você, a gente, na hora que finaliza, tem que ir lá e mandar um texto para a Uber, antes que ele vai lá e reporta você para a Uber, você entendeu? [...] Porque daí, o que vai valer é o que o passageiro falou para a Uber, não o que o motorista falou, então a gente tem que relatar antes, e botar um texto lá (2026, 7min41seg).

QUADRO 6 - Relatos sobre a gestão algorítmica das empresas-plataforma

(conclusão)

	Aquela questão que eu falei para você da gente não tem muita informação do passageiro, você entendeu? Outra questão também, que a Uber libera, ela
--	--

	libera não, ela não tem uma segurança no aplicativo para chamar, tipo a mulher chamou para o marido, você entendeu? Isso me deixa insegura, porque entrou para mim uma passageira e quem vai embarcar é o esposo, entendeu? Então a Uber deveria ter uns critérios melhores em relação a isso (2026, 10min23seg). Eu acho que assim, se a gente tivesse o suporte em si, da Uber, poderia colocar todas essas questões aí, entendeu? A gente, 'preciso ir presencialmente resolver uma questão', a gente tem esse suporte, porque é uma coisa que a gente não têm (2026, 16min20seg).
3	E as vezes quando a gente recusa muito, a minha taxa cai, aí já não é mais diamante, aí fica na categoria lá embaixo, e quanto mais baixo, mais corrida ruim ela te manda. E às vezes dá aquele bloqueio branco no aplicativo, que ele te deixa ali de castigo, até 15 a 20 minutos sem corrida nenhuma. [...] Eles só bloqueiam, não avisam [o motivo] (2026, 11min7seg). A gente também não sabe quem está entrando no carro da gente, a gente nunca sabe. [...] Seria legal, porque a gente não sabe quem a gente carrega, se é um bandido, se é uma pessoa de bem, simplesmente está ali, parou o carro e está entrando (2026, 18min49seg). Olha, é sobre o passageiro e a gente não saber quem está entrando no carro, né. Eu acho assim, podia ter um <i>Qr Code</i> assim no carro, quando a gente parasse para o passageiro entrar no carro ele tinha que pegar o aplicativo dele, encostar ali no <i>Qr Code</i>, e se for ele de verdade a gente receber um sinal, né? [...] É o que mais acontece, né? Pessoa chamando para terceiro (2026, 30min36seg). Tinha que ter, né? Um suporte maior. Porque a gente não têm suporte nenhum da Uber, não tem. Aqui na cidade nem escritório da Uber tem. E às vezes, qualquer coisa que você quer relatar não tem o telefone, não responde [...]. É um robô, não tem nada [...]. O passageiro tem voz, sabe? O motorista não tem. Se um passageiro reportar o motorista, dependendo do que ele colocar, a Uber já expulsa, não tem conversa. Então o passageiro tem voz, o motorista não tem (2026, 34min20seg). Ter um sistema que o passageiro se identifica, né? porque do jeito que está é complicado. [...] Tem que ter escritório, né? Para atender o motorista de aplicativo, mas não tem. Dar mais atenção, né? E não colocar um robô para falar com a gente (2026, 41min5seg).
4	Alegou que as empresas operadoras de plataforma fazem “vista grossa” com situações de assédio e violência contra motoristas, de forma que uma maior fiscalização dos cadastros dos passageiros, como impedir o acesso a usuários com condenação criminal por delitos de violência de gênero, seria importante para sentir-se segura durante o exercício da atividade.

Fonte: autoria própria, 2026.

É possível notar que a insegurança das motoristas em relação à gestão algorítmica da plataforma perpassa todas as etapas da prestação do serviço. As PSPD demonstraram insatisfação com a ausência de implementação de medidas voltadas à sua segurança desde o momento dos cadastros dos passageiros, de forma que as plataformas não exigem garantias eficazes de identificação ou certidão de antecedentes criminais. Destacou-se que não há impedimentos para que um usuário

acione a corrida em favor de terceiro, e que as informações repassadas às motoristas são insuficientes para garantir que o indivíduo que está embarcando é o mesmo do perfil. Por conseguinte, em caso de eventual irregularidade durante a corrida, as PSPD se deparam com um suporte ineficaz por parte da plataforma, que oferece ajuda apenas de forma robotizada, além de privilegiar os relatos dos passageiros. Duas participantes declararam expressamente o interesse na instituição de escritórios físicos das empresas-plataforma para ser possível reportar eventuais adversidades de forma presencial.

Outro fator de risco identificado nos resultados da pesquisa consistiu no comportamento dos passageiros, sendo relatado sentimentos de estresse e medo associados, consoante narrativas que se seguem.

QUADRO 7 - Relatos sobre o comportamento dos passageiros

(continua)

Entrevistada	Relato
1	É comum dialogar com os passageiros durante as corridas, sendo que alguns realizam reclamações e sente uma “energia carregada”, mas que se esforça para não absorver para si. Narrou uma situação de um usuário que iria entregar um item para fins de transporte, sendo que demonstrou comportamento agressivo e intimidador, proferindo xingamentos contra ela, de forma que essa situação impactou negativamente a sua saúde mental, causando angústia e crises de choro.
2	Eles são muito folgados, né? Por eles a gente entraria dentro da garagem deles para pegar eles, né? Então esse tipo de situação deixa a gente bastante irritado, mas nada que venha a ter sofrido algum tipo de agressão, verbal ou física, graças a Deus nunca passei por isso. Tem colegas que passam por um bocado aí (2026, 4min11seg). Comportamento de alguns passageiros. [...] Como eu posso relatar essa questão? De falta de compromisso do passageiro conosco, porque muitos, principalmente no horário de pico, chamam o aplicativo para o apartamento e a gente tem que ficar ali esperando, você entendeu? Perde tempo, às vezes não tem lugar para estacionar, você entendeu? Você vai dar volta e a volta é grande, você para um pouquinho para frente eles vão lá e reportam para a Uber que você não parou no local, você entendeu? Então assim, empatia, né? (2026, 6min9seg). O risco é constante na rua, risco assim de acidente de trânsito mesmo e um risco do próprio passageiro, você entendeu? (2026, 25min34seg).
4	Quando questionada sobre episódios que tivessem impactado negativamente sua saúde mental, a participante relatou não haver um evento isolado, mas destacou que as situações cotidianas de grosseria por parte dos passageiros são frequentes e costumam ser reportadas à plataforma. Entre os desgastes diários, citou a demora dos usuários para o embarque em locais sem estacionamento, a insatisfação deles quando precisam caminhar curtas distâncias e a exigência de paradas em locais inadequados ou perigosos.

QUADRO 7 - Relatos sobre o comportamento dos passageiros

(conclusão)

5	Às vezes acaba acontecendo algum conflito, algum desentendimento com passageiro, que acaba né, a gente já viu várias situações na internet aí, de confusão, de agressão com passageiro e motorista, e o que é por conta dessa carga excessiva que a gente têm, né? De trabalho. Desestabiliza emocionalmente a pessoa, e às vezes uma coisa que seria pequena, mas por conta do estado emocional que a pessoa está acaba se tornando uma coisa grande, acaba gerando um conflito, pode cefar em uma agressão, e graças a Deus comigo nunca aconteceu caso de agressão, nada, mas eu já conheci casos que houve, né? E a gente vê que às vezes é por conta do estresse, do dia a dia, o trabalho em si (2026, 1min59seg).
---	--

Fonte: autoria própria, 2026

As relações sociais no ambiente de trabalho são consideradas uma das dimensões de FRP (Pereira *et. al.*, 2020), sendo que, em relação à prestação de serviços por meio de plataformas digitais, por se tratar de gestão algorítmica, o contato interpessoal é restrito aos passageiros e aos colegas de profissão. Quanto a este último, as relações são estabelecidas em ambiente exterior ao do aplicativo, por não haver ferramentas internas para oportunizar o contato entre as motoristas. Diante disso, conclui-se pela relevância que o convívio social com os passageiros causa à saúde mental desses PSPD, sendo que conflitos com usuários são considerados altamente estressores na rotina de trabalho, conforme se nota pelo que foi relatado pelas participantes.

Em continuidade, o próximo FRP verificado consiste na ausência de infraestrutura para a prestação do serviço, considerando-se tanto a inexistência de local físico para descanso, alimentação e uso de banheiros; quanto a dimensão de planejamento urbano, em especial a falta de locais adequados de estacionamento para fins de embarque e desembarque.

QUADRO 8 - Relatos sobre a ausência de infraestrutura

(continua)

Entrevistada	Relato
1	Por não ter locais de parada e descanso, dirige várias horas seguidas sem movimentar as pernas, o que causa dores locais ao final do dia de trabalho. Acredita que seria importante a construção de pontos de apoio, para que os motoristas disponham de local físico para pausas durante a jornada de trabalho. Afirmou que a implementação de prática de ginástica laboral nesses estabelecimentos seria uma medida importante para assegurar a saúde física e mental das motoristas por aplicativos.

QUADRO 8 - Relatos sobre a ausência de infraestrutura

(continuação)

2	Exatamente isso, eu acabo não me hidratando para não ter que ficar indo muito ao banheiro, entendeu? E eu já tive problema de parar em posto e meio que ter uma resistência em eles deixarem a gente usar, entendeu? Já aconteceu comigo já. Aí de eu comprar alguma coisa, eu comprei uma garrafinha de água para usar o banheiro, aí a pessoa olhou assim, meio torto, mas enfim, usei o banheiro. Então eu acabo me hidratando pouco para não ter que ficar indo muito no banheiro. E assim, como chega um horário que cai um pouco a demanda, então assim, a gente não quer perder corrida, não quer parar para perder corrida, entendeu? Então a gente fica muito tempo dentro do carro, acontece às vezes de sair do carro sim, sair meio curvado assim, entendeu? De tanto ficar assim, você acaba ficando com a postura ruim, se abaixando assim, muitas horas. É dor no bumbum, é dor na lombar, às vezes eu tenho câimbra na panturrilha, no pé, entendeu? De ficar, o meu carro não é automático, então assim, freia, embreagem e tal, então já aconteceu de dar câimbra no pé. [...] A hidratação é todo dia, todo dia. [...] Eu não tomo nem um litro por dia, pensa você, e depois eu sofro, porque o intestino não funciona direito. [...] Com problema do intestino eu venho sofrendo por causa de não estar se hidratando, entendeu? (26min38seg). Que nem eu falei para você, eu já tive dificuldade de usar o banheiro de um posto, entendeu? Então assim, ter pela cidade, que nem Curitiba e Região Metropolitana, esses pontos seriam bastante interessante, saberia que a gente poderia usar e entrar tranquilamente, entendeu? E a rede de apoio também, nossa, iria ser útil com certeza, com certeza mesmo (19min58seg).
3	Ai menina, negativo é que a gente fica o dia inteiro na rua, você quer ir no banheiro e não tem um banheiro para você ir. Por exemplo, se eu quero usar o banheiro lá do posto, 'a para você usar o banheiro você tem que, ou abastecer ou comprar algo', sabe? E na rua você sabe, é banheiro sujo, então eu acho que para melhorar, a gente tinha que ter um ponto de apoio, sabe? (2026, 15min18seg). Aqui a gente já pediu [pontos de apoio], já correu atrás, mas não sai, está até assim, a parada no <i>shopping</i>, né? Embarque e desembarque, tem <i>shopping</i> aqui que não tem de embarque e desembarque, aí dependendo do lugar que a gente para, se a guarda estiver ali, a gente já leva multa. [...] Por exemplo, aqui na cidade, o que tem de parada de táxi, é o que mais tem, parada de táxi, às vezes tem ali uma parada que cabem 10 táxis, mas não tem nenhuma para uber. Então, isso daí, essas regras vêm só se o Sindicato estiver legalizado, para o Sindicato cair em cima dessas coisas para nós [...]. Ansiedade, causa sim. Por exemplo na faculdade, a gente para ali para pegar passageiro, a gente chega as 'piriquita' tá ali, sabe o que é 'piriquita' né? As guardinhas de trânsito. Elas estão ali para multar a gente, sendo que ali os alunos estão tudo ali, esperando uber ali, e não tem uma parada. Se a gente para, dependendo o jeito que para, já é multa (2026, 36min13seg).
4	Destacou que a maior dificuldade na prestação do serviço é a ausência de pontos de apoio e locais adequados para estacionamento. Segundo o relato, a falta de um espaço adequado para as refeições impede que as motoristas consumam alimentos preparados em casa, obrigando-os a comprar comida pronta. Essa dinâmica eleva o custo de vida da categoria, de modo que a disponibilização de um local físico para alimentação auxiliaria diretamente na economia individual. Informou dificuldades de estacionamento para fins de embarque e desembarque, sendo que o planejamento de mobilidade urbana não prevê pontos de parada para carros de aplicativo, como acontece com os táxis, por exemplo, sendo que precisam estacionar em via pública, o que causa cobrança de "estar" ou multas.

QUADRO 8 - Relatos sobre a ausência de infraestrutura

(conclusão)

5	Tem [prejuízo físico] por causa do excesso de carga horária que a gente faz, né? Eu tenho problema no meu ombro, de troca de marcha, movimento repetitivo, e também eu tenho um problema no, foi diagnosticado uma tendinite e uma bursite no ombro, tive que tratar e ainda estou em tratamento, porque como a causa não elimina, então só alivia e depois volta, alivia e volta. Eu estou com um problema no meu tornozelo esquerdo, que é o da embreagem também, e por conta do movimento, o dia inteiro afundando a embreagem, aquele movimento de afundar a embreagem, inflamou o tornozelo, né? E também tenho problema na lombar de ficar muitas horas sentada na mesma posição, também inflamação. Então são probleminhas que são surgindo por conta do excesso de carga horária, de muito tempo na mesma posição, movimentos repetitivos, né? [...] Então, essa questão do banheiro mesmo, é uma dificuldade grande, porque a gente precisa tomar em torno de 2 litros e meio a 3 litros por dia, de água, na nossa profissão não tem condição. Eu, por questão de saúde, já tive problema de infecção urinária, questão de saúde, eu sou diabética, então tenho que me cuidar para a questão de me manter mais saudável, eu trago uma bolsa térmica e trago garrafa de água, só que nem sempre eu consigo tomar a quantidade que eu deveria, mas eu me policio para estar fazendo o ingestivo (sic) aí de pelo menos 2 litros, mas tem dias que não vai os 2, porque a dinâmica do trabalho, aí às vezes você não tem banheiro, às vezes está muito corrido uma corrida atrás da outra, você não consegue as pausas para ir no banheiro e tal, então é bem complicado (2026, 33min45seg).
---	---

Fonte: autoria própria, 2026.

A estrutura física para a prestação do serviço consiste em um dos elementos que formam a organização do trabalho, sendo que o ambiente de trabalho está intimamente associado à “qualidade de vida no trabalho, condições objetivas e subjetivas de realização das atividades propostas e as consequências advindas das condições e situações vivenciadas no dia a dia do trabalho” (Lima; Cadete, 2017, p. 11). No caso das motoristas de aplicativo, o ambiente de trabalho restringe-se ao veículo e às vias públicas. A inexistência de pontos de apoio destinados ao descanso, à alimentação e ao uso de banheiros submete esses profissionais a situações constrangedoras. Por meio dos relatos das participantes, verificou-se que é comum que sejam impedidas de utilizar sanitários em postos de combustíveis, caso não consumam produtos no estabelecimento. Como reflexo, as trabalhadoras reduzem a ingestão de água, o que desencadeia problemas de saúde como infecção urinária e distúrbios intestinais. Além disso, a falta de espaços adequados para pausas faz com que permaneçam nos carros por longos períodos em movimentos repetitivos. Essa inércia prejudica a circulação sanguínea nos membros inferiores, resultando em fadiga muscular, dores crônicas e inflamações.

Ademais, a Entrevistada 3 associou, de forma expressa, o sentimento de ansiedade à falta de planejamento urbano voltado para o embarque e desembarque

de passageiros. Segundo seu relato, a fiscalização de trânsito costuma se posicionar em locais estratégicos com o intuito de aplicar multas por estacionamento irregular. No entanto, como as vias não oferecem áreas específicas para a parada dos veículos de aplicativo, as motoristas ficam impedidas de exercer a atividade de forma regular e segura.

Em seguida, notou-se nos relatos das participantes que a violência urbana consiste em um FRP às mulheres motoristas de aplicativo. Apesar de nenhuma Entrevistada ter sido vítima da criminalidade, ressaltaram que vivências de outras colegas, e situações que indicaram possível assalto, são suficientes para causar sentimentos negativos associados à atividade desempenhada. As narrativas encontram-se sintetizadas no Quadro 9.

QUADRO 9 - Relatos sobre a violência urbana

(continua)

Entrevistada	Relato
1	Informou que o medo de ser vítima de crime patrimonial é um dos 5 principais riscos à sua saúde mental. Afirmou que se sentiria mais segura com a criação de uma lei impedindo o acesso de usuários com condenação criminal referente à violência de gênero, e que a plataforma deveria “afunilar” mais os cadastros, com a intenção de proteger motoristas e passageiros.
2	O medo, de fato, ele existe, né? Então eu procuro cuidar com os horários que eu trabalho e os lugares que eu aceito as corridas, entendeu? Se chegou uma corrida para tal lugar e eu senti lá aquela insegurança, eu não vou. [...] (2026, 9min59seg). E também tem o medo de, eu fico muito segura em relação a assédio de passageiro homem querer sentar na frente. Como eu faço com o <i>Confort</i> e <i>Black</i>. Então, principalmente o <i>Black</i>, ele se sente no direito de vir sentar na frente às vezes, você entendeu? Então, isso me gera bastante segurança. Homem sentar na frente. [...] Às vezes, se vem, se estão em quatro pessoas, tem duas mulheres e dois caras, eu falo, por favor, poderia vir uma moça na frente? Mas aí, tem às vezes que é só homem, entendeu? (2026, 12min7seg). Olha, para você ver, uma passageira relatou para mim há uns anos atrás, anos atrás, que ela pegou um motorista com tornozeleira, pela 99, entendeu? Assim, não vamos julgar, todo mundo tem uma segunda chance, mas nós não sabemos o que aconteceu para ele chegar a esse ponto, entendeu? Qual foi a condenação dele, entendeu? Não é querer julgar, é porque a gente não tem o histórico dele ali para nós, não chega o histórico dele ali para nós, entendeu? Então, se a gente tivesse essa transparência, com certeza, a gente iria se sentir mais segura. Da mesma forma que pedem nosso antecedente criminal, entendeu? Não é querer julgar, é porque a gente não tem o histórico dele ali para nós, não chega o histórico dele ali para nós, entendeu? Então, se a gente tivesse essa transparência, com certeza, a gente iria se sentir mais segura. Da mesma forma que pedem nosso antecedente criminal, entendeu? Não é verdade? Porque a gente não sabe quem está entrando e saindo do nosso carro (2026, 21min14seg).

QUADRO 9 - Relatos sobre a violência urbana

(conclusão)

3	Perguntado sobre os riscos à saúde mental, respondeu que: olha, é sobre o passageiro, da gente não saber quem está entrando no carro, né? (2026, 30min37seg). Sim, dependendo do lugar a gente sente medo sim, dependendo do lugar de pegar aquele passageiro, a gente sente medo sim (2026, 31min35seg). Seria bom né [impedir o cadastro na plataforma de passageiros com condenação criminal], a gente se sente mais segura (2026, 40min11seg).
4	Se sentiria mais segura caso a empresa operadora de plataformas exigisse a apresentação de antecedentes criminais para possibilitar o cadastro de passageiros.
5	Ao relatar um episódio vivenciado, contou que: e daí eu já imaginei, eu falei assim 'tem gente esperando lá no desembarque, e provavelmente são pessoas que vão me assaltar'. Aí eu imaginei, ela vai chegar lá, vai me dar voz de assalto, e vou ser assaltada, né? E saí isso me gerou um medo, uma ansiedade, um, pensei 'meu Deus', por mais que a gente tenha seguro e tudo, a gente não sabe o que vai acontecer, se eles vão levar a gente junto, se vai agredir, e daí eu fiquei com muito medo aquele dia (2026, 6min34seg). Se você está na rua você está sujeito, você não sabe quem está entrando no seu carro, então é uma série de coisas que quando vem uma corrida você tem que pensar, analisar se aquilo ali não vai ser uma situação de risco, se não é perigoso, se o valor compensa, é um turbilhão assim, então por isso que no final do dia a gente acaba chegando muito esgotado (2026, 10min16seg). Eu acho que o assédio, né? Ou algum abuso, algum estupro, alguma coisa, também né? Porque nós mulheres, os homens é muito mais difícil ele ter esse tipo de preocupação, agora a mulher, além do assalto, além do acidente, ainda tem mais essa questão, né? (2026, 13min3seg).

