

Gabrielle Barbosa de Oliveira

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR

Palmas – TO

2021

Gabrielle Barbosa de Oliveira

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Palmas – TO

2021

Gabrielle Barbosa de Oliveira

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Orientadora

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof.a Dra. Irenides Teixeira

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof. Me. Sonielson Luciano de Sousa

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Palmas – TO

2021

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à memória do meu amado Eduardo Lineva e de seu irmão Jacy Júnior.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram e me acompanharam ao longo da jornada de graduação e construção deste trabalho. À minha mãe Maria Cleide e ao meu pai Celino por terem me proporcionado uma graduação, ao meu irmão Brunno por toda a disposição em me ajudar. Agradeço a vocês pelo suporte, apoio, auxílio, amor e por acreditarem e confiarem em mim. Eu amo vocês, obrigada por tudo e por tanto!

À minha querida e amada amiga Ramyris que, de forma especial, fez parte da construção deste trabalho. Agradeço por sua companhia, amizade, apoio e ajuda durante todos esses anos de graduação.

À minha família do coração. Agradeço ao Eduardo e Júnior, irmãos que já partiram para outro plano, cuja família me adotou, amou, cuidou e me deu força para continuar e construir este trabalho em um momento tão delicado. Obrigada, Dona Eunice, Nara-Nice, Jacy e Lanna Caroline!

Às minhas amadas amigas Andressa, Jessica, Jenniffer, Lanusse, Camila, Mônica e Ana Beatriz e aos meus amados amigos Breno e Eliodorio, agradeço por todo afeto, escuta e companheirismo, por fazerem da minha graduação um processo mais tranquilo e feliz. Foram essenciais para a minha formação como psicóloga.

Agradeço à minha supervisora Thaís por ter confiado em mim, me apoiado, incentivado e, principalmente, por sua incrível paciência e por todas as vezes que você falou “no final, sempre dá certo”. Ao professor Sonielson e professora Irenides, por compartilharem comigo um pouco de toda sabedoria que ambos têm.

Por fim, à Deus por ter colocado todas essas pessoas em minha vida.

*“Deus, dai-me a serenidade
para aceitar as coisas que eu
não posso mudar, coragem
para mudar as coisas que eu
posso e sabedoria para que
eu saiba a diferença (...)”*

(REINHOLD NIEBUHR)

RESUMO

OLIVEIRA, Gabrielle Barbosa. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2021. 57

As constantes mudanças nas dinâmicas de trabalho trouxeram uma nova onda marcada pela flexibilização e precarização, a uberização do trabalho. Este fenômeno recente tem como característica a fragilidade das legislações trabalhistas voltadas à organização desse novo modelo de trabalho. Deste modo, o trabalhador submetido à uberização do trabalho se percebe desamparado e à mercê das condições impostas pelas plataformas/aplicativos, levando essa classe ao adoecimento psíquico e físico. Assim, este estudo tem como objetivo conhecer o que tem sido publicado na literatura nacional dos anos 2017 a 2021 sobre a uberização do trabalho e os impactos na saúde mental do trabalhador. Para isso, realizou-se uma pesquisa pura, com objetivo metodológico exploratório de natureza qualitativa e procedimento metodológico de revisão sistemática. Assim, sugere-se que mais pesquisas voltadas à saúde do trabalhador uberizados sejam elaboradas, pois, conhecer a realidade dessa classe é importante para que possibilite a promoção de ações em saúde com o intuito de promover saúde e prevenir doenças, além de buscar visibilidade a esses trabalhadores.

Palavras-chave: Uberização. Trabalho. Precarização

ABSTRACT

OLIVEIRA, Gabrielle Barbosa. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2021. 57

The constant changes in work dynamics brought a new wave, marked by flexibilization and precariousness, the “uberization” of work. This recent phenomenon is characterized by the frailty of labor legislation, intended at organizing this new work model. In this way, the worker subjugated to the “uberization” of work feels helpless and at mercy of the conditions imposed by the platforms/applications, leading this class to mental and physical illness. Thus, this study aims to know what has been published in the national literature from 2017 to 2021 about the “uberization” of work and the impacts on workers mental health. For this, a pure research was done, with exploratory methodological objective of a qualitative nature and methodological procedure of systematic review. Thus, it is suggested that more research aimed at the health of “uberized” workers be developed, as knowing the reality of this class is important to enable the promotion of health actions in order to promote health and prevent diseases, in addition to seeking visibility to these workers.

Keywords: Uberization; Work; Precariousness.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Fluxo das etapas da pesquisa	35
Figura 2. Quantidade de pesquisas encontradas entre 2017 e 2021	39
Figura 3. Quantidade de pesquisas selecionadas por região do Brasil	40
Figura 4. Áreas de pesquisa dos estudos	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Resultados por base de dados.....	38
Quadro 2. Tipo de publicações selecionadas por ambas pesquisadoras.....	39
Quadro 3. Instrumentos/estratégias de coleta de dados.....	42
Quadro 4. Agravos relacionados à uberização do trabalho levantados pelas pesquisas analisadas.....	42
Quadro 5. Benefícios da uberização do trabalho levantados pelas pesquisas, a partir das falas dos trabalhadores uberizados.....	43

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O ELO ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO	16
As Faces do Trabalho	21
O Processo de Uberização e sua Relação com o Trabalhador	26
3 METODOLOGIA	34
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	37
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A ideia de trabalho no decorrer da história sofreu modificações, sendo que a concepção e a forma de trabalho atual são reflexos das décadas anteriores. No início, “trabalho” era relacionado a sofrimento ou infortúnio e a atividade daqueles que haviam perdido a liberdade. O termo trabalho também trazia significado como experiência dolorosa, padecimento e castigo. Mas ao decorrer do tempo, com a ascensão do capitalismo, o trabalho deixou de ser apenas instrumento para a sobrevivência (BUENO,1988).

A combinação de trabalho e sofrimento é antiga, sofrendo conotação negativa visto que etimologicamente era conhecida como Tripália, do latim “*Tripalium*”, que representava uma ferramenta da lavoura com forma de tridente, e caracterizava também um instrumento romano de tortura para castigar os escravos (ALBORNOZ, 2012). Com isso, a definição de trabalho sofreu influência do tempo, costumes, da economia e da relação entre o sujeito e a atividade.

Com influência do movimento evangélico, o trabalho passa de algo torturante para a redenção. Sendo que aquele que trabalha e obtém bens é merecedor da graça divina. Com isso, a ideia de trabalho consegue um valor mais agradável, que não se relacione com tortura. Assim, com o decorrer dos anos, a pós-modernidade trouxe novas concepções de trabalho. Diante disso, surge a nova morfologia do trabalho, caracterizada pelo processo de reestruturação produtiva e uma nova forma de trabalhar.

Em face do exposto, destaca-se a inserção de novas tecnologias que proporcionaram uma maior eficiência e maior rapidez no desenvolvimento da produção fomentaram a reestruturação produtiva e organizacional, que trouxeram como consequências o crescimento da flexibilização, informalidade e precarização do trabalho (ANTUNES, 2014).

Perante essas mudanças o trabalhador se percebeu obrigado a se adequar a essa nova morfologia. Segundo Dejours (1994), o trabalho é fundamental à vida do homem, mas pode ser fonte de prazer e sofrimento. Nesse prisma, o ambiente e as circunstâncias do trabalho vão exercer influência direta sobre a saúde do trabalhador.

Diante disso, surgiu um novo fenômeno marcado pela flexibilização, informalidade, precarização e ausência de vínculos empregatícios que fomentam a

exploração dos trabalhadores, provocando sofrimento psíquico, doenças ocupacionais e transtornos advindos do trabalho. Esse fenômeno, chamado de uberização do trabalho, tem como característica a aparência de “prestação de serviços”, individualizando e invisibilizando as relações de trabalho (ANTUNES, 2020).

A uberização do trabalho trata-se de um novo passo da terceirização, Abílio (2017) afirma que esse fenômeno pode ser entendido como um novo estágio de abuso do trabalho, trazendo mudanças também nas configurações de empresas, assim como nas formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho.

Esse novo modelo do trabalho é marcado por uma "classe-que-vive-do-trabalho" o qual, segundo Antunes (2003), é compreendida como a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho. Esses são os terceirizados e subcontratados, os quais não se percebem amparados, ficando novamente à mercê das condições impostas pelo patrão.