Fonte: autoria própria, 2026.

As respostas das participantes revelam um receio comum, identificado por meio da seguinte fala: “a gente não sabe quem está entrando no nosso carro”. Esse desconhecimento em relação ao perfil dos usuários faz com que todos sejam percebidos como potenciais agressores, capazes de causar danos físicos, materiais ou emocionais. Essa vulnerabilidade gera severos reflexos psicológicos, pois obriga as motoristas a operarem em constante estado de alerta. Como consequência, elas adotam medidas preventivas que vão desde a aceitação da corrida, ao avaliar as poucas informações disponíveis e a segurança dos locais de embarque e desembarque, até a sua finalização.

Em um estudo voltado à analisar a qualidade de vida das mulheres que trabalham no transporte privado de passageiros via plataformas digitais, Duarte *et. al.* (2023) aplicaram 193 questionários válidos para trabalhadoras da categoria, com 56 indicadores associados à qualidade de vida no trabalho, e dividido em quatro

domínios, sendo eles: a) Físico/Saúde; b) Psicológico; c) Pessoal; d) Profissional. Em relação ao domínio Psicológico, considerou-se que os resultados foram satisfatórios, e que a segurança no ambiente de trabalho é requisito essencial para o fortalecimento da concentração da motorista. Diante disso, tem-se que a insegurança pode resultar em distração das PSPD, o que compromete a integridade do seu trabalho e desempenho das medidas preventivas essenciais ao seu bem-estar.

Por fim, o último FRP identificado refere-se às questões de trânsito, cujos resultados detalhados encontram-se apresentados no Quadro 10.

QUADRO 10 - Relatos sobre o trânsito

(continua)

Entrevistada	Relato
1	Ao citar os cinco principais riscos para à saúde mental no contexto de trabalho, indicou o trânsito como um deles, motivo pelo qual se preocupa em adotar as medidas preventivas cabíveis.
2	Olha, o que, acho que deve ter o que, uns três anos, ou dois anos e meio, eu sofri um acidente no trânsito, uma colisão, que me deixou bastante, eu fiquei com medo de não conseguir voltar psicologicamente, né? Uma pessoa saindo da garagem do seu condomínio, não se atentou à rua e acertou assim fortemente o meu veículo, entendeu? Graças a Deus só foram itens materiais, mas eu fiquei, tive que ficar 32 dias parada por causa do conserto do carro, mas quando eu retornei, eu retornei segura, entendeu? Sim, por causa da, como que a gente pode dizer assim? A falta de atenção do outro motorista, né? Da imprudência do outro motorista, isso. E isso me deixou bastante insegura, assim (2026, 2min44seg).
3	Olha, afeta sim [a saúde mental], a atenção no trânsito, você tem que ficar ligado o tempo todo, a atenção no trânsito, o cuidado onde você vai parar para o passageiro descer, observar se vai vim carro atrás para ele abrir a porta ou não, é cuidado o tempo todo, né? E você chega em casa com a mente cansada mesmo. [...] Olha, acho que os dois viu [cansaço físico e mental], juntando os dois igual. Cansaço físico, cansaço mental, é tudo (2026, 21min14seg).
5	Tenho medo em questão de baterem no meu carro, principalmente assim, se alguém furar uma preferencial, a gente procura dirigir com aquela direção defensiva, tomando os cuidados. A gente dirige de uma forma mais devagar, principalmente quando está com passageiro dentro do carro, aí é mais cuidado ainda, né? Porque você está carregando uma outra pessoa, né? Então Deus o livre aconteceu algum acidente e a pessoa, né? Eu já vi casos de a pessoa falecer porque sofreu um acidente com motorista por aplicativo, imagine? Como é que não fica a pessoa (2026, 11min37seg). Então assim, é um medo que está sempre ali, porque você sabe como você dirige, mas você não controla o outro, então se alguém furar um sinal vermelho por exemplo, que nem eu tive um colega que ficou hospitalizado dias, um acidente super grave, porque ele trabalhava a noite, de madrugada, e o cara furou o sinal e pegou ele de cheio. Então são coisas que ficam na sua cabeça, uma preocupação constante que gera esse medo, né? (2026, 11min43seg). Eu sinto sim que tem [prejuízos de ordem mental], irritabilidade, porque o trânsito né, ele é cansativo, você ficar horas dirigindo, então você acaba chegando irritada,

QUADRO 10 - Relatos sobre o trânsito

(conclusão)

	às vezes até vai trabalhar no outro dia, porque você não descansou o suficiente, irritada (1min35seg).
--	--

Fonte: autoria própria, 2026.

O sentimento de cansaço mental encontra-se presente nos relatos das participantes, as quais alegaram que o cuidado exigido no trânsito é desgastante, além de enfrentarem dificuldades com outros motoristas, que dirigem de forma imprudente e de outros que apresentam comportamento ofensivo, proferindo xingamentos e realizando gestos obscenos. Em continuidade, verificou-se a sensação de insegurança, em especial no relato da Entrevistada 2, que contou uma experiência de acidente que lhe causou impactos psicológicos negativos, inclusive em relação a continuar exercendo a profissão, destacando que não sabia se iria conseguir voltar a dirigir após o episódio.

Quanto à vivência de acidentes de trânsito, observa-se uma propensão ao desencadeamento de transtornos mentais, como ansiedade, depressão e TEPT. Segundo Cardoso, Coimbra e Santos (2024, p. 2), esse quadro é agravado por fatores como a “falta de apoio social e problemas legais”. A gravidade dessas consequências psicológicas justifica a insegurança relatada pelas motoristas de aplicativo, que, pela natureza de sua profissão, encontram-se expostas aos riscos do trânsito diariamente e por longos períodos.

Ao considerar os FRP identificados, e que as participantes relataram um constante estado de alerta, que resulta em desgaste mental, faz-se pertinente evidenciar eventuais estratégias defensivas adotadas. As ideologias de defesa foram alvo de estudo na capítulo 1, sendo definidas por Mendes (1996, p. 28) como:

Caso a organização do trabalho contemple a fragmentação e especialização, tarefas repetitivas e pouco significativas e relações com pares e hierarquia baseadas no controle e na competitividade, predominarão vivências de sofrimento expressas em sintomas como frustração, tédio e impotência. Diante da emergência desse sofrimento, o trabalhador manifesta comportamentos defensivos, ora individuais, ora coletivos, com objetivo de evitar emergência de conflitos e/ou sentimentos dolorosos, bem como de manter o equilíbrio psíquico, combatendo ou ocultando internamente o sofrimento.

As estratégias defensivas coletivas verificadas nas respostas das Entrevistadas foram as seguintes:

QUADRO 11 - Estratégias defensivas das motoristas de aplicativo:

Estratégia Defensiva	Relatos demonstrativos
Grupos de motoristas para proteção dos integrantes	Como eu faço parte de um grupo de motoristas, a gente se mobilizou e se organizou para um cuidar do outro, em situações de risco (Entrevistada 5, 2026, 5min33seg).
Medidas preventivas	Narrou não sentir medo no exercício da profissão, visto que adota as medidas preventivas necessárias, como analisar o perfil do passageiro, local de embarque e desembarque, e se manter observadora ao longo da corrida (Entrevistada 4, 2026).
Parada em mercados para utilização das instalações sanitárias	Eu procuro normalmente mais mercado, se estou com vontade de ir no banheiro, e eu estou em uma região, eu vejo se tem mercado, principalmente esses mercados maior, se tem próximo, para mim ir no banheiro. Porque normalmente banheiro de mercado, as mulheres da limpeza do mercado têm uma escala, que elas passam tipo, não sei te dizer, mas assim, de hora em hora, de duas em duas horas, para dar uma olhada como é que está a situação do banheiro. Então normalmente é mais limpo. Posto de gasolina, tem posto que nem papel tem, tem posto que o banheiro é muito sujo também. Então assim, quando tem um posto que eu sei que o banheiro é mais limpo, eu até vou em posto, mas assim em casos, e se não tiver mercado perto e tal, senão eu procuro ir em lugar que eu sei que é mais limpo (Entrevistada 5, 2026, 20min13seg).

Fonte: autoria própria, 2026.

Conforme amplamente discutido, a dificuldade de acesso das PSPD aos direitos assegurados pela CLT “amplia a vulnerabilidade social desses profissionais, especialmente em casos de doença, acidente ou incapacidade para o trabalho” (Calixto; Lobo; Moraes, 2026, p. 16). Esse cenário configura-se como um dos principais FRP para as motoristas, que passam a adotar as estratégias defensivas relatadas como alternativas para minimizar os impactos negativos da atividade precarizada exercida.

Em seguida, visando atingir a saturação dos dados e considerando o papel representativo exercido pelo SITAPP-PR, apresenta-se o posicionamento do Presidente do sindicato, fundamentado nos relatos que os motoristas da categoria direcionam à instituição.

3.2 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MOTORISTAS DE APLICATIVO SOB O VIÉS DO PRESIDENTE DO SITAPP-PR

No dia 30 de maio de 2026, às 14 horas, foi realizada uma entrevista remota semiestruturada com o Presidente do SITAPP-PR, por meio da plataforma *Zoom*, com

gravação de áudio, utilizando-se do roteiro que consta no Apêndice D, o qual possui as mesmas cinco etapas²² do roteiro aplicado às motoristas participantes da pesquisa, com eventuais adequações necessárias.

Em relação às características pessoais, o Entrevistado 6 informou possuir 53 anos; se identificar com o gênero masculino; ser natural de Cerro Azul (PR) e atualmente residir em Curitiba (PR); ser casado e possuir 2 filhos e 2 enteados. Em continuidade, narrou não ter histórico de transtorno mental, tampouco realizar acompanhamento psicológico ou psiquiátrico. No que diz respeito à sua contribuição com o SITAPP-PR, contou que trabalha como motorista de aplicativo há nove anos, sendo que foram formados grupos com trabalhadores da categoria, com a intenção de assegurar proteção, em decorrência das situações cotidianas de assaltos e conflitos com taxistas. Por meio desses grupos, decidiram fundar o SITAPP-PR, tendo contribuído com a instituição da entidade, e figurou como o primeiro Vice-Presidente, de forma que, atualmente, exerce a função de Presidente. Quanto aos membros ativos do sindicato, afirmou que Curitiba (PR) possui 46.000 motoristas cadastros e 18.000 que exercem a profissão de forma exclusiva. Desse número, apenas 17²³ compõem a diretoria do SITAPP-PR e participam dos projetos.

Sobre o caráter representativo do SITAPP-PR, narrou que:

E até porque também a questão da representatividade. Por exemplo, o que que a gente explica para as pessoas, um grupo, ele não consegue representar, ele consegue movimentar. Uma associação ela representa paralelamente, porque ela representa quem está dentro da associação. Por isso já diz, associado. O sindicato ele representa uma categoria, indiferente de estar fora, ele representa a categoria. Então a gente criou o sindicato que representaria a categoria inteira e o nosso ele é estadual, ele representa o Paraná inteiro (Entrevistado 6. 2026, 13min53seg).

Seria a representação [o maior objetivo do sindicato] e fazer com que o poder público, o governo e a própria sociedade em si reconheça a profissão do motorista aplicativo, porque hoje nós ainda somos fantasma, não tem regulamentação e muitos motoristas não entendem isso, né? Então nós não temos muita coisa, a gente não consegue buscar para o motorista porque não tem o reconhecimento (Entrevistado 6, 14min54seg).

Recebo, até porque eu brinco, às vezes, assim, que eu tenho uma facilidade, às vezes até brinco ali no grupo, eu falo assim, brinco com eles, né? Falo, pessoal, eu não consigo resolver todos os problemas do mundo, né? Então eu brinco muito com eles em relação a isso. Eu tenho essa facilidade da pessoa achar que eu posso falar alguma coisa que vai ajudar no problema dele, entendeu? E, às vezes, eu falo, putz, não sei como que eu vou, e ele

²² Etapa 1 - características pessoais; etapa 2 - características laborais; etapa 3 - informações sindicais; etapa 4 - dinâmica laboral; etapa 5 - aspectos mentais do trabalho como motorista de aplicativo.

²³ 13 homens e quatro mulheres.

fala, eu sei que você sabe, né? Tipo assim, ele afirma, sabe? Acontece muito (Entrevistado 6, 2026, 5min8seg).

Sempre quando tem um problema com o passageiro, agrediu com o motorista, ele me liga. 'Ô, [nome], o que eu posso fazer? Como que eu ajo nessa situação? Olha, nossa, hoje tô com uma dor de cabeça, não sei o que, vou ter que trabalhar até tal horário', entendeu? Então acontece com frequência. Todo dia (Entrevistado 6, 2026, 5min8seg).

Dos dois chega [relatos], mas o homem ele é mais reservado, às vezes ele acontece alguma coisa com ele, mas ele não quer falar, ele não fala, sei lá, por vergonha, então, 'eu sou um homem, como que eu vou falar isso?' Que eu acho uma besteira, né? Tem nada a ver, poderia falar, eu acho que quando você abre a discussão, você consegue resolver. São a maioria [relatos femininos]. Muitas delas [motoristas por aplicativos], às vezes, não falam diretamente para mim, ela pega uma mulher do meu grupo, por exemplo, ou do sindicato, repassa, e daí elas me passam, entendeu? Digamos que ela terceiriza o problema, né? (Entrevistado 6, 2026, 11min35seg).

É possível verificar que o SITAPP-PR apresenta como um dos objetivos centrais a representação de toda a categoria, independentemente do envolvimento dos motoristas com a entidade. Em razão disso, e da proximidade dos trabalhadores com o Presidente do sindicato - que enxergam nele uma figura de acolhimento profissional e emocional -, este recebe diversos relatos de vivências dos motoristas, para que sejam realizadas medidas em favor do trabalhador.

Diante disso, o Entrevistado discorreu sobre as situações narradas pelos PSPD, sendo possível identificar os FRP já mencionados no tópico anterior. Esses episódios estão elencados no Quadro 12.

QUADRO 12 - Relatos do Presidente do SITAPP-PR sobre os FRP do trabalho plataformizado

(continua)

FRP	Relatos demonstrativos
Algoritmo das operadoras de aplicativo	É que é assim, ó. Por que acontece pessoas que esperam mais, outras esperam menos? É o algoritmo. Quem dita a regra, é o algoritmo. Então vamos lá. O que tem motorista que espera mais? Ele começa a cancelar muita corrida ruim, e aí o algoritmo coloca ele no chamado bloqueio branco, que ele manda menos corrida. Aí tem motorista, por exemplo, que tem uma boa nota, tem, por exemplo, ele é diamante, platina, e esse já tem preferência no aplicativo, automaticamente ele recebe as melhores corridas e aí automaticamente ele fica menos tempo parado. Então isso varia. O carro, o aplicativo, ele te manda corrida de acordo com o carro que você tem (2026, 11min4seg). E aí ela foi e reportou ele para a plataforma [após uma situação de homofobia pela passageira], e ele, inocentemente, não reportou o problema para a plataforma, e a plataforma expulsou ele da plataforma (2026, 6min25seg)

QUADRO 12 - Relatos do Presidente do SITAPP-PR sobre os FRP do trabalho plataformizado

(continuação)

Insegurança financeira	Olha, já teve as épocas boas, digamos, sete anos atrás aí, né? Só R\$ 12.000 no mês, né? Hoje o motorista, tirando as despesas, ele tira R\$ 5.000, R\$ 6.000. [...] Para valer a pena, tem que fazer R\$ 10.000 [bruto].. É, de R\$ 10.000 para cima, porque inverteu. Em 2017, por aí, até 2018, 25% era despesa e 70% era o que o motorista ganhava. Hoje inverteu. [...] Eu tô dizendo, assim, que inverteu, né? Há cinco anos atrás, seis anos atrás, o motorista tinha um custo de despesa 25%. Hoje inverteu. Hoje tem motorista aí tendo custo de 70% (2026, 6min49seg). Hoje os motoristas estão muito presos às locadoras de veículos. Por isso pediu tanto esse programa do governo. Porque hoje tem motorista que paga R\$ 6.000 de aluguel de um carro, por mês. Que é um absurdo. Daí ele tira R\$ 6.000 de aluguel. Tudo bem, o carro é elétrico? É, ok. Paga R\$ 6.000, mais a carga. Sobra R\$ 2.000 por mês para o motorista? O que você vai fazer com R\$ 2.000? (2026, 25min00seg). Uma dificuldade muito grande, por exemplo, que nós temos a questão de manutenção de carro. Hoje a manutenção é toda do motorista. O custo muito alto, tem motorista que tem dificuldade em fazer essa conta, em manter isso, né? É muito difícil para eles fazerem esse cálculo, né? Até porque eu brinco, eles são motoristas de aplicativo, não são matemáticos (2026, 27min29seg). Outra questão, por exemplo, que acontece muito é colocar para pagar na próxima. Porque a plataforma quer receber de qualquer jeito, se o passageiro não paga, ela cobra do motorista a parte dela, então o que acontece? O negócio de pagar na próxima é um direito do motorista, não é? Então se você pega uma corrida, você não tem trocado e o motorista não tem como te dar o troco, ele joga para a próxima, é opção dele, e a plataforma não passa a informação e o passageiro acha que o direito é dele. E daí o que já tem uma corrida que foi colocado para a próxima, chega lá na segunda corrida e ele quer que coloque para a próxima, e a plataforma não aceita, e aí isso gera muita confusão (2026, 10min26seg).
Violência urbana	Questão de assédio acontece muito, e olha que é com frequência, não é só mulher, não, acontece com homem também. Nós temos grupos, nós já tivemos, nós já tivemos caso de, a gente trabalha com um sistema aí de ajuda, que é um sistema de rádio, nós já tivemos o caso da mulher ter que acionar o fundo de emergência e os motoristas ter que ir lá socorrer ela, entendeu? A motorista mulher, né? E tem o caso de assédio com homem também, isso aí é comum, acontece muito (2026, 8min6seg). Problema também de entrar, por exemplo, eu tive uma motorista do meu grupo, por exemplo, que entrou três passageiros dentro do carro e um pediu para sentar na frente, daí ela ficou meio sem jeito, deixou ele sentar, e ele tirou uma pistola e colocou em cima da perna, entendeu? Não tinha intenção de assaltar ela, não era essa a intenção, estava ali fazendo qualquer coisa, mas não precisava daquilo ali. Isso é uma intimidação e é um assédio moral, impondo alguma coisa, tipo assim, estou armado, entendeu? Isso acontece muito (2026, 9min28seg).

QUADRO 12 - Relatos do Presidente do SITAPP-PR sobre os FRP do trabalho plataformizado

(continuação)

Comportamento dos passageiros	Temos a dificuldade, por exemplo, de ter pessoas que chamam e acham que o motorista é obrigado a ficar lá 10, 15 minutos esperando ele terminar a maquiagem, tomar banho, né? Aquele que chama no prédio, por exemplo, num local de difícil acesso, onde não dá para parar. Aí você chega lá na frente, ele não vem, você manda mensagem, ele fala assim, vou pegar o elevador. Entendeu? Então é uma dificuldade muito grande e as pessoas não reconhecem isso e não entendem que o motorista não pode ficar ali parado. Outra dificuldade é as paradas. Tem pessoas que ele acha que ele pode adicionar parada para ele parar no mercado, comprar alguma coisa e o motorista tem que ficar esperando. Entendeu? Sendo que a parada é só para embarque e desembarque, né? Não é para isso (2026, 26min35seg). Uma outra dificuldade é a questão dos próprios passageiros que eles não entendem. Por exemplo, a questão do motorista quando ele vai entrar num carro. Vou dar aqui um exemplo. Se eu pego o carro, vou trabalhar, ele sai limpinho, certo? Aí você entra no carro num dia de chuva, e suja o carro. O próximo passageiro que vem, ele não entende porque o carro está sujo, ele acha que é culpa do motorista. Uma vez que a gente para o carro, um lado do carro em cima de uma calçada para o passageiro entrar, ele sai, dá a volta, pisa no barro e entra no carro. Entendeu? A sociedade não entendeu ainda essa questão do motorista de aplicativo (2026, 27min54seg). Chega o final da tarde, o motorista tá esgotado fisicamente, mentalmente, e aí não vem só a questão da quantidade de passageiro que ele carregou durante o dia, com histórias diferentes, problemas diferentes, xingamento, porque tem passageiro que xinga o motorista, nós temos caso de motorista agredido por passageiro, bate a porta do carro, quebra a maçaneta do carro (2026, 00min18seg). Por exemplo, vou citar um exemplo aqui de um motorista, e aí entra a culpa tanto do passageiro quanto da plataforma. Eu tive um problema aí com o motorista, que ele é homossexual, e aí entrou uma mulher no carro dele, já estava lá há mais de 10 horas, ela entrou no carro e, muito simpática, começou a conversar com ele, só que de quando ele começou a conversar com ela, que ela viu que ele era homossexual, ela não gostou, e aí ela começou a definir palavras ofensivas para ele, e aí ele foi levando, foi levando, foi levando, até que ele perdeu a paciência, e daí ele discutiu com ela, brigou com ela, parou o carro, mandou ela descer (2026, 5min43seg). Nós já tivemos casos, por exemplo, do passageiro embarcar e chegar no final da corrida, ele simplesmente olhava o motorista e falava assim, 'beleza motorista, obrigado, não tenho dinheiro para pagar, tá bom, tchau, fui', entendeu? E isso ainda acontece até hoje (2026, 10min7seg).
--------------------------------------	--

QUADRO 12 - Relatos do Presidente do SITAPP-PR sobre os FRP do trabalho plataformizado

(continuação)

Ausência de infraestrutura	Porque eu até tive, não digo uma discussão, mas uma desavença no Ministério do Trabalho, com as agentes de trânsito. Nós somos, sim, perseguidos pelas agentes de trânsito. Mas elas não admitem. Entendeu? Nós somos multados na rua, somos multados na rodoviária, somos multados no aeroporto. Rodoviária, se você brincar, você entra com uma multa e sai com outra. Entendeu? (2026, 25min41seg). A outra questão é parte de trombose, por exemplo, o motorista fica muito tempo sentado, só movimentando o pé, pedal ali, não movimenta as pernas, às vezes tem motorista que não desce para esticar as pernas um pouquinho, então tem problema de circulação, problema de trombose. Aí vem a questão, por exemplo, dos órgãos, por exemplo, o cara, principalmente as mulheres, tem mulheres que rodam o dia inteiro sem tomar um copo d'água, para não precisar ir no banheiro, você já imaginou? Então é um problema seríssimo (2026, 1min51seg). Para ponto de apoio nós não precisamos ficar dependendo das plataformas, a prefeitura com o governo do estado, eles podiam, quantos prédios tem aí, sabe, apodrecendo, que é do Estado, que é da prefeitura, poderia pegar vários pontos desses na cidade e dar para o motorista ir lá com banheiro, um local para ele tomar uma água, para ele sentar um pouquinho, mas não (2026, 2min47seg). Nós temos lá o problema da exclusividade para parar os motoristas de aplicativos na rodoviária, que não querem fazer, porque diz que não tem regulamentação. Mas é necessário, e eu acho que colocar isso num projeto nos ajuda muito em relação a isso. O motorista parar na rua para embarcar o passageiro, se é de mão única, que seja especificado, só pode parar do lado direito. Então, o motorista não vai poder parar do lado esquerdo. Mas ele para do lado direito com a certeza de que não vai ser multado. Então, ele para ali, embarca o passageiro, vai embora e pronto. Outra questão que nós pedimos hoje, principalmente, tem vários pontos de táxi com 15, 20 vagas que não tem um táxi. E a gente pediu que abrisse pelo menos 5, 6 vagas para que o motorista, quando ele desembarcou o passageiro, ele vá e pare naquela vaga para esperar a próxima corrida. Questão de 5 minutos, 10 minutos, limitado a 15 minutos. Se ele ficar mais que isso, aí ele pode ser multado. Mas que ele possa ficar ali sem pagar o estar. Entendeu? <i>Shopping</i>. Nós temos um problema sério no <i>shopping</i>. Muitas vezes chama dia de chuva, o motorista chega na frente do <i>shopping</i>, tem um monte de carro parado na frente do <i>shopping</i>, eu não sei porque que param lá, liga o alerta e para. E o motorista tem que parar no meio da rua, onde a mãe sai com a criança, no meio da chuva, para poder entrar no carro. O que a gente queria? Que o aplicativo fizesse sistema de logamento (sic) ali do local, no estacionamento <i>shopping</i>. O <i>shopping</i> desse as duas alternativas, na rua igual ao aeroporto, você tem os pontos A, B ou C. O motorista pudesse chamar na rua ou num ponto específico do estacionamento (2026, 21min7seg).
-----------------------------------	--

QUADRO 12 - Relatos do Presidente do SITAPP-PR sobre os FRP do trabalho plataformizado

(conclusão)	
Situações de trânsito	A outra dificuldade é a questão, por exemplo, do trânsito. [...] O desrespeito em relação aos outros motoristas e até pedestres, dependendo de onde você pára o carro, eles passam buzinando, gritando, xingando. Entendeu? Ele não entende que muitas vezes aquele motorista que ele está xingando carrega o filho dele, carrega a esposa. Entendeu? Ele não entende por esse lado. Ele quer entender o momento dele que ele está passando ali. É isso que ele quer entender (2026, 25min34seg). Ainda vem a questão do trânsito, que isso detona o motorista, o trânsito. Então o dia inteiro o carro, sabe, para o carro, e daí o que que acontece? Pega um congestionamento de 20 minutos, aí a pessoa fica lá atrás do motorista, 'eu tô atrasado, meu Deus, que hora que eu vou chegar', mas a culpa não é do motorista (2026, 00min44seg).

Fonte: autoria própria, 2026.

A análise das experiências trazidas pelo Entrevistado - tanto as vivenciadas em seu cotidiano quanto as relatadas por colegas - revela que a insegurança financeira, a gerência algorítmica das empresas operadoras, a ausência de infraestrutura, o medo da violência urbana e os conflitos no trânsito e com passageiros constituem os principais fatores de risco à saúde mental das motoristas.

Nesse cenário, os impactos decorrentes do comportamento dos usuários e da violência urbana mostram-se mais graves, quando considerada a perspectiva de gênero. Em razão da estrutura patriarcal, as mulheres motoristas estão significativamente mais expostas a comentários discriminatórios e a episódios de assédio sexual, o que potencializa os danos psicológicos decorrentes da atividade laboral.

Estudos no campo da psiquiatria revelam que a violência é um fator de risco para a saúde mental. No contexto da violência de gênero, a atenção é voltada para situações ocorridas em âmbito privado, sendo importante não invisibilizar aquelas que são praticadas no espaço público (Medeiros, Zanillo, 2018), como é o caso das motoristas de aplicativo, que são vítimas de discriminação e assédio durante a prestação do serviço, em via pública.

Por conseguinte, quanto aos FRP identificados e possíveis medidas, este estudo não pretende esgotá-los, mas sim indicar ferramentas de possível adoção pelo poder público, em especial o Poder Legislativo Estadual, para minimizá-los. Diante disso, e da necessidade de combater a violência de gênero no espaço público, optou-

se por propor ferramentas voltadas aos seguintes FRP: comportamento dos passageiros e violência urbana. Acredita-se que o estabelecimento de mecanismos voltados à proteção das PSPD, e proporcionar visibilidade para as profissionais, irá amenizar os sentimentos de medo, insegurança e ansiedade relatados. Como consequência, haverá impactos positivos à saúde mental das trabalhadoras.

CAPÍTULO 4 - PRODUTO DA PESQUISA: PROPOSTA DE ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO DO PARANÁ NA MITIGAÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO

Eu acho que o assédio, né? Ou algum abuso, algum estupro, alguma coisa, também né? Porque nós mulheres, os homens são muito mais difíceis ele ter esse tipo de preocupação, agora a mulher, além do assalto, além do acidente, ainda tem mais essa questão, né?

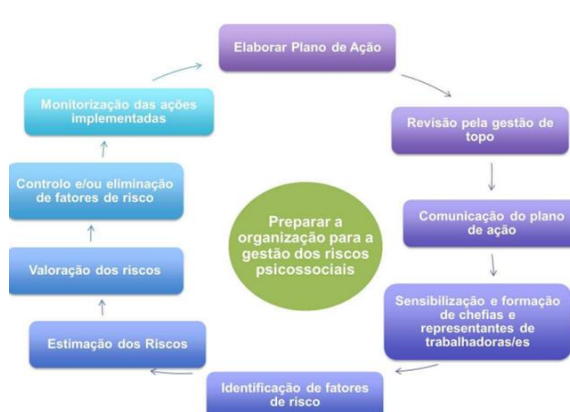
Entrevistada 5

No tópico antecedente foram identificados os FRP às mulheres motoristas de aplicativo, sendo eles: a) insegurança financeira; b) gerência algorítmica das empresas operadoras; c) ausência de infraestrutura; d) medo da violência urbana; e) conflitos no trânsito; f) comportamento dos passageiros. Levando em consideração a perspectiva de gênero da pesquisa, e que as mulheres são mais suscetíveis a serem vítimas de discriminação e assédio sexual e moral no exercício da profissão, optou-se por apresentar medidas voltadas aos fatores de risco relacionados à violência urbana e comportamento dos passageiros.

Destaque-se que a temática dos FRP relacionados ao trabalho está ganhando cada vez mais relevância no contexto laboral brasileiro, principalmente em razão das alterações realizadas na NR-01, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024. Essas atualizações incluíram a necessidade de previsão dos FRP no PGR (Brasil, 2024e).

A análise dos FRP na conjuntura de gestão empresarial exige a implementação de um plano estratégico, assim sintetizado por Veloso Neto (2015, p. 9):

FIGURA 2 - Estratégia integrada de avaliação e gestão de riscos psicossociais do trabalho



Fonte: Veloso Neto, 2015, p. 9.

Observa-se que uma das etapas do procedimento consiste na sensibilização das chefias e representantes dos trabalhadores, visto que consistem em “agentes privilegiados que tanto podem facilitar como dificultar os procedimentos, daí a importância de serem devidamente esclarecidos e motivados para participarem” (Veloso Neto, 2015, p. 10). Cabe expor que a elaboração e a implementação de um plano de ação voltado à redução dos FRP exige o comprometimento de todos os agentes envolvidos no contexto organizacional. Essa articulação é indispensável, uma vez que as dinâmicas e relações interpessoais no ambiente de trabalho estão intimamente ligadas à manifestação desses fatores de risco.

Tratando-se do trabalho de transporte privado de passageiros via plataformas digitais, os atores relacionados à prestação do serviço consistem nas empresas operadores de aplicativo, que implementam a gerência e supervisão por meio do seu algoritmo, e os usuários das plataformas. Portanto, este capítulo pretende expor possíveis medidas mitigação dos FRP que afetam as mulheres motoristas de aplicativo, tanto sob o viés das empresas-plataforma, quanto pelo Poder Legislativo do Estado do Paraná.

4.1 TRABALHO UBERIZADO E SAÚDE MENTAL: DIRETRIZES E MEDIDAS CORPORATIVAS PARA A REDUÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS ENTRE MULHERES MOTORISTAS

Ao considerar o trabalho como motorista de aplicativo, verifica-se a usualidade no cadastramento em diversas plataformas, tanto como medida estratégica, para identificar o aplicativo com corridas mais rentáveis em determinado horário e região, como para ser possível ultrapassar o limite de 12 horas diárias imposto por cada empresa operadora. Por meio das entrevistas realizadas com cinco mulheres que prestam serviço no transporte privado de passageiros, verificou-se que todas elas utilizam majoritariamente o aplicativo da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sendo pertinente analisar o que a empresa dispõe no seu termo de uso sobre os fatores de FRP identificados.

Inicialmente, observa-se que a empresa afirma que desempenha a atividade de conexão do usuário com “parceiros independentes”, indicando atuar como mera intermediária, com a clara intenção de se eximir de eventuais responsabilidades

decorrentes da prestação do serviço. Quanto à segurança e pessoalidade da conta, consta no termo que são de responsabilidade do usuário, declarando expressamente não ser “possível ceder, transferir ou autorizar terceiros a utilizar os serviços em seu nome” (Uber, 2026, p. 1), e que eventuais solicitações para terceiros deverá ser restrita às ferramentas e funcionalidades específicas para esse fim. Todavia, por meio dos relatos das participantes da pesquisa de campo, verificou-se ser comum a solicitação de corrida para terceiros, sendo que a plataforma não dispõe de mecanismo de fiscalização do uso pessoal da conta, o que compromete a segurança das motoristas.

Outro aspecto importante dos termos de uso (Uber, 2026) é a previsão de cordialidade por parte dos usuários, constando que são impedidos de causar transtornos ou danos materiais aos prestadores de serviços, além da proibição de fornecer conteúdo ofensivo ou informações falsas. No entanto, novamente é possível visualizar o comportamento contraditório das empresas operadoras, sendo comuns os relatos de que eventuais condutas ofensivas pelos usuários são desconsideradas, quando reportadas pelas motoristas. É possível identificar isso por meio do relato do Entrevistado 6 (2026), que narrou uma situação de homofobia pela passageira contra o motorista, de forma que o trabalhador foi expulso da plataforma após uma reclamação formalizada pela usuária.

Dessa forma, é possível concluir que, apesar dos termos de uso da Uber prever o uso pessoal da conta, e indicar a obrigatoriedade de cordialidade entre os usuários, a gerência algorítmica do aplicativo não implementa ferramentas de fiscalização. Isso permite acionar corridas para terceiros e passageiros apresentarem comportamento ofensivo contra os PSPD, sem nenhuma responsabilização por parte da plataforma.

No que diz respeito à uberização, observa-se que “a precariedade social do trabalho contrasta com a ideia de evolução tecnológica ao atribuir uma série de invisibilidades de natureza técnica-ideológica aos trabalhadores” (Oliveira, 2023, p. 111). Essas invisibilidades são perpetradas por meio da venda do “trabalho humano real como simulacro de inteligência artificial, na conformação antiga de tratar trabalhadores como mercadoria” (Oliveira, 2023, p. 112); da qualificação do trabalhador como autônomo, resultando “*prima facie*, na exclusão da aplicação da proteção social e trabalhista” (Oliveira, 2023, p. 112); do pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, “com o desprezo dos tempos de disponibilidade ao

trabalho” (Oliveira, 2023, p. 112); e da “transferência de despesas e riscos da atividade econômica para o trabalhador” (Oliveira, 2023, p. 112). É possível verificar que as invisibilidades citadas por Oliveira (2023) decorrem de uma estratégia arquitetada pelas próprias plataformas, o que revela “uma clara coligação entre o modelo neoliberal da austeridade na organização econômica” (Oliveira, 2023, p. 112) das empresas operadoras.

Tendo em vista a contribuição das plataformas com a precariedade do trabalho, evidente o desinteresse na implementação de medidas aptas a melhorar as condições de trabalho dos PSPD, o que se identifica por meio da narrativa da Entrevistada 5 (2026, 22min42seg):

A gente fica preso ao que a plataforma oferece, a gente não tem voz, a gente não pode sugerir, eles mandam lá umas pesquisas pelo aplicativo para saber nossa opinião, mas é que a gente fala, não vê surtir efeito, eles só atendem aquilo que eles acham que é viável para eles, tipo, eu fiz um pedido para melhorar esse ponto aqui, se eles acharem que é viável para eles, eles fazem, se eles acharem que não, eles não fazem, então a gente fica muito, a gente está assim, uma categoria como se fosse invisível, como se a gente não existisse mesmo.

Contudo, apesar da baixa probabilidade de implementação de medidas por parte das empresas-plataforma, faz-se pertinente expor os aspectos nos quais poderiam contribuir com a redução dos FTR às motoristas de aplicativo.

A primeira medida proposta consiste na reformulação do suporte oferecido às motoristas. As participantes da pesquisa relataram que, ao reportarem problemas na plataforma, recebem apenas respostas automatizadas e pouco resolutivas, sem opção de suporte humano. Ademais, apontaram a inexistência de um escritório físico da Uber em Curitiba (PR), inviabilizando o auxílio presencial. Embora o portal eletrônico da empresa mencione a possibilidade de agendamento em “Espaços Uber”, o *site* menciona que o serviço é restrito a municípios selecionados, omitindo quais seriam essas localidades ou quais alternativas de atendimento restam às cidades que não dispõem do referido espaço. Diante disso, promover aperfeiçoamentos tecnológicos no suporte digital, contratar atendentes para a assistência humana e implementar escritórios presenciais em municípios com um número expressivo de motoristas cadastrados, são ações que colaborariam significativamente para a melhoria das condições de trabalho da categoria.

Além dos escritórios para fins de suporte em caso de problemas na prestação do serviço, a implementação de pontos de apoio aos trabalhadores consiste em uma medida relevante, para disponibilizar locais para o uso de banheiros, realizar refeições, estacionar os veículos, bem como possibilitar períodos de descanso. Ressalte-se que os espaços físicos poderiam ser diligenciados por meio de parcerias com postos de combustíveis ou outros estabelecimentos comerciais. Essa medida iria obstar situações de constrangimento como aquelas mencionadas pelas Entrevistadas, que foram impedidas de utilizar a instalação sanitária de posto de combustível, além evitar o uso de banheiros em condições de higiene precárias.

Uma alternativa para aprimorar as condições laborais consiste no estabelecimento de parcerias para garantir o acesso gratuito das motoristas cadastradas a benefícios corporativos de bem-estar. A título de exemplo, destaca-se o *Wellhub*, plataforma em que a organização contratante realiza um custeio financeiro anual para disponibilizar o benefício. A partir disso, as trabalhadoras podem aderir a planos mensais com valores fixos e reduzidos, assegurando o acesso diário a academias e a profissionais de saúde, tais como fisioterapeutas e massoterapeutas (*Wellhub*, 2026). Cabe mencionar que o incentivo à atividade física é um importante meio de assegurar o bem-estar psicológico das trabalhadoras, afinal, “estudos evidenciam que a atividade física realizada com regularidade e moderada intensidade contribui para a manutenção e recuperação da saúde em geral e está positivamente associada à saúde mental e social” (Takeda Stefanelli, 2006, p. 174).

Outra plataforma virtual de possível parceria consiste na *Vittude*, a qual disponibiliza acompanhamento psicoterápico remoto, com psicólogos credenciados. Conforme consta no portal eletrônico (*Vittude*, 2026), é possível a empresa parceira custear o tratamento dos seus colaboradores de forma integral ou parcial, a depender do plano escolhido. Essa medida atuaria como um estímulo à busca por suporte psicológico, visto que muitos profissionais deixam de fazê-lo devido ao custo financeiro e à percepção equivocada de que o acompanhamento terapêutico se restringe ao tratamento de transtornos mentais já diagnosticados, ignorando seu caráter preventivo.