Além das condições supracitadas em que os trabalhadores uberizados se encontram, outro fator importante a ser evidenciado devido sua influência no processo de saúde e doença é a questão da ausência do tempo. Esses trabalhadores recebem somente pelo que produzem, quanto mais trabalham, mais dinheiro conseguem. Assim, para suprirem as suas necessidades financeiras, acabam dedicando o tempo integral ao trabalho, abstendo de dedicar tempo para si, para o descanso, para as relações sociais etc.

Assim, é inegável que o trabalho é muito relevante para o desenvolvimento e manutenção da comunidade, e apesar das mudanças e ganhos durante as décadas, ainda é palco de discussão devido sua grande abrangência, visto que a sociedade está em constante mudança.

Portanto, ao considerar a centralidade do trabalho na vida das pessoas e essa nova conjuntura de trabalho, a qual é presente e tendenciosa na sociedade atual, percebe-se que a uberização exerce grande influência para as pessoas, principalmente a respeito aos trabalhadores, os quais são atingidos diretamente. Assim, é essencial compreender a dinâmica desse fenômeno e que efeitos trouxe sobre os trabalhadores.

Com isso, foi levantado o seguinte problema de pesquisa: Quais são os efeitos da uberização do trabalho na saúde mental do trabalhador? E como hipótese, acredita-se que o fenômeno da uberização do trabalho seja nocivo à saúde mental do trabalhador,

diante da fragilidade das legislações trabalhistas que regem a relação entre aplicativos e trabalhadores desta classe.

Diante disso, após o levantamento do problema de pesquisa, o objetivo geral deste estudo se embasa em compreender o cenário das produções científicas sobre a uberização do trabalho e seus efeitos na saúde mental do trabalhador. Para alcançar o objetivo dessa pesquisa, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: apresentar as características da uberização do trabalho e da autoexploração sob o enfoque da precarização; levantar os fatores de risco que os trabalhadores encontram diante da uberização do trabalho e conhecer os agravos à saúde dos trabalhadores uberizados.

Assim, a presente pesquisa justifica-se pela necessidade de explorar dados relacionados à uberização do trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador. Segundo Antunes (2009), a nova morfologia do trabalho em consonância com a pressão do capitalismo trouxe uma onda marcada pela informalidade, desregulamentação e intensificação do adoecimento psíquico e físico do trabalhador.

Outro fator importante a ser evidenciado é o cenário de pandemia iniciado no ano de 2020 em virtude da Covid-19, o qual fez com que medidas de segurança como o distanciamento social fossem implementadas. Devido a isso, os trabalhos via aplicativos ganharam destaque, visto que se tornaram a opção em destaque para trabalhadores desempregados perante essa crise.

Segundo uma mensuração feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no primeiro trimestre de 2020, o Brasil apresentou uma intensificação das condições de vida desumanas da classe trabalhadora, atingindo 12,9 milhões de desempregados e a informalidade atingiu 40%, aproximadamente 40 milhões de trabalhadores à margem das legislações trabalhistas (ANTUNES, 2020).

Diante desse cenário global de pandemia, o desenvolvimento da uberização, plataformização e precarização das relações de trabalho foram acelerados, indicando as principais tendências do mundo laboral na sociedade capitalista (LAPA, 2021). Assim, apesar da desvalorização vivenciada pelo trabalhador plataformizado, percebe-se que o fenômeno da uberização é extremamente complexo, possuindo várias faces, uma vez que agora esse trabalhador é visto como “herói”, devido ter assumido (sem alternativas, sem maiores rendimentos ou melhores condições de trabalho) os riscos advindos da pandemia e seguiram com seus trabalhos para que as demais pessoas pudessem ficar em

casa (GONSALEZ, 2020). Portanto, percebe-se que este é um movimento de grande crescimento e impacto na sociedade brasileira, logo este estudo apresenta sua relevância social dando apoio e visibilidade a essa classe de trabalhadores.

A relevância acadêmica desta pesquisa se dá devido ao fato que será base de informações que proporcionará contribuições para a formulação de futuros estudos, os quais poderão buscar preencher lacunas ainda existentes na literatura sobre este tema. Antunes (2014), afirma que o fenômeno de uberização do trabalho está cada vez mais em ascensão, assim sendo imprescindível a compreensão dessa nova onda que influencia o mercado de trabalho no atual contexto social, o qual ainda está muito desamparado por políticas públicas e legislações. Sendo assim, a existência de pesquisas acadêmicas a esse respeito, podem viabilizar a formulação de projetos de pesquisa e políticas públicas objetivando o resguardo, proteção dos direitos desse trabalhador, assim como da integridade de sua saúde mental e física.