Por fim, como último exemplo, cabe citar o aplicativo *Nutrium*, que se trata de um benefício corporativo de nutrição, possibilitando consultas com nutricionistas, para fins de planejamento alimentar saudável de acordo com a rotina do paciente (*Nutrium*, 2026). No caso das motoristas de aplicativo, esse planejamento se mostra

fundamental, tendo em vista que as longas jornadas de trabalho dentro dos veículos causam reflexos alimentares, além de prejudicar a hidratação, conforme discutido no capítulo 3. Nesse contexto, cabe expor que, assim como a prática de atividades físicas, “a qualidade da alimentação tem um impacto significativo na saúde mental” (Araujo *et. al.*, 2024, p. 14), afinal, “dietas ricas em nutrientes, como vegetais, frutas, proteínas magras, grãos integrais e gorduras saudáveis, tendem a estar associadas a melhores estados de ânimo e menor risco de distúrbios psicológicos” (Araujo *et. al.*, 2024, p. 14).

As possibilidades citadas consistem em meros exemplos, de modo que as empresas operadoras de aplicativo dispõem de diversas alternativas para melhorar as condições de trabalho e reduzir os FRP associados. Registre-se que o estabelecimento de parcerias com plataformas de benefícios corporativos, como *Wellhub*, *Vittude* e *Nutrium*, permitiria o acesso das trabalhadoras a estabelecimentos voltados ao bem-estar e profissionais de saúde, inclusive para fins de acompanhamento psicológico, estando evidente o benefício à saúde mental.

Apesar de parecer uma realidade distante daquela hoje vivenciada, Huws (2022, p. 168) discorre sobre a possibilidade de utilização das “tecnologias modernas para prover serviços de novas maneiras”, com a intenção de “garantir que todos os cidadãos recebam os serviços básicos que lhes permitam viver uma vida digna, segura e saudável e criar seus filhos sem a ameaça da pobreza” (Huws, 2022, p. 169). Entretanto, essa transformação não acontece espontaneamente, sendo necessária a implementação de políticas públicas, que serão alvo de análise no tópico a seguir.

4.2 A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROJETO DE LEI ESTADUAL PARA ASSEGURAR A REDUÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS ÀS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO

O trabalho por meio de plataformas de transporte de passageiros é alvo amplas discussões jurídicas e legislativas no Brasil, objeto de análise no capítulo 2 desta pesquisa. Todavia, para além do debate já travado, a realidade constatada nas entrevistas da pesquisa de campo revela a necessidade imediata de elaboração de políticas públicas de apoio para as PSPD, materializada nos relatos a seguir:

Eu acho bem importante porque a gente está nessa luta aí pela regulamentação, porque a gente não é vista, é como se a gente não existisse

né. Então assim, a gente não se enquadra em nenhuma lei, a gente não se enquadra em nenhuma categoria, é tudo muito genérico, quando acontece alguma situação com um motorista, e isso é muito ruim para a gente né? E a nossa situação, desde que eu comecei, eu vejo que só vem piorando sabe, a gente não tem direito a nada, a gente só tem, fica obrigado né, quem diz que a gente é autônomo, mas a gente fica preso ao que a plataforma oferece, a gente não tem voz, a gente não pode sugerir (Entrevistada 5, 2026, 21min51seg).

Fazer com que o poder público, o governo e a própria sociedade em si reconheça a profissão do motorista aplicativo, porque hoje nós ainda somos fantasma, não tem regulamentação e muitos motoristas não entendem isso, né? Então nós não temos muita coisa, a gente não consegue buscar para o motorista porque não tem o reconhecimento (Entrevistado 6, 14min54seg).

Diante disso, torna-se essencial medidas legislativas em âmbito regional voltadas à categoria, tanto para indicar visibilidade simbólica, como para estabelecer meios adequados e eficazes de melhorar as condições de trabalho. Portanto, será discorrido sobre a elaboração de um Projeto de Lei Estadual, voltado ao Paraná, que visa a divulgação de campanhas de conscientização contra o assédio e discriminação às mulheres motoristas de aplicativo, como forma de gerenciamento dos FTR.

Quanto aos efeitos da conscientização, cabe mencionar as disposições de Freire (1967) sobre as classificações da consciência, sendo elas: a) consciência crítica, que representa as coisas e os fatos de acordo com a sua existência empírica; b) consciência ingênua, sendo que há um sentimento de superioridade aos fatos, motivo pelo qual entende ser cabível a sua interpretação da forma que melhor agrada o indivíduo; c) consciência mágica, aplicando-se um poder superior aos fatos, causando submissão; d) consciência fanática, que se trata do grau patológico da ingenuidade.

A identificação do grau de consciência faz-se essencial para compreender a ação, visto que “natureza da ação corresponde a natureza da compreensão. Se a compreensão é crítica ou preponderantemente crítica, a ação também o será. Se é mágica a compreensão, mágica será a ação” (Freire, 1967, p. 5). Diante disso, em uma sociedade democrática, torna-se fundamental a construção de “uma educação que fosse capaz de colaborar com ele na indispensável organização reflexiva de seu pensamento” (Freire, 1967, p. 5). Agostini (2018, p. 195), baseando-se em Freire, afirmou que “a ação educativa permite aos homens e às mulheres, ao refletirem sobre seu mundo, sobre sua situação, tomar consciência da necessidade de um compromisso com sua realidade e emergir”. Diante disso, estratégias de

conscientização se mostram essenciais para gerar comprometimento com o que está sendo proposto pelo educador.

Ao aplicar as considerações de Freire (1967) à educação social voltada para o combate ao assédio e discriminação às mulheres motoristas de aplicativo, conclui-se pela necessidade de adequação da consciência ao grau crítico, propondo reflexões.

No tocante à competência, verifica-se que o artigo 22, inciso I, da CRFB/1988 atribui à União a competência privativa de legislar sobre direito do trabalho. Em continuidade no artigo 23 incisos, I e XII, é prevista a competência comum dos entes federativos para zelar pelas instituições democráticas e implantar políticas de educação para a segurança do trânsito. Por fim, no artigo 24, inciso IX, determina a competência concorrente da União, Estados e Distrito Federal para legislar sobre educação e ensino.

No que tange à competência privativa da União para dispor sobre direito do trabalho, Câmara e Souza (2018) analisam o posicionamento do STF nos julgamentos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.937, da ADPF nº 234 e da ADI nº 4.066. Nessas ocasiões, a Corte Suprema declarou a inconstitucionalidade do artigo 2º da Lei Federal nº 9.055/1995 e a constitucionalidade da Lei nº 12.684/2007 do Estado de São Paulo. Os autores constataram que as decisões proferidas revelam uma tendência do STF em relativizar as regras rígidas de competência federativa, em prol do fortalecimento de normas mais protetivas aos trabalhadores.

No mais, o PL a ser proposto visa a implementação de medidas de conscientização, e não dispor sobre o contexto de trabalho, tampouco regulamentar a prestação de serviços plataformizados. Sendo assim, consiste em uma legislação para fins educativos, estando de acordo com a competência estadual disposta no artigo 24, inciso IX, da CRFB/1988. Ademais, a proposição legislativa pretende-se integrar a Lei nº 21.926/2024 do Estado do Paraná (Código Estadual da Mulher Paranaense), a qual já prevê campanhas de conscientização nos moldes a serem propostos. Portanto, conclui-se pela competência constitucional do PL que compõe o Apêndice A do trabalho.

No dia 11 de abril de 2024 foi promulgado o Código Estadual da Mulher Paranaense, o qual consolida todos os atos normativos que versam sobre os direitos da mulher em âmbito estadual. As principais diretrizes previstas estão sintetizadas no Quadro 13.

QUADRO 13 - Principais diretrizes previstas no Código Estadual da Mulher Paranaense

(continua)

Área temática	Direitos assegurados	Artigos associados
Administração Pública, Participação e Governança	Direito à representação e participação civil na formulação, fiscalização e controle de políticas públicas de igualdade de gênero por meio de órgão colegiado paritário. Garantia de repasses financeiros específicos destinados ao suporte de planos, programas e projetos de promoção e defesa dos direitos femininos.	Arts. 3º e seguintes: criação do Conselho Estadual dos Direitos da Mulher (CEDM/PR) e do Fundo Estadual dos Direitos da Mulher (FEDIM/PR).
Enfrentamento à Violência e Atendimento Especializado	Direito ao atendimento imediato, prioritário e especializado em delegacias de polícia, preferencialmente realizado por policiais mulheres. Garantia de isolamento e proteção física, impedindo qualquer contato ou audição direta do interrogatório do agressor. Acesso gratuito a itens de defesa e proteção individual para mulheres sob o amparo de medidas protetivas. Criação de canais e protocolos integrados e rápidos de socorro em estabelecimentos comerciais e condomínios.	Arts. 36 e seguintes: Conselho Estadual de Proteção às Vítimas de Abuso Sexual. Arts. 66 e seguintes: notificação compulsória de indícios de violência em condomínios. Arts. 84A e seguintes: fornecimento gratuito de spray de extratos vegetais (uso permitido). Arts. 209 e seguintes: Programa de Cooperação e Código Sinal Vermelho (Pedido de socorro com a marca "X" na mão).
Saúde Integral da Mulher e Dignidade Menstrual	Direito à assistência hospitalar imediata pós-abuso, incluindo profilaxia de ISTs/AIDS, contracepção de emergência ("pílula do dia seguinte") e amparo psicológico familiar. Direito ao combate à pobreza menstrual, garantindo itens de higiene e infraestrutura básica a estudantes e pessoas vulneráveis para reduzir a evasão letiva. Garantia de assistência médica e psicológica integral durante o climatério, com acesso a terapias não hormonais seguras. Apoio especializado, exames preventivos (mamografia/ultrassonografia) e reabilitação de pacientes em estado de vulnerabilidade social e afetadas pelo câncer de mama.	Art. 37, inciso II: protocolo de atendimento hospitalar a vítimas de abuso. Arts. 105 e seguintes: ações de proteção à dignidade menstrual. Arts. 148A e seguintes: linha de cuidados à saúde no climatério. Arts. 224 e seguintes: Programa Vida Nova Mulher Mastectomizada.

QUADRO 13 - Principais diretrizes previstas no Código Estadual da Mulher Paranaense

(conclusão)

Trabalho, Economia e Relações de Consumo	Direito ao atendimento prioritário em agências bancárias e estabelecimentos financeiros, desobrigando gestantes e lactantes de aguardar em filas (inclusive externas) . Ações afirmativas de empregabilidade através da reserva de cotas de emprego para mulheres nas prestadoras de serviços ao Poder Público Estadual . Proteção contra a discriminação salarial, assédio ou restrições de admissão por critérios de gênero ou raça, estabelecendo punição administrativa para empresas infratoras . Direito à qualificação profissional e inserção econômica para mulheres desempregadas ou no mercado informal, priorizando chefes de família.	Arts. 42 e seguintes: sanções administrativas para atos atentatórios contra a mulher no trabalho (agravado se contra mulher negra) . Arts. 149 e seguintes: atendimento Preferencial a gestantes e mães com crianças de colo . Arts. 152 e seguintes: reserva de até 2% das vagas de emprego em empresas licitantes estaduais . Arts. 194 e seguintes: Programa Mulher Preparada e Qualificada.
Mobilidade e Transporte	Direito à segurança e ao desembarque preferencial em locais alternativos (mais seguros) durante o período noturno em transportes coletivos . Garantia de assentos especiais e prioridade de acomodação para mulheres em viagens rodoviárias e metropolitanas intermunicipais, incluindo o bloqueio de assento adjacente.	Art. 62: desembarque noturno flexível (inclusive para travestis e mulheres transexuais com base na identidade autodeclarada) . Arts. 63A: Obrigatoriedade de assentos exclusivos/preferenciais em empresas de transporte rodoviário intermunicipal.
Educação, Cultura e Datas Comemorativas	Direito à conscientização e instrução escolar sobre a Lei Maria da Penha e combate às violações de direitos humanos. Medidas preventivas em relação ao crime de importunação sexual no transporte público. Valorização técnico-pedagógica do ciclo menstrual para capacitação de docentes. Reconhecimento da atuação e importância da mulher no ambiente de trabalho rural e nas forças de segurança pública e forense do Estado.	Arts. 217 e seguintes: campanha permanente de conscientização contra a importunação sexual no transporte rodoviário intermunicipal comercial de passageiros. Arts. 233 e seguintes: Calendário oficial instituindo as datas comemorativas (exemplo: mês outubro rosa, semana estadual Maria da Penha nas escolas, dia da mulher negra, semana de orientação sobre a gravidez na adolescência, etc.).

Fonte: autoria própria, 2026.

O quadro acima demonstra que a Lei nº 21.926/2024 do Paraná prevê diversos direitos voltados ao gênero feminino, sendo identificadas medidas que visam

a educação social em relação à violência de gênero, dignidade menstrual, e importunação sexual em transporte coletivo. Além disso, observa-se a designação de datas comemorativas para trabalhadoras de diversas profissões, como agricultora (15 de outubro), depiladora (18 de janeiro), policial científica (11 de fevereiro), policial militar (19 de abril), policial civil (4 de março), advogada (20 de agosto) e empreendedora (19 de julho) (Paraná, 2024).

Todavia, apesar do estado de vulnerabilidade ao qual está inserido a mulher motorista de aplicativo, o Código Estadual da Mulher Paranaense não prevê nenhuma diretriz para assegurar-lhe proteção frente às situações de importunação sexual e discriminação por parte dos usuários. Também não consta nenhuma data comemorativa voltada às motoristas de transporte privado, sendo que essa medida iria garantir visibilidade simbólica às trabalhadoras da categoria.

Dessa forma, propõe-se a elaboração de um PL Estadual para acrescentar à Lei nº 21.926/2024 do Paraná a Seção XIII ao Capítulo VI - Do Combate à Importunação Sexual e Discriminação no Transporte Privado por Aplicativos; e a Seção XXXIV ao Capítulo VII - Do Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos. Por meio da proposição legislativa, pretende-se incluir ao Código Estadual da Mulher Paranaense os artigos 232-D a 232-H e 297-B.

Para fins de divulgação da proposta legislativa, o Apêndice A deste trabalho será encaminhado por *e-mail* aos Deputados Estaduais do Paraná (legislatura 2023–2027) filiados aos partidos da frente “Vamos juntos pelo Brasil”. A escolha desse público-alvo justifica-se pelo compromisso assumido pela coalizão na defesa dos direitos dos trabalhadores autônomos por plataformas. Segue a lista dos parlamentares: Professor Lemos (PT), Arilson Chiorato (PT), Renato Freitas (PT), Ana Júlia (PT), Luciana Rafagnin (PT), Dr. Antenor (PT), Luís Corti (PSB), Alisson Wandscheer (SOLIDARIEDADE) e Samuel Dantas (SOLIDARIEDADE) (Paraná, 2026).

A proposta de PL pretende acrescentar ao Código Estadual da Mulher Paranaense a Seção XIII do Capítulo VI, que seria intitulada como: “Do Combate à Importunação Sexual e Discriminação no Transporte Privado por Aplicativos”. Inspirando-se na Seção VIII do mesmo Capítulo, pretende-se a implementação da campanha permanente contra a importunação sexual e discriminação no transporte individual privado de passageiros baseado em tecnologia de comunicação em rede.

A campanha, a ser realizada por meio de ações afirmativas, teria como principais objetivos: a) combater qualquer tipo de violência realizada tanto no interior quanto no embarque e desembarque dos veículos de transporte privado de passageiros por aplicativos, protegendo a vida e a integridade de todas as motoristas e passageiras; b) desestimular a violência contra a mulher; c) garantir a segurança do serviço prestado em todo território estadual; d) promover campanhas educativas para estimular denúncias de assédio e importunação sexual por parte da vítima e conscientizar a população e passageiros sobre a importância do tema.

O PL traz, em seu anexo, um cartaz educativo focado na promoção de uma conduta cordial por parte dos passageiros, visando prevenir situações de importunação sexual e a discriminação contra as trabalhadoras. Esse recurso visual reúne os principais canais de denúncia para o acionamento das autoridades competentes em caso de comportamento inadequado dos usuários. Ademais, o inciso II do artigo 232-F do referido Projeto estabelece a obrigatoriedade de fornecer esses informativos em formato de adesivo às motoristas, para afixação no interior dos veículos, como medida de conscientização preventiva. Por conseguinte, o parágrafo único do referido artigo estimula o estabelecimento de parcerias entre as empresas de operação de serviços de transporte e o setor público ou privado, ou organizações da sociedade civil, para fins de ofertar cursos de capacitação e treinamentos às motoristas, com a intenção de orientar sobre como agir, quando constatada a importunação sexual e discriminação.

Por fim, com a intenção de facilitar a coleta de elementos de prova para instruir investigações referentes aos crimes ocorridos no interior dos veículos de transporte privado de passageiros por aplicativo, o artigo 232-H impõe às empresas-plataforma a obrigatoriedade de disponibilizar eventuais imagens ou áudios decorrentes dos recursos de gravação do aplicativo, bem como informações de GPS ou outras tecnologias aptas a colaborar com a identificação dos autores.

Por sua vez, a Seção XXXIV do Capítulo VII confere visibilidade institucional à categoria ao implementar o Dia Estadual da Mulher Motorista de Aplicativo ao Calendário Oficial de Eventos do Estado do Paraná. A data prevê ações voltadas à valorização dessas profissionais, tais como palestras e audiências públicas. Esses espaços permitirão compreender as principais demandas do setor, viabilizando a futura implementação de medidas legislativas voltadas à melhoria das condições de trabalho. A data escolhida consiste no dia 25 de março, em homenagem à Silvana

Nunes de Almeida Souza (39 anos), a qual foi sequestrada na data mencionada, durante uma corrida que realizava, como motorista, por meio de plataforma digital de transporte privado de passageiros. A trabalhadora, assim como membros da sua família, foi coagida a realizar transferências de valores, sendo que, após cumprir as ordens do sequestrador, Silvana foi morta por disparos de arma de fogo e o seu corpo foi depositado em região de mata (Caldas; Borges; Mayer, 2026). Em que pese a situação ter ocorrido no estado de Santa Catarina, e não no Paraná, a escolha da data justifica-se em razão da comoção nacional causada pelo caso Silvana, sendo um meio de homenagear a motorista, vítima de crimes brutais durante o exercício da profissão.

Como justificativa da proposição legislativa, menciona-se a pesquisa de campo realizada neste estudo, consistente em entrevistas com cinco mulheres que trabalham como motoristas de aplicativo em Curitiba e Região Metropolitana (PR). Por meio das narrativas das participantes, foram identificados os seguintes FRP relacionados à prestação do serviço: a) a insegurança financeira; b) gerência algorítmica das empresas operadoras; c) ausência de infraestrutura; d) medo da violência urbana; e) conflitos no trânsito; f) comportamento dos passageiros. Diante da perspectiva de gênero do Projeto de Lei, que visa acrescentar artigos no Código Estadual da Mulher Paranaense, faz-se pertinente a implementação de medidas com foco nos fatores de risco que versam sobre a violência urbana e comportamento dos passageiros, com a intenção de coibir atos de importunação sexual e discriminação contra as motoristas.

Diante disso, ações educativas com a intenção de conscientizar a população, em especial usuários dos aplicativos de transporte privado, sobre a gravidade das condutas e o caráter nocivo à saúde mental das trabalhadoras, mostram-se fundamentais para mitigar os impactos psicológicos prejudiciais.

Por conseguinte, também com base na pesquisa de campo, a proposição mostra-se relevante em razão dos relatos das motoristas no que tange ao sentimento de invisibilidade da categoria. Sendo assim, a implementação do Dia Estadual da Mulher Motorista de Aplicativo, compondo o calendário de eventos do estado do Paraná, revela, simbolicamente, a intenção do poder público assegurar visibilidade à categoria, além de possibilitar a realização de ações coletivas voltadas às profissionais do transporte privado de passageiros via aplicativos. A escolha da data comemorativa, dia 25 de março, provém da comoção nacional decorrente do caso Silvana, motorista que foi sequestrada e morta nesse dia.

Embora o PL proposto não regulamentar o trabalho de motorista via plataformas digitais, tampouco reconhecer o vínculo empregatício, possui a intenção de assegurar medidas preventivas contra condutas criminosas por parte de usuários dos aplicativos de transporte, bem como demonstrar, de forma simbólica, a preocupação do poder público em relação às trabalhadoras da categoria. Destaque-se que eventuais medidas que versam sobre direito do trabalho são restritas à atuação legislativa da União, sendo inviável uma legislação estadual dispor sobre a temática. Portanto, considerando que o trabalho não tem a intenção de esgotar a temática, entende-se que a proposta legislativa apresentada configura avanço legislativo significativo na intenção de reduzir os FRP relacionados à violência urbana e ao comportamento dos passageiros, identificados nos relatos das participantes da pesquisa.

CONCLUSÃO

A investigação aqui encerrada cumpriu o propósito de expor os FRP que prejudicam a saúde mental das mulheres motoristas de aplicativo, convertendo o diagnóstico empírico em proposta para a intervenção legislativa no plano estadual. A imersão teórica inicial já sinalizava que o modelo plataformizado opera por meio de uma engenharia de precarização sofisticada: sob o império da gestão algorítmica, as corporações transferem os riscos inerentes à atividade econômica para a força de trabalho, esvaziando as redes tradicionais de proteção social e submetendo os profissionais a jornadas exaustivas. Sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, esse formato de organização laboral possibilita prejuízos de ordem mental, em especial pela supervisão ininterrupta materializada pela gestão algorítmica, e pela precariedade do ambiente de trabalho, que é limitado ao veículo da prestadora de serviço.

O exame dessas premissas sob a ótica empírica - viabilizado pelos relatos das condutoras e pela interlocução com a presidência do SITAPP-PR - revelou os contornos dessa vulnerabilidade. A rotina das mulheres que trabalham como motorista de aplicativo em Curitiba e Região Metropolitana (PR) é pontuada por uma combinação de fatores estressores: a insegurança financeira, a ausência de transparência acerca da gestão algorítmica e penalidades aplicadas, a inexistência de espaço físico e planejamento urbano adequado, o receio constante associado aos índices de criminalidade, os conflitos decorrentes do trânsito e do o comportamento imprevisível dos usuários. Ao aplicar o recorte de gênero para esse cenário, tem-se que a experiência feminina assume contornos de perigo iminente. O medo da violência urbana, a discriminação explícita e a ameaça de episódios de assédio e importunação sexual atuam como gatilhos para situações de ansiedade, hipervigilância e desgaste emocional, comprometendo gravemente a higidez mental dessas trabalhadoras.

No que tange às hipóteses iniciais, o cenário empírico determinou uma confirmação parcial. Restou evidente que a lacuna jurídica e a ausência de mecanismos institucionais de suporte potencializam as cargas de sofrimento psíquico, assim como a criminalidade urbana se apresentou como um dos principais FRP associados ao trabalho das condutoras. Todavia, a correlação direta entre a sobrecarga da dupla jornada e o adoecimento mental na profissão não se sustentou de forma unívoca na amostra pesquisada. Embora as responsabilidades domésticas

integrem a rotina das entrevistadas, os depoimentos sugeriram que os vetores de sofrimento vinculados diretamente à dinâmica da plataforma, à insegurança pública e à hostilidade dos passageiros sobrepõem-se, em termos de relevância e impacto psíquico, aos encargos do ambiente doméstico.

Como resposta concreta a esse panorama e cumprindo o propósito translacional desta pesquisa, estruturou-se um produto técnico em formato de PL Estadual, que será encaminhado por *e-mail* aos Deputados Estaduais do Paraná (legislatura 2023–2027) filiados aos partidos da frente “Vamos juntos pelo Brasil”. A proposta visa acrescentar artigos ao Código Estadual da Mulher Paranaense, instituindo campanha permanente de enfrentamento à importunação sexual e à discriminação no transporte privado individual, além de incluir o Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos ao Calendário Oficial de Eventos do Estado do Paraná. Sem a pretensão de invadir a competência federal para regulamentar o direito do trabalho plataformizado, a proposição cumpre uma função política e pedagógica essencial: confere visibilidade institucional à categoria, promove conscientização sobre o combate da violência interpessoal nas corridas e induz ações educativas para mitigar os riscos psicossociais mapeados.

Por fim, assume-se que o alcance deste estudo encontra limites no recorte amostral restrito e na sua circunscrição geográfica à capital paranaense e arredores, fatores que obstem a transposição desses dados para o cenário nacional. Essa limitação, contudo, não esvazia o valor do diagnóstico; pelo contrário, funciona como um convite metodológico para que futuras investigações expandam a amostragem e explorem as assimetrias regionais dessa atividade. A salvaguarda da saúde mental das motoristas plataformizadas exige uma articulação urgente e coordenada entre o poder público, as empresas detentoras dos algoritmos e a sociedade civil, consolidando políticas públicas que convertam o asfalto em um espaço de dignidade, segurança e respeito aos direitos fundamentais das mulheres.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 abr. 2026.
- ABRAMO, L. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007. p. 21-41.
- AGOSTINI, N. Conscientização e Educação: ação e reflexão que transformam o mundo. **Revista Pro-Posições**, Campinas, n. 29, n. 3, 187-206, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0105>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/FnhYy5MG7QRL4z4YCc3FnNq/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2026.
- ALVES, L. D. **Efeitos da exposição ocupacional ao tolueno**. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Saúde Coletiva) - Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/c0faf8ac-ac77-4100-9ef3-2718e2564d27/content>. Acesso em: 2 dez. 2025.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. Trabalho uno ou omni: entre o trabalho concreto e o trabalho abstrato. **Argumentum**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 9–15, 2011. DOI: 10.18315/argumentum.v2i2.941. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/941>. Acesso em: 15 jun. 2025.
- ARAUJO, L. M.; MURAOKA, S. M. de O.; ALVES, R. C.; FERNANDES, P. A.; MENDES, M. P. Psiconutrição: O efeito da alimentação na saúde mental. **Revista Científica Faculdade Atenas**, Paracatu, v. 18, n. 1, p. 1-19, 2024. Disponível em: https://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/1/Psiconutricao__O_efeito_da_alimentacao_na_saude_mental.pdf. Acesso em: 21 jun. 2026.
- ARAUJO, P. V. J. de. **Síndromes psiquiátricas associadas a exposição ocupacional ao sulfeto de carbono**: uma revisão sistemática. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Medicina do Trabalho) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://saude.ufpr.br/medtrab/wp-content/uploads/sites/25/2022/05/PEDRO.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2025.
- ARCE, J. P. L.; LIMA, G. E. de; Lei Federal nº 14.831 de 2024 e a Proteção da Saúde Mental no Trabalho no Brasil: Desafios de Efetividade e Lacunas do Arco Protetivo. In: AGUIAR, D. M de; VERCIANO, M. C. **Reflexões sobre Direito e**

Sociedade: Fundamentos e Práticas. v. 16. Ponta Grossa: AYA Editora, 2025. cap. 3, p. 29-42.

AREOSA, J. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálýsis**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 231-330, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e77288>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/JdZkgTRMT3sdTcLwL9M8Bsh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G. de; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014. DOI: <https://doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004. Acesso em: 25 jun. 2025.

BAHLS, S. Uma visão geral sobre a doença depressiva. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 1-7, 2000. DOI: <https://doi.org/10.5380/psi.v4i1>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/3325>. Acesso em: 2 dez. 2025.

BARRADAS, L. F. D. **Marx e a divisão do trabalho no capitalismo**. 2012. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2012. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/2279/1/Marx%20e%20a%20divis%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20capitalismo.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BENITES, A. C.; CAMARGO, I. S.; GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L. Relação entre transtorno do ciclo vigília-sono e trabalho noturno: desafios à segurança e saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, Assis, v. 2, n. 2, p. 86-107, 2013. DOI: <https://doi.org/10.17616/R31N39>. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/933/pdf>. Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 1 mai. 2026.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Comissão Especial sobre Regulamentação dos Trabalhadores por App. **Projeto de Lei Complementar nº 152, de 2025**: relatório. Relator: Deputado Augusto Coutinho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025a. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3063938&filename=Tramitacao-149-PLP-152-2025. Acesso em: 11 mai. 2026.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Comissão Especial sobre Regulamentação dos Trabalhadores por App. **Projeto de Lei Complementar nº 152, de 2025**: relatório. Relator: Deputado Augusto Coutinho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3109660&filename=Tramitacao-152-PLP-152-2025. Acesso em: 11 mai. 2026.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 606, de 2024**. Dispõe sobre a obrigatoriedade das plataformas de entrega por aplicativo de fornecer assistência jurídica e psicológica integral aos entregadores em casos em que forem vítimas de violência no exercício da profissão ou em razão dela. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2392081&filename=PL%20606/2024. Acesso em: 10 mai. 2026.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6370, de 2025**. Cria o Programa Nacional de Prevenção à Violência contra Motoristas de Aplicativos, voltado à segurança física, apoio psicológico e assistência jurídica a profissionais vítimas de crimes durante o exercício da atividade. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3066310&filename=PL%206370/2025. Acesso em: 10 mai. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República. Texto compilado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 7 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. 2024c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm. Acesso em 28 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.874, de 28 de maio de 2024**. 2024d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14874.htm. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Ciência. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Portaria nº 2.664, de 6 de março de 2026**. 2026a. Disponível em: <https://www.gov.br/museugoeldi/pt-br/a-instituicao/pesquisa/comite-de-etica-em-pesquisa/portaria-cnpq-no-2-664-de-6-de-marco-de-2026-portaria-cnpq-no-2-664-de-6-de.pdf/@@display-file/file>. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999.**

Disponível em:

https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html.

Acesso em: 29 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil.

Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em:

https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; Secretaria-Geral da Presidência da República.

Portaria Interministerial SG-PR/MTE/MDIC nº 204, de 4 de dezembro de 2025.

Institui Grupo de Trabalho Técnico com a finalidade de estabelecer diálogo com as organizações e entidades representativas da categoria de entregadores atuantes por intermédio de plataformas tecnológicas [...]. Brasília, DF: Diário Oficial da União, publicado em 8 dez. 2025. 2025c. Disponível em:

<https://www.obinoadogados.com.br>. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.**

Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 2 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** 2024e. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 5 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 765, de 15 de maio de 2025.** 2025d. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view>. Acesso em: 5 fev. 2026.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral da Presidência da República.

Relatório final: Grupo Técnico de Trabalho (GTT) Entregadores por Aplicativo.

Brasília: Presidência da República, 2026b. Disponível em:

<https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/trabalhadores-por-app/20260324-relatorio-gtt-trabalhadores-por-app.pdf>. Acesso em: 4 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Audiência pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais - Manhã - 9/12/2024.**

YouTube, 9 dez. 2024. 1 vídeo (4 h 15 min 39 s). Publicado pelo canal STF. Disponível

em: <https://www.youtube.com/watch?v=N02qhXikqsY>. Acesso em: 1 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Audiência pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais - Tarde - 9/12/2024.**

YouTube, 9 dez. 2024. 1

vídeo (4 h 11 min 28 s). Publicado pelo canal STF. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4Rvd99XisYw>. Acesso em: 1 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Audiência pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais - Manhã - 10/12/2024**. YouTube, 10 dez. 2024. 1 vídeo (3 h 06 min 40 s). Publicado pelo canal STF. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VY_WsclPas8. Acesso em: 1 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336**. Leading Case. Discussão sobre a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Relator: Min. Edson Fachin. 2026c. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 28 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF realiza primeiro dia de audiência pública sobre vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais**. Brasília, 9 dez. 2024f. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-realiza-primeiro-dia-de-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-de-aplicativos-e-plataformas-digitais/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais**. Brasília, 10 dez. 2024g. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Sentença em Ação Trabalhista nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Reclamante: Viviane Pacheco Camara. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Fabio Correia Luiz Soares. Rio de Janeiro, 27 nov. 2019. <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/1#98d2394>. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Recorrente: Viviane Pacheco Camara. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. Rio de Janeiro, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#11cb14f>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Decisão monocrática. Relator: Ricardo Teixeira do Valle Pereira. **Processo nº 5002862-40.2024.4.04.9999**. São Paulo, 3 de abril de 2024h. Disponível em: https://eproc-jur.trf4.jus.br/eproc2trf4/externo_controlador.php?acao=jurisprudencia@jurisprudencia/download_inteiro_teor&id_jurisprudencia=41733340158891733104774255258&termosPesquisados=cG9ydGFyaWF8MTMzOQ==. Acesso em: 29 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000093-20.2022.5.19.0007**. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Regido pela Lei 13.467/2017.

Reversão da Justa Causa. Doença Grave. Alcoolismo. Dispensa Discriminatória Configurada. Súmula 443/TST. Precedente Vinculante. Tema 254 da de Recursos de Revista Repetitivos. Transcendência não Reconhecida na Decisão Agravada. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues, Brasília, 3 de setembro de 2025e. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3127afae7c3700e118fad443db9f5c5c>. Acesso em: 23 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista e Agravo de Instrumento nº RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. Recorrente: Uber do Brasil Ltda. Recorrido: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#c9c7375bd8c2f0282a1b2b0057290cfc>. Acesso em: 27 abr. 2026.

CALDAS, J.; BORGES, C.; MAYER, S.. **Duas motoristas de aplicativo são assassinadas em SC em dois dias**; entenda casos. G1 SC, 27 mar. 2026. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2026/03/27/duas-motoristas-aplicativo-assassinadas-sc-dois-dias.ghtml>. Acesso em: 22 jun. 2026.

CALIXTO, A. L. R.; LOBO, L. de S.; MORAIS, U. M. de. A uberização do trabalho e os desafios para a proteção do trabalhador no Brasil: análise da inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais à luz da jurisprudência do trabalho brasileira. **Revista FT**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 158, p. 1-19, 2026. DOI: 10.69849/z04qch33. Disponível em: <https://www.revistaft.com/ft/article/view/1167/2631>. Acesso em: 20 jun. 2026.

CÂMARA, A. S. V. M.; SOUZA, L. M. S. A jurisprudência do STF e os conflitos de competência envolvendo o meio ambiente do trabalho: algumas reflexões. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 1-17, 2018. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/9457/e2cfd7c61b7253f0e2b5d829b990f7a01c1.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2026.

CAMARGOS, R. D. A. de; NUNES, A. E. R. Atualização da NR-01: efeitos sobre a saúde mental e a segurança no ambiente de trabalho. **Ciências da Saúde**, Rio de Janeiro, v. 27, ed. 149, p. 1-29, 2025. DOI: 10.69849/revistaft/ni10202511231628. Disponível em: <https://revistaft.com.br/atualizacao-da-nr%E2%80%9101-efeitos-sobre-a-saude-mental-e-a-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

CAMILO, A. P. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA, 24., 2015, Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 405-426. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/xltgP56OFvYo98q4.pdf>. Acesso em: 20 out. 2025.

CAMPAGNOLI, A. de F. P. F.; MANDALOZZO, S. S. N. V. Sexo e poder nas relações de emprego: uma breve análise sobre o assédio sexual. **Revista eletrônica**

do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 148-158, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/87143>. Acesso em: 7 jun. 2026.

CAMPOS, A. C. V. Empreender com saúde mental: o impacto da Lei 14.831 no empreendedorismo feminino. **Brazilian Journal of Business**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 1-10, 2024. DOI: 10.34140/bjbv6n3-033. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/72859>. Acesso em: 17 mar. 2026.

CANDIOTO, A. Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68% no Brasil. **Jornal da USP**, Ribeirão Preto, 2 abr. 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/>. Acesso em: 22 maio 2025.

CARDOSO, P. D. V.; COIMBRA, G. D. V.; SANTOS, L. M. B. dos. Aspectos psicológicos e psiquiátricos em sobreviventes de acidentes de trânsito: avaliação e intervenção.. In: CONGRESSO MULTIPROFISSIONAL EM URGÊNCIA E EMERGÊNCIA DE PERNAMBUCO. 5., 2024, Recife. **Anais** [...], Recife: PRS; ASEBOV, 2024, p. 1-4. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/anaiscomuepe/806296-aspectos-psicologicos-e-psiquiatricos-em-sobreviventes-de-acidentes-de-transito--avaliacao-e-intervencao/>. Acesso em: 20 jun. 2026.

CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 17-28, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822005000100003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/TZWGXSVW5DqDvzjpVh6wLRg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 6 jul. 2025.

CASTRO, E. de; OLIVEIRA, U. T. V. de. A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. **Entretextos**, Londrina, v. 22, n. 3, p. 25–45, 2022. DOI: 10.5433/1519-5392.2022v22n3p25-45. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/entretextos/article/view/46089>. Acesso em: 11 jun. 2026.

COLODETTI, A. P. de O. A.; MELO, M. C. de O. L. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 872–886, 2021. DOI: 10.1590/1679-39512020141. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/84522>. Acesso em: 5 jun. 2026.

CORGOZINHO, M. M.; MONTAGNER, M. A.; RODRIGUES, M. A. C. Vulnerabilidade sobre duas rodas: tendência e perfil demográfico da mortalidade decorrente da violência no trânsito motociclístico no Brasil, 2004-2014. **Cadernos Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 92-99, 2018. DOI: 10.1590/1414-462X201800010163. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/5RP6XmWR7T3RQVJW5PSvXgK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 maio 2026.

CORRÊA, L. D. **A uberização e o trabalho de cuidado**: uma perspectiva das mães motoristas de aplicativo. Orientadora: Valdete Souto Severo. 2024. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/285142>. Acesso em: 9 jun. 2026.

CRUZ, B. S. **Motoristas mulheres de apps como Uber e 99 relatam casos de assédio**. In: TILT: reportagens especiais. São Paulo: UOL, 18 jun. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/motoristas-mulheres-relatam-casos-de-assedio-durante-o-trabalho/#cover>. Acesso em: 4 jun. 2026.

CURITIBA. Câmara Municipal. Comissão de Constituição e Justiça. **Parecer ao Projeto de Lei Ordinária nº 005.00043.2026**. Dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação e manutenção de Pontos de Apoio pelas empresas operadoras de aplicativos de transporte e entrega no Município de Curitiba. Iniciativa: Professora Angela. Relatora: Vereadora Rafaela Lupion. Curitiba: CMC, 2026c. Disponível em: https://www.cmc.pr.gov.br/wspl/Relatorio_46117.pdf. Acesso em: 21 maio 2026.

CURITIBA. Câmara Municipal. **Proposição n. 005.00043.2026**. Dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação e manutenção de Pontos de Apoio pelas empresas operadoras de aplicativos de transporte e entrega no Município de Curitiba. Curitiba: CMC, 2026a. Disponível em: https://www.cmc.pr.gov.br/wspl/sistema/ProposicaoDetalhesForm.do?select_action=&cod=005.00043.2026. Acesso em: 21 maio 2026.

CURITIBA. Câmara Municipal. Procuradoria Jurídica. **Instrução nº 00127/2026**. Projeto de Lei Ordinária nº 005.00043.2026. Dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação e manutenção de Pontos de Apoio pelas empresas operadoras de aplicativos de transporte e entrega no Município de Curitiba. Iniciativa: Professora Angela. Instrutor: Fabiana Piazzetta Andretta. Curitiba: PROJURIS, 25 mar. 2026b. Disponível em: <https://www.cmc.pr.gov.br/wspl/SplArqServlet?Arquivold=225542>. Acesso em: 21 maio 2026.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DIAS, E.; SILVA-JUNIOR, J. S.; BAETA, K. F.; BANDINI, M. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – obrigação legal de base técnica se transforma em imbróglgio político-social: reflexões sobre possíveis saídas. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 129, p. 435-440, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112914>. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2021.v45n129/435-440/pt>. Acesso em: 29 nov. 2025.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 41.484, de 17 de novembro de 2020**. Regulamenta a Lei nº 6.677, de 22 de setembro de 2020, que dispõe sobre os pontos de apoio para trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros nas regiões administrativas do Distrito Federal. Brasília, DF: Sistema Integrado de Normas Jurídicas do Distrito Federal (SINJ-DF),

2020b. Texto compilado. Disponível em:

https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/2456e279270a4b7e9e4bf5bdbc7957d7/exec_d ec_41484_2020.html#capl_art1. Acesso em: 19 maio 2026.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 5.691, de 02 de agosto de 2016**. Dispõe sobre a regulamentação da prestação do Serviço de Transporte Individual Privado de Passageiros Baseado em Tecnologia de Comunicação em Rede no Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Sistema Integrado de Normas Jurídicas do Distrito Federal (SINJ-DF), 2016. Disponível em:

https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/505697248c404143ae288de24a79d1e3/Lei_5691_02_08_2016.html. Acesso em: 17 maio 2026.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.677, de 22 de setembro de 2020**. Dispõe sobre os pontos de apoio para trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros nas regiões administrativas do Distrito Federal. Brasília, DF: Sistema Integrado de Normas Jurídicas do Distrito Federal (SINJ-DF), 2020a. Disponível em:

https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/bcd17facfe7b4345beff729500af8e98/Lei_6677_2020.html. Acesso em: 19 maio 2026.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 7.192, de 21 de dezembro de 2022**. Assegura medidas de prevenção e combate à violência contra a mulher em aplicativos de entrega ou transporte e dá outras providências. Diário Oficial do Distrito Federal, Brasília, DF, n. 236, p. 6, 22 dez. 2022. Disponível

em: <https://www.economia.df.gov.br/documents/d/seec/dodf-lei-n-7-194-2022-pdf>. Acesso em: 19 maio 2026.

DUARTE, G. P. R. **O conceito de trabalho no livro I d'O Capital**. 2019. Monografia (Programa de Educação Tutorial) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://pet.face.ufmg.br/economia/wp-content/uploads/sites/7/2020/08/O-conceito-de-trabalho-no-livro-I-d-O-Capital.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2026.

DUARTE, V. de V. **Mulheres trabalhadoras de aplicativo de transporte privado: saúde e qualidade de vida**. Orientadora: Regiane da Silva Macuch. 2022. 144 f. Tese (Doutorado em Promoção da Saúde) - Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde, Universidade Cesumar (Unicesumar), Maringá, 2022. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/mestrado-e-doutorado/wp-content/uploads/sites/226/2024/04/VERIDIANA-DE-VASCONCELOS-DUARTE.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2026.

DUARTE, V. de V.; PAGANI, M. E. B.; BELARMINO, D. V. B.; MASSUDA, E. M.; URPIA, A. G. B. da C.; MACUCH, R. da S. Mulheres motoristas de aplicativos de transporte privado: qualidade de vida no trabalho. **Temas em Saúde**, Arapiraca, v. 23, n. 4, p. 46-60. DOI: 10.29327/213319.23.4-3. Disponível em: <https://temasemsaude.com:444/ts/article/view/40>. Acesso em: 19 jun. 2026.

EVANGELO, Naiara. **Avaliar e punir**: motoristas e passageiros relatam racismo na Uber. Intercept Brasil, 10 ago. 2022. Disponível em:

<https://www.intercept.com.br/2022/08/10/motoristas-e-passageiros-negros-da-uber-relatam-expulsoes-notas-baixas-xingamentos-e-assedios/>. Acesso em: 5 jun. 2026.

FARIA, M. de A. M. Mercuralismo metálico crônico ocupacional. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 116-127, 2003. Disponível em: https://rsp.fsp.usp.br/wp-content/uploads/articles_xml/1518-8787-rsp-37601-0116-dRvzJ/1518-8787-rsp-37-01-0116-dRvzJ.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

FARIA, T. E. M. H.; SOUZA, G. C. de. Contribuições metodológicas no campo da saúde mental do trabalhador: uma revisão das abordagens dejourianas. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 7, p. 86-95, 2022. DOI: 10.22408/rev702022121086 a 95. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1210>. Acesso em: 26 jun. 2025.

FEDERICI, S. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERREIRA, A.; COSTA, B. R. L.; ARAÚJO, R. M. Serviços de transporte por aplicativo sob a ótica feminina. **Nucleus**, Ituverava, v. 21, n.2, p. 21-43, 2024. Disponível em: <https://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/4100/3755>. Acesso em: 4 jun. 2026.

FIGUEIREDO, J. de S.; FIGUEIREDO, S. C. da S. Estrutura etária e composição da população em idade ativa no semiárido setentrional. *In*: SEMANA DA DEMOGRAFIA, 2., 2024, Campinas. **Anais [...]** Campinas: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó - Nepo/Unicamp, 2024. Disponível em: <https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/anais-segunda-semana-demografia/arquivos/populacao-educacao-e-trabalho/estrutura-etaria-e-composicao-da-populacao-em-idade-ativa-no-semiarido-setentrional.pdf>. Acesso em: 17 maio 2025.

FOGAÇA, V. H. **Transformações no direito do trabalho brasileiro sob a erosão democrática (2016-2022)**: um estudo a partir das plataformas digitais de trabalho. Orientador: Sidnei Machado. 2025. 389 f. Tese (Doutorado em Direito) - Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2025. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/97906/R%20-%20T%20-%20VITOR%20HUGO%20BUENO%20FOGACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 jun. 2026.

FOLGUEIRA, R. S.; SILVA, A. L. P.; CARVALHO, C. E. Economia do compartilhamento e custos de transação: os casos Uber e Airbnb. **Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**, [S. l.], v. 31, n. 1, p. 87-135, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/40293>. Acesso em: 11 abr. 2026.

FONTANELLA, B. J. B.; LUCHESI, B. M.; SAIDEL, M. G. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R.; MELO, D. G. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.

27, n. 2, p. 389-394, 2011. DOI: 10.1590/S0102-311X2011000200020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/csp/a/3bsWNzMMdvYthrNCXmY9kJQ/?format=pdf&lang=pt>.
 Acesso em: 11 jun. 2026.

FREIRE, P. **Educação e conscientização**. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967.

FUKUJIMA, M. M. A neurose profissional: um antigo problema atual. **Revista Neurociências**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 411-414, 2010. DOI:
<https://doi.org/10.34024/rnc.2010.v18.8476>. Disponível em:
<https://periodicos.unifesp.br/index.php/neurociencias/article/view/8476/6010>. Acesso em: 24 dez. 2025.

GARCIA, G. F. B. **Meio Ambiente do Trabalho**: Direito, segurança e saúde no trabalho. Salvador: JusPODIVM, 2023.

GONDIM, T. P. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas. **Mediações**, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2020v25n2p469>. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/mediacoes/a/khKK7vdxkhXhZLQGgwjBB8f/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 jun. 2026.

GONZAGA, H. F.; FONTGALLAND, I. L. Doenças neurológicas causadas pela contaminação de metais nas águas do Brasil. **Journal Archives of Health**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 909–928, 2023. DOI: 10.46919/archv4n3-017. Disponível em:
<https://ojs.latinamericanpublicacoes.com.br/ojs/index.php/ah/article/view/1406>.
 Acesso em: 3 dez. 2025.

HENN, N. T.; ESCRIVÃO FILHO; A. S. O Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista e a hipótese de tardia abertura à participação social: análise a partir das audiências públicas dos Temas 1291 e 1389. **Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania**. Brasília, v. 19, n.19, p. 1-26, 2025. DOI:
<https://doi.org/10.61541/grhrxs44>. Disponível em:
<https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/305/248>. Acesso em: 1 maio 2026.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 139-156, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100006>. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cpa/a/PcsfvS6CPpgQRZLRmdTzgxL/?format=pdf&lang=pt>.
 Acesso em: 7 jun. 2026.

HIRATA, H. **O cuidado**: teorias e práticas. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

HORCADES, A. L. C.; VILELA, L. V. de O. Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, ano 6, p. 55-79, 2022. Disponível em:

<https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/180/102>. Acesso em: 10 mar. 2026.

HUWS, U. **Reinventando o Estado de bem-estar**: plataformas digitais e políticas públicas. Campinas: Editora da Unicamp, 2022.

IGARASHI, A. V.; BERNARDINIS, M. de A. P.; MACEDO, M. de M.; ROMÃO, M. N. P. V.; BASTOS, J. T. Motoristas de aplicativos de transporte: análise comportamental utilizando grupo focal. In: CONGRESSO DE PESQUISA E ENSINO EM TRANSPORTE DA ANPET, 34., 2020, [s. l.]. **Anais eletrônicos [...]**. 100% Digital: ANPET, 2020. p. 80-87. Disponível em: https://www.anpet.org.br/anais34/documentos/2020/Aspectos%20Econ%C3%B4micos%20Sociais%20Pol%C3%ADticos%20e%20Ambientais%20do%20Transporte/Economia%20e%20Regula%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Transportes%20II/2_326_CT.pdf. Acesso em: 4 jun. 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da Violência**: Paineis de Indicadores - Brasil. Brasília, DF: IPEA, 2026. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/panel/>. Acesso em: 24 maio 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho Doméstico e de Cuidados não Remunerado**. Brasília, DF: Ipea, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/270-retratos-indicadores/retratos-indicadores-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado/15187>. Acesso em: 9 jun. 2026.

JACQUES, M. da G. C. Contribuições da psicologia social para o trabalho e as organizações. In: SILVEIRA, A. F.; GEWEHR, C.; BONIN, L. F. R.; BULGACOV, Y; L. M. (org.). **Cidadania e Participação Social**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 77-83. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/hn3q6/pdf/silveira-9788599662885.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2025.

JACQUES, M. da G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 19, ed. esp. 1, p. 112-119, 2007. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/20432/000606130.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 nov. 2025.

JACQUES, M. da G. C. Psicologia, trabalho e saúde: uma revisão crítica. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 23, n. 1, p. 13-22, jan/jun. 2005. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/14032/1/2005_art_mgcjacques.pdf. Acesso em: 17 nov. 2025.

JODAR, C. H. U.; PAULA, J. R. de; SANTOS, T. F. F. **A uberização do trabalho e a judicialização da subordinação algorítmica: uma análise crítica da atuação do STF em 2025**. Revista DELOS, Curitiba, v. 18, n. 75, p. 1-20, 2025. DOI: 10.55905/rdelosv18.n75-245. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/8150/4421>. Acesso em: 1 maio 2026.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KRÜGER, H. C. **A exploração do trabalho e a feminização da pobreza das mulheres motoristas em plataformas digitais**. Orientadora: Jeaneth Nunes Stefaniak. 2025. 138 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2025. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/tede/api/core/bitstreams/6dc76cac-ecb1-4ecf-bfca-8f9168f73007/content>. Acesso em: 16 jun. 2026.

LACERDA, V.; PREVOT, R.; MOURA, R. Gig economy, capitalismo de vigilância e as relações de trabalho no Brasil. **Cadernos Metr pole**, São Paulo, v. 27, n. 64, p. 1-23, 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2236-9996.2025-6461280-pt>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/3FdsXgncmRTQQ5vrrhZLH5H/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 11 abr. 2026.

LANZA, B. S. **Análise da atividade de transporte individual de passageiros dos motoristas de aplicativos e seus impactos para o trabalhador**. 2021. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) – Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas, Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Ouro Preto, João Monlevade, 2021. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3219/6/MONOGRAFIA_An%c3%a1liseAtividadeTransporte.pdf. Acesso em: 4 jun. 2026.

LAPRANO, L. G.; ARAI, R. T.; CARVALHO, M. R. de. O trânsito que nos atravessa: um estudo sobre a violência no trânsito e sua relação com o inconsciente. **Revista Científica Unilago**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2022. Disponível em: <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/787>. Acesso em: 24 maio 2026.

LEITE, K. C. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. **Política & Trabalho**, [S. l.], n. 51, p. 108–125, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.50733. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50733>. Acesso em: 11 abr. 2026.

LEMOS, C. R.; MATOS, M. P. de; ARROIO, A. C. Capitalismo de plataformas e a economia de dados: considerações sobre políticas para o caso brasileiro. **Cadernos do Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v. 2025, art. 841, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.29327/2148384.2025.841>. Disponível em: <https://cadernosdodesenvolvimento.org.br/cdes/article/view/841/584>. Acesso em: 11 abr. 2026.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, 2019. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PD9ywtNMPmKM4YDdH7jWc6n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 abr. 2026.

LIMA, S. H. M.; CADETE, M. M. M. Ambiente e condições de saúde física e mental de trabalhadores de cozinhas profissionais: revisão teórica. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, [s. l.], 2017. Disponível em: https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/05/saude-fisica-trabalhadores.html#google_vignette. Acesso em: 19 jun. 2026.

LUCCA, S. R. de; SILVA-JUNIOR, J. S.; BANDINI, M. Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 1, 2025. DOI: 10.47626/1679-4435-2025-1425. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3112/pt-BR/analise-critica-dos-fatores-psicossociais-no-trabalho-no-programa-de-gerenciamento-de-riscos-da-norma-regulamentadora-1>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. **Caderno CRH**, Salvador, v. 35, p. 1-15, 2022. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49416>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/9CCxCNSc6KkK7gPW7nS99pr/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 3 abr. 2026.

MAIOR, N. M. S. S.; VIDIGAL, V. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 62-73, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/VWSTX7d8TZNVyD8sQ4WqLqv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 maio 2026.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política - livro 1. Tradução: Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MEDEIROS, M. P. de; ZANELLO, V. Relação entre a violência e a saúde mental das mulheres no Brasil: análise das políticas públicas. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 384-403, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451858897021>. Acesso em: 21 jun. 2026.

MEDEIROS, S. N. de; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, 2017. DOI: <https://doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-48912017000100008. Acesso em: 6 jul. 2025.

MENDES, A. M. B. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 13, p. 27-32, 1996. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/11111/1/1995_art_ambmendes.pdf. Acesso em: 20 jun. 2026.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007. DOI:

<https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100009>. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/psoc/a/d4BywgBQn9QkpbLQsXVGPCP/?format=pdf&lang=pt>.
 Acesso em: 22 jun. 2025.

MESSAGE, N. O.; SANTOS, R. S. da R. dos; WEBER, D. L. D. Finanças pessoais e saúde mental: uma análise dos efeitos do endividamento e da insegurança econômica. *Revista Gestão Contemporânea*, Cachoeirinha, v. 9, n. 10, p. 72-87, 2025. Disponível em:
<https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revistaadministracao/article/view/2999/2229>.
 Acesso em: 16 jun. 2026.

MODA, F.; GONSALES, M. Por dentro da mobilização global dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Pensata**, Guarulhos, v. 9, n. 1, p. 1-19, 2020. DOI: 10.34024/pensata.2020.v9.10516. Disponível em:
<https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/10516>. Acesso em: 14 jun. 2026.

MONTEIRO, R. S. S. Construindo um ambiente laboral saudável: a informação ambiental trabalhista como direito fundamental na prevenção de danos à saúde do trabalhador. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Belém, v. 5, n. 2, p. 21-39, 2019. DOI:
<https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2019.v5i2.5882>. Disponível em:
<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/5882>.
 Acesso em: 13 out. 2025.

MOURA, T. I. M. de; OLIVEIRA, V. B.; ARAÚJO, M. D. B. Embriaguez habitual: despedida por justa causa ou causa de suspensão contratual para tratamento médico? **Revista de Direito UNINOVAFAP**, [S.l.], v. 1, n.2, p. 1-14, 2016. Disponível em:
<https://uninovafapi.emnuvens.com.br/revinterdireito/article/view/1355/759>. Acesso em: 25 mar. 2026.

MUYLAERT, C. J.; SARUBBI JÚNIOR, V.; GALLO, P. R.; ROLIM NETO, M. L.; REIS, A. O. A. Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 48, n. spe2, p. 184–189, 2014. DOI: 10.1590/S0080-623420140000800027. Disponível em:
<https://revistas.usp.br/reeusp/article/view/103125>. Acesso em: 10 jun. 2026.

NASCIMENTO, L. A. dos A. As muitas horas de um contrato zero hora. **Temáticas**, Campinas, v. 32, n. 63, p. 110-137, 2024. DOI: DOI
 10.20396/tematicas.v32i63.18498. Disponível em:
<https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/18498/14192>.
 Acesso em: 11 abr. 2026.

NASCIMENTO, L. F. O caso Uber no Brasil: um ensaio de sociologia digital. **Critical Reviews on Latin American Research - CROLAR**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2016. Disponível em: <https://www.crolar.org/index.php/crolar/article/view/253>. Acesso em: 8 jun. 2026.

NAVES, P. G. R.; FIGUEIREDO, B. Q. de; NASCIMENTO, L. S.; SILVA, T. M. da; FRANÇA, L. de A.; BORGES, Y. J.; SILVA, N. G. A. Transtornos de personalidade: etiologias e desafios diagnósticos. **Research, Society and Development**, Vargem Grande Paulista, v. 11, n. 14, p. 1-7, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i14.36223>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/download/36223/30058>. Acesso em: 30 nov. 2025.

NUTRIUM. **Nutrium Care**: nutrição e bem-estar para empresas. [S. l.]: Nutrium, 2026. Disponível em: <https://nutrium.com/pt-br/companies>. Acesso em: 21 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C193 - Convention concerning decent work in the platform economy**. Genebra: OIT, 12 jun. 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2026.

OLIVEIRA, G. B. de; MONTEIRO, T. M. Uberização do trabalho e os efeitos na saúde mental do trabalhador. In: CAOS - CONGRESSO ACADÊMICO DE SABERES EM PSICOLOGIA, 6., 2021, Coromandel. **Anais [...]**. Coromandel: Curso de Psicologia da Faculdade Cidade de Coromandel, 2021. p. 702-716. Disponível em: <https://fswceulp.nyc3.digitaloceanspaces.com/caos/2021/artigos/uberizacao-do-trabalho-e-os-efeitos-na-saude-mental-do-trabalhador.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2026.

OLIVEIRA, K. A. de. **Exposição ao manganês no favorecimento da doença de Alzheimer**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Farmácia) - Faculdade de Ceilândia, Universidade de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/39380/1/2023_KatielleAlvesDeOliveira_tcc.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

OLIVEIRA, M. C. S. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 26, n. 51, p. 106-137, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2023v26n51p106-137>. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/Direito/article/view/25765/21211>. Acesso em: 21 jun. 2026.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. de L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2609-2634, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 abr. 2026.

PADILHA, N. S.; PIETRO, J. N. O. Di; A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 70, p. 529-559, 2017. DOI: 10.12818/P.0304-2340.2017v70p529. Disponível em: https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/pt_BR/article/view/1862/1764. Acesso em: 2 jul. 2026.

PANAINO, M. de F. N.; SANCHEZ, R. de B. Consequências jurídicas às corporações pela não observância das diretrizes de saúde e segurança do trabalho na prestação de serviços terceirizados. **Revista ENIAC Pesquisa**, Guarulhos, v. 10, n. 2, 2021, p. 198-216. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9513488.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2026.

PARANÁ. Casa Civil. **Cadastro de Autoridades**: Deputados Estaduais do Paraná. Curitiba: Sistema GCAU, 2026. 7 p. Disponível em: [https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrNaSV9rU9qTAIAK_bz6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzMEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1784816253/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.gcAU-consulta.casacivil.pr.gov.br%2fgcau_internet%2fservicoLivreConsultaAgrupadorInternet.do%3faction%3dgerarPdf%26codAgrupadorInternet%3d127/RK=2/RS=mJHZtzOz8OUHDM6xYMUds.VZ05k-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrNaSV9rU9qTAIAK_bz6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzMEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1784816253/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.gcAU-consulta.casacivil.pr.gov.br%2fgcau_internet%2fservicoLivreConsultaAgrupadorInternet.do%3faction%3dgerarPdf%26codAgrupadorInternet%3d127/RK=2/RS=mJHZtzOz8OUHDM6xYMUds.VZ05k-.). Acesso em: 9 jul. 2026.

PARANÁ. **Lei nº 21.926, de 11 de abril de 2024**. Consolida a legislação paranaense relativa aos Direitos da Mulher, criando o Código Estadual da Mulher Paranaense. Curitiba: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, 2026. Texto compilado. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-21926-2024-parana-consolida-a-legislacao-paranaense-relativa-aos-direitos-da-mulher-criando-o-codigo-estadual-da-mulher-paranaense>. Acesso em: 21 jun. 2026.

PASSOS, J.; LACERDA, N. Repórter SUS: classificação da OMS para síndrome de burnout passa a valer no Brasil. **Portal FIOCRUZ**, Rio de Janeiro, jan. 2025. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2025/01/reporter-sus-classificacao-da-oms-para-sindrome-de-burnout-passa-valer-no-brasil>. Acesso em: 24 dez. 2025.

PAULA; G. F. de; CAMARGO, F. C.; IWAMOTO, H. H. Condições de saúde e trabalho e exposição a acidentes e violência no trânsito entre mototaxistas. **Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde**, Uberaba, v. 4, n. 2, p. 79-92, 2016. DOI: <https://doi.org/10.18554/>. Disponível em: <https://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/enfer/article/view/1181/pdf>. Acesso em: 24 maio 2026.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R. de; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, p. 1-9, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 18 jun. 2026.

PERES, F. Avanços, Desafios e Alguns Destaques da Participação Brasileira na Conferência Internacional do Trabalho (OIT) em 2026. **Cadernos Fiocruz de Saúde Global e Diplomacia da Saúde**, [s. l.], n. 10, p. 66–76, 2026. Disponível em: <https://cadernossaudeglobalfiocruz.net/csgf/article/view/405>. Acesso em: 2 jul. 2026.

PEREZ, F. Brasil tem 7.309 denúncias de irregularidades de banheiros. **UOL Economia**, São Paulo, jun. 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/06/11/irregularidades-restricoes-uso-banheiros-empresas.htm>. Acesso em: 4 nov. 2025.

PESSOA, W. F. **Mulheres motoristas por aplicativos: precarização, violência e resistência no cotidiano do trabalho**. 2024. 186 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Área de conhecimento: Psicologia e Sociedade) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Assis, 2024. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7cea282e-080a-4639-a411-5f27342ace0c/content>. Acesso em: 4 jun. 2026.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução: Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

REIS, L.; PEREIRA, S.; CARDOSO, L.; GHERARDI-DONATO, E. Transtornos mentais orgânicos em um ambulatório de saúde mental brasileiro. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Porto, v. 9, p. 48-53, 2013. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/bitstreams/c173d200-c402-465d-94f9-9817b8e09c8a>. Acesso em: 30 nov. 2025.

ROBAZZI, M. L. do C. C.; LUIS, M. A. V.; LAVRADOR, M. A. S.; GOBBO, A. F. F. Substâncias químicas, trabalho e alterações neurológicas: possíveis relações entre estas variáveis. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, p. 39-48, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/FcLNhNfqTwsFqRwMMXJ3krx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 dez. 2025.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, Garça, ano 6, n. 7, p. 1-8, 2006. Disponível em: https://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lh21p1ieajxlwck_2013-5-10-15-30-2.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

RODRIGUES JÚNIOR, N. dos S. **Entre algoritmos e asfaltos: a plataformização do trabalho de motoristas de aplicativos em Fortaleza-CE nos marcos da lógica da produção ultraflexível e predatória (2022-2024)**. Orientadora: Alba Maria Pinho de Carvalho. 2025. 255 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Centro de Humanidades, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/80937/3/2025_tese_nsrjunior.pdf. Acesso em: 5 jun. 2026.

SABINO, M. C. S. Fundamentos Ontológicos do trabalho em Marx: trabalho útil-concreto e trabalho abstrato. **Ubimuseum**, [S. l.], n. 3, p. 135-147, 2014. Disponível em: https://www.ubimuseum.ubi.pt/n03/_edit/ubimuseum03-print-folder/ubimuseum.03.sabino-mariana.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

SACRAMENTO, E. **Casa de ferreiro, espeto de pau: provérbios e seus possíveis significados**. Salvador: Do autor, 2021.

SALGADO, P. E. de T.; MARONA, H. R. N. **Informações gerais e ecotoxicológicas de solventes clorados**. Salvador: Centro de Recursos Ambientais, 2004.

SANT'ANA, I. G. da S.; OLIVEIRA, R. S. R.; VALLIM, C. R. Gestão de custos no transporte urbano por aplicativo: uma análise comparativa na visão do prestador de serviços. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS*, 28., 2021, [s.l.]. **Anais eletrônicos** [...]. 100% Digital: ABC, 2021, p. 1-16. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/4853/4867>. Acesso em: 12 jun. 2026.

SANTOS, W. S. dos; SOUZA, H. R. de; ROCHA, A. S.; RODRIGUES, F. E. T.; FERREIRA, A. J. M. Psicopatologia do trabalho: uma reflexão sobre os processos de adoecimento mental nas relações trabalhistas contemporânea. **Revista Saúde Multidisciplinar**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 56-65, 2023. DOI: 10.53740/rsm.v15i2.663. Disponível em: <http://revistas.famp.edu.br/revistasaudemultidisciplinar/article/view/663>. Acesso em: 21 jun. 2025.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto nº 69.473, de 10 de abril de 2025**. Institui Grupo de Trabalho com o objetivo de elaborar estudos e propor diretrizes, estratégias, medidas e ações para a implementação das disposições da Lei nº 18.105, de 12 de março de 2025, relativas aos serviços de entrega de bens. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2025b. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2025/decreto-69473-10.04.2025.html>. Acesso em: 17 maio 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Lei nº 18.105, de 12 de março de 2025**. Estabelece procedimento para serviços de entrega e dá outras providências. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2025a. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2025/lei-18105-12.03.2025.html>. Acesso em: 17 maio 2026.

SAVIANO, R. **Metodologia da Pesquisa como Ferramenta Auxiliar de Trabalhos Acadêmicos**. Formiga: Forma Educacional Editora, 2025. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/1000738/2/Metodologia%20da%20Pesquisa%20como%20Ferramenta.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2026.

SCHAEFER, L. S.; LOBO, B. DE O. M.; KRISTENSEN, C. H. Transtorno de estresse pós-traumático decorrente de acidente de trabalho: implicações psicológicas, socioeconômicas e jurídicas. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 17, n. 2, p. 329-336, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2012000200018>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/VP7ZJZjhFPJdKsZHWwhyWwh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 dez. 2025.

SENA, R. B.; NUNES, E. M. O reflexo do ambiente de trabalho na saúde mental do colaborador. **Revista Ft**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 155, 2026. DOI: 10.69849/14qjvh80. Disponível em: <https://mail.revistaft.com/ft/article/view/6>. Acesso em: 13 mar. 2026.

SILVA, A. C. S.; TIBALDI, S. D. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 176–200, 2018. DOI: 10.21680/1982-310X.2018v11n1ID15323. Disponível em:

<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 19 out. 2025.

SILVA, D. G. da; LUZ, G. M. da; BARROS, O. de V.; RIVERA, J. G. B.; QUEMEL, G. K. C. Exposição ocupacional ao chumbo: uma revisão da literatura. **Research, Society and Development**, Vargem Grande Paulista, v. 12, n. 8, p. 1-11, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v12i8.42780>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/view/42780/34526>. Acesso em: 3 dez. 2025.

SILVA, E. H. da. “Uberização” e precarização das relações laborais: desafios contemporâneos para a tutela jurídica do trabalho. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, Pato Branco, ano 4, n. 2, 2025. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rdc-u/article/view/378/203>. Acesso em: 14 maio 2026.

SILVA, J. A. R. de O. A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. **Revista TST**, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 52-78, 2024. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i1.26>. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234694/2024_silva_jose_sindrome_burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 dez. 2025.

SOARES, A. L.; LEONE, L. **Motoristas de aplicativo são alvo de 6 crimes ao dia em MG**: Vítimas de agressões, roubos e até homicídios, condutores adotam estratégias de proteção, como limitar horário e a área atendida. *Estado de Minas*, [s. l.], 22 maio 2026. Disponível em: <https://www.em.com.br/gerais/2026/05/7425358-motoristas-de-aplicativo-sao-alvo-de-6-crimes-ao-dia-em-mg.html>. Acesso em: 24 maio 2026.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUSA-DUARTE, F.; SILVA, S.; MARTÍNEZ, M. J.; MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no Brasil: (in)definições e possibilidades. **Psicologia em Estudo**, [S. l.], v. 27, 2022. DOI: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v27i0.48172>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/CqtHPgYkvZ4mN9JWVn9dYqF/>. Acesso em: 21 jun. 2025.

TAKEDA, O. H.; STEFANELLI, M. C. Atividade física, saúde mental e reabilitação psicossocial. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 10, n. 2, p. 171-175, 2006. DOI: <https://doi.org/10.5935/2316-9389.2006.v10.50777>. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rem/article/view/50777>. Acesso em: 21 jun. 2026.

TEDESCHI, L. A. A poderosa “mão invisível” da vida cotidiana: reflexões sobre gênero e trabalho na história das mulheres camponesas. **História e Perspectivas**, Uberlândia, v. 26, n. 49, p. 439-457, 2013. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/historiaperspectivas/article/view/24993/13836>. Acesso em: 7 jun. 2026.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revisões da Literatura**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 dez. 2025.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. **Termos Gerais de Uso**. São Paulo: Uber, 3 jun. 2026. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 21 jun. 2026.

VALE TUDO. [Remake]. **Vale Tudo**. Direção: Paulo Silvestrini. Rio de Janeiro: TV Globo, 2 maio 2025. (51min) Disponível em: <https://globoplay.globo.com/>. Acesso em: 3 abr. 2026.

VALENTE, J. Economia de plataforma: características, modelos e o surgimento dos monopólios digitais. In: FERREIRA, J. M. C. **A desmaterialização da economia nas Ciências Sociais e Humanas**. Forte da Casa: Editora Clássica, 2020, p. 67-90.

VAMOS JUNTOS PELO BRASIL (Coligação). **Diretrizes para o programa de reconstrução e transformação do Brasil 2023-2026**. [S. I.]: PT; PSB; PCdoB; PV; PSOL; REDE; SOLIDARIEDADE, 2022. 1 arquivo (PDF). Disponível em: <https://solidariedade.org.br/media/2022/06/DOCUMENTO-DIRETRIZES-PROGRAMATICAS-VAMOS-JUNTOS-PELO-BRASIL-20.06.22.pdf>. Acesso em: 1 maio 2026.

VELOSO NETO, H. V. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**, Porto, n. 9, p. 1-21, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/280287225_Estrategias_organizacionais_d_e_gestao_e_intervencao_sobre_riscos_psicossociais_do_trabalho. Acesso em: 21 jun. 2026.

VILLATORE, M. A. C.; CAMPAGNOLI, A. de F. P. F. Risco ocupacional e custos: análise crítica da política de monetização do risco com abordagem de normas do direito espanhol. In: ENCONTRO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DO CONPEDI, 3., 2015, Madrid. **Anais [...]** Florianópolis: CONPEDI, 2015. v. 6. p. 173-192. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/download/3460/2973>. Acesso em: 20 out. 2025.

VILLATORE, M. A. C.; RODRIGUES, C. C. Mulheres motoristas: a inclusão de trabalhadoras via aplicativos como reflexo do escape das discriminações sofridas e a precarização do trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DA ADVOCACIA TRABALHISTA – CONAT, 45., 2024, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: ABRAT, 2024. p. 26-40. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/45--conat/1451448-MULHERES-MOTORISTAS--A-INCLUSAO-DE-TRABALHADORAS-VIA-APLICATIVOS-COMO-REFLEXO-DO-ESCAPE-DAS-DISCRIMINACOES-SOFRI>. Acesso em: 5 jun. 2026.

VITTUDE. **Terapia Online Onde Você Estiver**. [S. l.]: Vittude, 2026. Disponível em: <https://vittude.com>. Acesso em: 21 jun. 2026.

WACKER, P.; NUNES, P. N.; FORLENZA, O. V. Delirium: uma perspectiva histórica. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 97-103, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-60832005000300001>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/3ycQqbWMQh3DH67vjmpDtgP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 nov. 2025.

WELLHUB. **Opções diárias de bem-estar para todos os colaboradores**: planos de bem-estar que os colaboradores adoram. [S. l.]: Wellhub, 2026. Disponível em: https://wellhub.com/pt-br/?msclkid=eda32f36d06013777c85450e938a372e&utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=latam-br_b2b-b2c_bing-search-agnostic-wellhub_con_ongoing_all_signup_0525&utm_term=wellhub&utm_content=None-None-None-EM-Text-Brand_Pure_Wellhub. Acesso em: 21 jun. 2026.

ZGIET, J. **Saúde mental e moral capitalista do trabalho**: a dialética das alienações. 1 ed. Curitiba: Appris, 2021.

APÊNDICE A - PROJETO DE LEI ESTADUAL XXXXX/2026**PODER LEGISLATIVO***ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ*

PROJETO DE LEI

Nº XXXXX/2026

AUTORES: DEPUTADO(A) NOME

EMENTA:

ACRESCE A SEÇÃO XIII AO CAPÍTULO VI - DO COMBATE À IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRANSPORTE PRIVADO POR APLICATIVOS, E A SEÇÃO XXXIV AO CAPÍTULO VII - DO DIA ESTADUAL DA MULHER MOTORISTA POR APLICATIVOS, AMBOS CONSTANTES NA LEI Nº 21.926, DE 11 DE ABRIL DE 2024, QUE CONSOLIDA A LEGISLAÇÃO PARANAENSE RELATIVA AOS DIREITOS DA MULHER, CRIANDO O CÓDIGO ESTADUAL DA MULHER PARANAENSE.



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR -

<https://www.assembleia.pr.leg.br>

PROJETO DE LEI ORDINÁRIA Nº XXXXX/2026

Acresce a Seção XIII ao Capítulo VI - Do Combate à Importunação Sexual e Discriminação no Transporte Privado por Aplicativos, e a Seção XXXIV ao Capítulo VII - Do Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos, ambos constantes na Lei nº 21.926, de 11 de abril de 2024, que consolida a legislação paranaense relativa aos Direitos da Mulher, criando o Código Estadual da Mulher Paranaense.

Art. 1º Acresce a Seção XIII - Do Combate à Importunação Sexual e Discriminação no Transporte Privado por Aplicativos - ao Capítulo VI da Lei nº 21.926, de 11 de abril de 2024, com a seguinte redação:

Seção XIII

Do Combate à Importunação Sexual e Discriminação no Transporte Privado por Aplicativos

Art. 232-D. Institui, no âmbito do Estado do Paraná, a campanha permanente contra a importunação sexual e discriminação no transporte individual privado de passageiros baseado em tecnologia de comunicação em rede.

§ 1º Para efeitos desta Seção, entende-se como transporte individual privado de passageiros baseado em tecnologia de comunicação em rede aquele realizado por meio de empresas de operação de serviços de transporte, as quais disponibilizam e operam aplicativos *online* de agenciamento de viagens para conectar passageiros a prestadores do serviço de transporte.

§ 2º Será considerada importunação sexual todas as condutas tipificadas no Título VI da parte especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.

Art. 232-E. A campanha ora instituída, por meio de ações afirmativas, educativas e preventivas, terá como objetivo:

I - combater qualquer tipo de violência realizada tanto no interior quanto no embarque e desembarque dos veículos de transporte privado de passageiros por aplicativo, protegendo a vida e a integridade de todas as motoristas e passageiras;

II - desestimular a violência contra a mulher;

III - garantir a segurança do serviço prestado em todo território estadual; e

IV - promover campanhas educativas para estimular denúncias de importunação sexual por parte da vítima e conscientizar a população e passageiros dos veículos do transporte individual via plataformas digitais sobre a importância do tema.

Art. 232-F. As empresas de transporte privado de passageiros por aplicativo deverão divulgar informações sobre o crime de importunação sexual, canais de denúncia e o fluxo para acionamento imediato das autoridades, mediante as seguintes ações:

I - inserção do cartaz educativo constante no ANEXO 1 desta Lei em local visível e de fácil acesso dentro do respectivo aplicativo; e

II - disponibilização de adesivos informativos aos motoristas cadastrados para afixação no interior dos veículos em circulação no Estado do Paraná.

Parágrafo único. As empresas descritas no art. 232-D, § 1º, desta Lei poderão adotar medidas, em parceria com o setor público ou privado e/ou organizações da sociedade civil que atuam na defesa dos direitos da mulher, para ofertar cursos de capacitação e treinamento para as motoristas cadastradas, a fim de orientar sobre como agir nos casos de importunação sexual e discriminação.

Art. 232-G. Em momento algum a vítima pode ser obrigada a efetivar Notícia Criminal, sendo informada de seus direitos da forma mais discreta possível e sem causar exposição desnecessária.

Art. 232-H. A requerimento das autoridades competentes, caso existam, as imagens de câmeras de monitoramento, informações do GPS ou qualquer outra tecnologia implementada pelas empresas operadoras de aplicativo, serão disponibilizadas para os órgãos competentes a fim de que possam colaborar com a elucidação do crime.

Art. 2º Acresce a Seção XXXIV - Do Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos - ao Capítulo VII da Lei nº 21.926, de 2024, com a seguinte redação:

Seção XXXIV
Do Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos

Art. 297-B Institui o Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos a ser comemorado anualmente em 25 de março.

Parágrafo único. A data ora instituída passa a integrar o Calendário Oficial de Eventos do Estado do Paraná.

Art. 3º Acresce ao Anexo II da Lei nº 21.926, de 11 de abril de 2024:

I - a Seção XIII ao Capítulo VI - Do Combate à Importunação Sexual e Discriminação no Transporte Privado por Aplicativos;

II - a Seção XXXIV ao Capítulo VII - Do Dia Estadual da Mulher Motorista por Aplicativos.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Cidade, data.

Nome
Deputado(a) Estadual



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salette SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR -

<https://www.assembleia.pr.leg.br>

ANEXO 1 - CARTAZ EDUCATIVO

**RESPEITO É O DESTINO.
IMPORTUNAÇÃO SEXUAL
É CRIME.**

ASSEDIÔMETRO



Respeite quem dirige. Um ambiente seguro depende da atitude de todos.



**FOI VÍTIMA DE
IMPORTUNAÇÃO
SEXUAL?
LIGUE 180
OU
PROCURE A DELEGACIA
DA MULHER MAIS
PRÓXIMA**



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR -

<https://www.assembleia.pr.leg.br>

JUSTIFICATIVA

A prestação de serviço de transporte privado de passageiros por meio de plataformas digitais trata-se de um fenômeno de grande impacto no mundo do trabalho, possibilitado pelo advento de novas tecnologias e que demonstra relevância no meio social, considerando o alto número de usuários. Apesar da ascensão dessa modalidade de trabalho, ainda há uma lacuna legislativa e jurídica em relação à plataformização, o que acarreta na sua precariedade.

Os aspectos precários do trabalho como motorista de aplicativo manifestam-se tanto fisicamente, quanto mentalmente. Uma pesquisa realizada no âmbito do Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) mapeou os Fatores de Risco Psicossociais (FRP) às mulheres motoristas de aplicativo, tendo identificado os seguintes: a) insegurança financeira; b) ausência de transparência da gestão algorítmica das empresas-plataforma; c) inexistência de infraestrutura, como a falta de banheiros disponíveis às trabalhadoras; d) conflitos no trânsito; e) medo decorrente da violência urbana; f) comportamento ofensivo por parte de alguns passageiros. Nesse contexto, constatou-se que os FRP “e” e “f” apresentam maior potencial prejudicial às condutoras, ao aplicar a perspectiva de gênero, visto que as mulheres são mais suscetíveis a serem vítimas de importunação sexual e discriminação. Outra questão apresentada no estudo foi o sentimento de invisibilidade que acomete as trabalhadoras dessa categoria.

Diante disso, conclui-se que a proposição legislativa ora apresentada tem o condão de garantir maior segurança às mulheres motoristas de aplicativo, ao instituir uma campanha permanente de prevenção à importunação sexual e discriminação contra esse grupo, bem como conferir visibilidade institucional ao implementar o Dia Estadual da Mulher Motorista de Aplicativo, a ser comemorado anualmente no dia 25



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR -

<https://www.assembleia.pr.leg.br>

de março, data do sequestro e assassinato da trabalhadora da categoria Silvana Nunes de Almeida Souza.

APÊNDICE B - APROVAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: "MULHER NO VOLANTE, PERIGO CONSTANTE DE ABALO PSICOLÓGICO: o papel do Direito na proteção da saúde mental da mulher motorista por aplicativos"

Pesquisador: ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 89902725.6.0000.0105

Instituição Proponente: Universidade Estadual de Ponta Grossa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.689.199

Apresentação do Projeto:

O presente estudo apresenta como temática central os possíveis mecanismos a serem implementados pelo Poder Legislativo do estado do Paraná visando a proteção da saúde mental das mulheres motoristas por aplicativos, de forma que se debruce sobre a seguinte problemática: em que medida a atuação do Poder Legislativo Estadual poderia colaborar com a proteção da saúde mental das mulheres que prestam serviços no transporte de passageiros via aplicativos? Como objetivo geral da pesquisa é possível citar a identificação das principais adversidades psicossociais relacionadas ao trabalho feminino plataformizado. O método a ser empregado na pesquisa de campo, especificamente, é o de entrevista, no formato semiestruturado, de forma remota por reunião online via plataformas Google Meet, Zoom e Teams, a depender da preferência do(a) entrevistado. A entrevista será realizada com 8 trabalhadores(as) no total, sendo subdivididos da seguinte forma: 1 dirigente do Sindicato dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Terrestre do Estado do Paraná, 1 dirigente do Sindicato dos Motoristas por Aplicativos do Distrito Federal, 3 mulheres motoristas por aplicativos que exercem a atividade em cidade de grande porte no estado do Paraná e 3 mulheres motoristas por aplicativos que exercem a atividade em cidade de grande porte no Distrito Federal. Os dirigentes sindicais serão contatados via rede social Instagram, por meio da conta profissional específica de cada sindicato, já as trabalhadoras

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3282 **E-mail:** cep105@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 7.689.199

serão abordadas por meio da sindicalização, bem como grupos de WhatsApp específicos para os prestadores de serviços no transporte de passageiros via aplicativos. As entrevistas serão gravadas, apenas para análise com fins de pesquisa, sem a divulgação, garantindo o anonimato dos(as) entrevistados(as), de forma que a análise dos resultados se dará com fins de estudo qualitativo das informações empíricas obtidas. Enquanto resultado esperado, é possível citar a percepção dos principais fatores causadores de sofrimento mental ligado à organização do trabalho plataformizado.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

A pesquisa proposta apresenta como objetivo geral identificar as possíveis ferramentas a serem implementadas, por meio do Poder Legislativo Estadual, em movimentação à atuação das empresas-plataforma, para garantir a proteção da saúde mental da mulher motorista por meio de plataformas digitais, para isso, será apresentada uma sugestão de Projeto de Lei Estadual dispondo sobre mecanismos a serem implementados visando a melhoria da organização do trabalho plataformizado, e assim reduzir os riscos psicossociais.

Objetivo Secundário:

Como objetivos específicos da pesquisa, é possível mencionar: a) a realização de estudo bibliográfico, por meio de uma abordagem histórica, sobre a organização do trabalho e os impactos causados à saúde mental das(os) trabalhadoras(es); b) discorrer sobre os fatores de risco psicossocial às mulheres motoristas por aplicativos; c) realizar anotações acerca da construção histórica da divisão sexual do trabalho e os impactos gerados à contemporaneidade; c) apresentar o contexto laboral das mulheres motoristas por aplicativos, a ser identificado por meio da pesquisa de campo; d) indicar ferramentas a serem adotadas pelo Direito, em especial o Poder legislativo Estadual, no sentido de proteger a saúde mental das prestadoras de serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

a) possibilidade de acesso às gravações das entrevistas por terceiros, utilizando sistemas próprios para obtenção de informações eletrônicas privadas; b) eventual divulgação das gravações por parte desses terceiros; c) possível represália pela empresa-plataforma que presta serviços em razão dessa divulgação. Para reduzir os riscos citados, as gravações serão armazenadas no computador de uso exclusivo e pessoal da pesquisadora, sem acesso por terceiros, e devidamente protegido contra sistemas invasores por meio do programa McAfee

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3282 **E-mail:** cep105@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 7.689.199

Security Scan Plus.

Benefícios:

a) a possibilidade de compreensão da dinâmica do trabalho prestado por mulheres motoristas por aplicativos e os impactos causados à saúde mental; b) colaborar na construção de um Projeto de Lei Estadual para melhorar as condições de trabalho dos prestadores de serviços no transporte de passageiros por plataformas digitais e reduzir os riscos psicossociais, de forma que o referido Projeto será disponibilizado para Deputada Estadual do Paraná; c) garantir maior visibilidade no que tange aos prejuízos causados à saúde mental das mulheres motoristas por aplicativos em razão da dinâmica laboral.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa acadêmica para obtenção do título de Mestre em Direito, relevante e executável.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de rosto: Adequadamente preenchida e assinada.

TCLE: Apresenta os elementos necessários.

Roteiro de entrevista: adequado sob a perspectiva ética.

Recomendações:

Enviar relatório final via notificação na Plataforma Brasil (on line), após conclusão da pesquisa para evitar pendências com o CEP ou com a PROPESP.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise do projeto, o parecer é favorável à aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2573768.pdf	09/06/2025 21:53:21		Aceito
Outros	ROTEIRO_ENTREVISTAS_MOTORIST	09/06/2025	ANDRESSA CESTI	Aceito

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
 Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900
 UF: PR Município: PONTA GROSSA
 Telefone: (42)3220-3282 E-mail: cep105@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 7.689.199

Outros	AS_PARANA.pdf	21:52:05	NEVES DE LIMA	Aceito
Outros	ROTEIRO_ENTREVISTA_MOTORISTA S_DF.pdf	09/06/2025 21:51:38	ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA	Aceito
Outros	ROTEIRO_ENTREVISTA_SINDICATO_ PARANA.pdf	09/06/2025 21:51:10	ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA	Aceito
Outros	ROTEIRO_ENTREVISTA_SINDICATO_ DF.pdf	09/06/2025 21:50:40	ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_ANDRESS A_CESTI.pdf	09/06/2025 21:49:00	ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	09/06/2025 21:48:32	ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMO_DE_CONSENTIMENTO_LIVR E_E_ESCLARECIDO.pdf	09/06/2025 21:47:20	ANDRESSA CESTI NEVES DE LIMA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PONTA GROSSA, 04 de Julho de 2025

Assinado por:
ULISSES COELHO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3282 **E-mail:** cep105@uepg.br

APÊNDICE C - ROTEIRO 1 DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: APLICADO ÀS TRABALHADORAS DO TRANSPORTE PRIVADO DE PASSAGEIROS POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Etapa 1 - características pessoais:

Na “Etapa 1” pretende-se uma aproximação com o(a) entrevistado(a), na intenção de identificar o seu perfil, e assim estabelecer um eventual padrão de semelhanças ou localizar divergências relevantes.

1. Qual a sua idade?
2. Com qual gênero você se identifica?
3. Qual a sua naturalidade?
4. Em qual município você reside atualmente?
5. Qual o seu estado civil?
6. Você tem filhos(as)? Se sim, quantos(as)?
7. Se você tiver filhos(as), algum deles é pessoa com deficiência?
8. Você é responsável pelos cuidados de alguma pessoa (filho, marido/esposa, genitor(a), etc.) que demanda atenção especial?
9. Você tem histórico de transtorno mental? Se sim, quando foi o diagnóstico?
10. Você realiza acompanhamento psicológico ou psiquiátrico?

Etapa 2 - características laborais:

O objetivo principal da “Etapa 2” é angariar informações profissionais dos(as) entrevistados(as), visto que a pesquisa pretende analisar a rotina laboral dos trabalhadores plataformizados.

1. Qual a sua profissão?
2. Você trabalha em algum outro segmento, ou exerce somente a função de motorista por aplicativos?
3. Quando você começou a trabalhar como motorista por aplicativos?
4. Quais motivos levaram você a começar a trabalhar como motorista por aplicativos?
5. Qual a sua renda média mensal total?

6. Qual a sua renda média mensal da prestação de serviços de transporte de passageiros via aplicativos?
7. Considerando o valor com gasolina e demais gastos mecânicos, qual o valor médio mensal de lucro do trabalho como motorista via aplicativos?
8. Qual(is) aplicativo(s) você utiliza para prestação de serviços de transporte de passageiros?
9. Você utiliza algum aplicativo exclusivamente feminino?
10. Em média, quantas horas por dia você trabalha no transporte de passageiros via aplicativos?
11. Em média, quantos dias na semana você costuma trabalhar no transporte de passageiros via aplicativos?
12. Em média, quanto tempo por dia você fica aguardando o “chamado” dos aplicativos?
13. O carro que você utiliza para trabalhar é próprio ou alugado?
14. Mais alguma informação relevante sobre o trabalho como motorista por aplicativos que você julga pertinente mencionar?

Etapas 3 - informações sindicais:

Como o trabalho tem a intenção de tangenciar aspectos sindicais do trabalho uberizado, as questões da “Etapa 3” são fundamentais para identificar a percepção dos motoristas por aplicativos sobre a relevância e funções exercidas pelo sindicato representante do segmento em questão.

1. Você conhece ou já teve algum contato com o Sindicato dos Trabalhadores por App's de Transporte Terrestre do Estado do Paraná?
2. Se sindicalizada, qual a sua opinião sobre as atividades desenvolvidas pelo sindicato?
3. Você acredita que o sindicato possui um papel relevante na promoção da melhoria das condições de trabalho?
4. Mais alguma informação relevante sobre o Sindicato dos Trabalhadores por App's de Transporte Terrestre do Estado do Paraná que você julga pertinente mencionar?

Etapa 4 - dinâmica laboral:

Por meio da “Etapa 4” busca-se identificar as particularidades do trabalho plataformizado sob o viés subjetivo de cada entrevistado(a), e já localizar eventual adversidade ocasionada à saúde mental.

1. Para você, qual o maior benefício do trabalho de transporte de passageiros via aplicativos?
2. Para você, qual a maior dificuldade do trabalho de transporte de passageiros via aplicativos?
3. Qual a sua opinião sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício com a plataforma e a aplicabilidade da CLT para o trabalho plataformizado?
4. Você acha que deveria ser editada alguma lei específica para regular o trabalho por plataformas digitais? Se sim, quais direitos você acha que deveria prever?
5. Existe algum prejuízo físico relacionado ao trabalho como motorista por aplicativos? Se sim, qual(is)?
6. Existe algum prejuízo mental relacionado ao trabalho como motorista por aplicativos? Se sim, qual(is)?
7. Mais alguma informação relevante sobre a sua rotina como motorista por aplicativos que você julga pertinente mencionar?

Etapa 5 - aspectos mentais do trabalho como motorista por aplicativos:

Na “Etapa 5” serão abordadas questões que versam sobre o impacto da prestação de serviços no transporte terrestre de passageiros via aplicativos no campo mental e psicológico dos(as) entrevistados(as), bem como verificar as principais demandas dos trabalhadores para evitar os riscos à saúde mental em razão da organização do trabalho, sob uma perspectiva de gênero.

1. Existe algum episódio específico vivenciado por você na sua rotina de trabalho que causou prejuízo de ordem mental? Se sim, poderia relatar?

2. Se você pudesse fazer uma lista contendo os 5 principais riscos para a sua saúde mental envolvendo a prestação de serviços de transporte de passageiros via aplicativos, quais seriam?
3. Quais são os seus 5 maiores “medos” no desempenho da função como motorista por aplicativos?
4. Você acredita que o acúmulo do trabalho doméstico com a prestação de serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais causa desgaste mental?
5. Se tiver filhos, você tem acesso à rede de apoio facilitada? Como familiares, amigos, creche, etc.
6. Você desenvolveu algum transtorno de ordem mental vinculado ao trabalho desempenhado por plataformas digitais?
7. Quais medidas, por parte da plataforma, você acredita que poderia colaborar na proteção da saúde mental dos(as) motoristas por aplicativos?
8. Quais medidas, por parte do Estado, você acredita que poderia colaborar na proteção da saúde mental dos(as) motoristas por aplicativos?
9. Você acredita que a elaboração de lei prevendo a necessidade de criação de “pontos de apoio” pelas plataformas seria uma forma de melhorar as condições de trabalho? (contextualizar sobre a Lei n. 6.677/2020/DF)
10. Você acredita que a elaboração de lei incentivando práticas de conscientização sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher pelas empresas-plataforma seria uma forma eficaz de proteger as motoristas por aplicativos? (contextualizar sobre a Lei n. 7.192/2022/DF)
11. Quais possíveis direitos e medidas a serem previstos em lei que você acredita que seriam eficazes para garantir a sua segurança?
12. Mais alguma informação relevante sobre a saúde mental dos(as) motoristas por aplicativos que você julga pertinente mencionar?

APÊNDICE D - ROTEIRO 2 DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: APLICADO AO PRESIDENTE DO SITAPP-PR

Etapa 1 - características pessoais:

Na “Etapa 1” pretende-se uma aproximação com o(a) entrevistado(a), na intenção de identificar o seu perfil, e assim estabelecer um eventual padrão de semelhanças ou localizar divergências relevantes.

1. Qual a sua idade?
2. Com qual gênero você se identifica?
3. Qual a sua naturalidade?
4. Em qual município você reside atualmente?
5. Qual o seu estado civil?
6. Você tem filhos(as)? Se sim, quantos(as)?
7. Se você tiver filhos(as), algum deles é pessoa com deficiência?
8. Você tem histórico de transtorno mental? Se sim, quando foi o diagnóstico?
9. Você realiza acompanhamento psicológico ou psiquiátrico?

Etapa 2 - características laborais:

O objetivo principal da “Etapa 2” é angariar informações profissionais dos(as) entrevistados(as), visto que a pesquisa pretende analisar a rotina laboral dos trabalhadores plataformizados.

1. Qual a sua profissão?
2. Você trabalha em algum outro segmento, ou exerce somente a função de motorista por aplicativos?
3. Quando você começou a trabalhar como motorista por aplicativos?
4. Quais motivos levaram você a começar a trabalhar como motorista por aplicativos?
5. Qual a sua renda média mensal total?
6. Qual a sua renda média mensal da prestação de serviços de transporte de passageiros via aplicativos?

7. Considerando o valor com gasolina e demais gastos mecânicos, qual o valor médio mensal de lucro do trabalho como motorista via aplicativos?
8. Qual(is) aplicativo(s) você utiliza para prestação de serviços de transporte de passageiros?
9. Em média, quantas horas por dia você trabalha no transporte de passageiros via aplicativos?
10. Em média, quantos dias na semana você costuma trabalhar no transporte de passageiros via aplicativos?
11. Em média, quanto tempo por dia você fica aguardando o “chamado” dos aplicativos?
12. O carro que você utiliza para trabalhar é próprio ou alugado?
13. Mais alguma informação relevante sobre o trabalho como motorista por aplicativos que você julga pertinente mencionar?

Etapas 3 - características sindicais:

Como o trabalho tem a intenção de tangenciar aspectos sindicais do trabalho uberizado, as questões da “Etapa 3” são fundamentais para identificar a percepção dos motoristas por aplicativos sobre a relevância e funções exercidas pelo sindicato representante do segmento em questão.

1. Como você conheceu o Sindicato dos Trabalhadores por App's de Transporte Terrestre do Estado do Paraná?
2. Qual foi o caminho que você seguiu para a liderança do sindicato?
3. Para você, qual o principal objetivo do sindicato?
4. Quais as principais atividades promovidas pelo Sindicato dos Trabalhadores por App's de Transporte Terrestre do Estado do Paraná?
5. Qual a sua função no Sindicato dos Trabalhadores por App's de Transporte Terrestre do Estado do Paraná?
6. Existe alguma contribuição sindical pelos prestadores de serviços? Se sim, qual o formato?
7. Quantos trabalhadores são vinculados ao sindicato atualmente? Desse número, quantas são mulheres?

8. Mais alguma informação relevante sobre as atividades promovidas pelo sindicato que você julga pertinente mencionar?

Etapa 4 - dinâmica laboral:

Por meio da “Etapa 4” busca-se identificar as particularidades do trabalho plataformizado sob o viés subjetivo de cada entrevistado(a), e já localizar eventual adversidade ocasionada à saúde mental.

1. Para você, qual o maior benefício do trabalho de transporte de passageiros via aplicativos?
2. Para você, qual a maior dificuldade do trabalho de transporte de passageiros via aplicativos?
3. Qual a sua opinião sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício com a plataforma e a aplicabilidade da CLT para o trabalho plataformizado?
4. Você acha que deveria ser editada alguma lei específica para regular o trabalho por plataformas digitais? Se sim, quais direitos você acha que deveria prever?
5. Existe algum prejuízo físico relacionado ao trabalho como motorista por aplicativos? Se sim, qual(is)?
6. Existe algum prejuízo mental relacionado ao trabalho como motorista por aplicativos? Se sim, qual(is)?
7. Mais alguma informação relevante sobre a sua rotina como motorista por aplicativos que você julga pertinente mencionar?

Etapa 5 - aspectos mentais do trabalho como motorista por aplicativos:

Na “Etapa 5” serão abordadas questões que versam sobre o impacto da prestação de serviços no transporte terrestre de passageiros via aplicativos no campo mental e psicológico dos(as) entrevistados(as), bem como verificar as principais demandas dos trabalhadores para evitar os riscos à saúde mental em razão da organização do trabalho, sob uma perspectiva de gênero.

1. Enquanto líder sindical, você recebe muitas queixas relacionadas à prejuízos mentais pelos(as) motoristas por aplicativos?
2. Existe algum episódio específico vivenciado por você, ou relatado por algum trabalhador sindicalizado, que causou prejuízo de ordem mental? Se sim, poderia relatar?
3. Você consegue observar que mulheres motoristas por aplicativos demonstram mais adversidades em relação à saúde mental envolvendo a prestação de serviços do que os homens?
4. Se você pudesse fazer uma lista contendo os 5 principais riscos para a saúde mental envolvendo a prestação de serviços de transporte de passageiros via aplicativos, quais seriam?
5. Você desenvolveu algum transtorno de ordem mental vinculado ao trabalho desempenhado por plataformas digitais?
6. Quais medidas, por parte da plataforma, você acredita que poderia colaborar na proteção da saúde mental dos(as) motoristas por aplicativos?
7. Quais medidas, por parte do Estado, você acredita que poderia colaborar na proteção da saúde mental dos(as) motoristas por aplicativos?
8. Você acredita que a elaboração de lei prevendo a necessidade de criação de “pontos de apoio” pelas plataformas seria uma forma de melhorar as condições de trabalho? (contextualizar sobre a Lei n. 6.677/2020/DF)
9. Você acredita que a elaboração de lei incentivando práticas de conscientização sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher pelas empresas-plataforma seria uma forma eficaz de proteger as motoristas por aplicativos? (contextualizar sobre a Lei n. 7.192/2022/DF)
10. Mais alguma informação relevante sobre a saúde mental dos(as) motoristas por aplicativos que você julga pertinente mencionar?