Acreditava-se que este estudo apontaria lacunas existentes na literatura nacional, principalmente no que tange à psicologia do trabalho, pois quando se trata de uberização do trabalho, julga-se que a maioria das produções científicas estão voltadas à sociologia e ao direito.

Por conseguinte, após os estudos dos componentes curriculares do curso de psicologia voltados à análise do trabalho e do trabalhador, a pesquisadora passou a ter interesse profissional pela área. Portanto, o levantamento desses dados permitirá a coleta e disseminação de informações ligadas à saúde do trabalhador, proporcionando também à pesquisadora uma maior aproximação com o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Precarização do Trabalho: o elo entre a flexibilização e a desregulamentação

Com o êxodo rural, a economia de subsistência foi perdendo lugar para a era industrial. O capitalismo forçou com que o trabalho se adequasse à realidade das fábricas, que foi marcada por longas jornadas de trabalho, ausência de legislações trabalhistas e, segundo Rothman et al. (2017), a ênfase maior era no trabalho realizado e não nas condições de vida do trabalhador.

Com o advento da revolução industrial, surgiu um processo que limitava o trabalhador, visto que os acordos eram feitos entre patrão e funcionários, os quais desamparados por legislações trabalhistas, tinham que se submeter às condições impostas pelas fábricas. Para Marx (1983), o trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o desenvolvimento da produção pela qual ele sustenta a vida, sendo o centro das atividades especificamente humanas. Para esse autor, o trabalho é inalienável, assim quando o homem vende sua força de trabalho para uma fábrica, perde parte da sua liberdade e o controle do que é produzido, ganhando apenas o básico para sobreviver, enquanto fábricas lucram com o processo de produção e com o produto final.

Diante disso, surgiram os modelos Fordista, Taylorista e Toyotista, os quais buscavam fabricar com menor custo e maximizar a produção, embasados na organização do processo e hierarquia das funções. Assim, a conexão entre homem e trabalho vem se tornando mais complexa ao decorrer do tempo. A acumulação capitalista trouxe características como um processo de superexploração da força de trabalho, caracterizado por baixos salários, ritmos de produção intensificados, jornadas de trabalho extensas, combinados com a mais valia absoluta quanto da mais valia relativa¹ (BAHIA, 2014; ANTUNES, 2014).

Segundo Antunes (2014), o fordismo combinado com a acumulação flexível, com a empresa enxuta, com programas de qualidade total, com sistemas *just-in-time* e

¹ Bruno (2011) afirma que a mais-valia é entendida como a troca desigual de tempos de trabalho. A mais-valia absoluta é obtida através do aumento da produção, em decorrência do aumento do tempo de trabalho; enquanto a mais-valia relativa é extraída sem o acréscimo dos limites da jornada de trabalho, sendo obtido pela diminuição do valor incorporado nos bens e serviços consumidos pelos trabalhadores. Assim, é necessário a incorporação de tecnologias e infraestrutura nos setores que os produzem.

kanban, em consonância com ganhos de salários por lucratividade e produtividade, sob um olhar pragmático adequado aos desígnios do capital financeiro e do ideário neoliberal, possibilitou uma reestruturação produtiva marcada pela precarização, flexibilização e informalidade da classe trabalhadora.

A flexibilização produtiva, as desregulamentações, os novos modelos de gestão do capital, a ampliação das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil. Essas novas modalidades de exploração em concordância com um relativo avanço tecnológico em um país dotado de um enorme mercado consumidor tornaram-se elementos centrais da produção capitalista no país. O autor ainda traz uma nova modalidade de trabalho, o chamado infoproletariado que advém da expansão da tecnologia, acesso facilitado à comunicação e internet que fez com que surgissem empresas focadas nesses processos (ANTUNES, 2014).

Os autores Graham e Anwar (2020) afirmam que, a ferramenta do trabalho digital são dispositivos que podem armazenar e transmitir informações de maneira instantânea. As tecnologias da informação, como o celular, o computador portátil e a internet, servem tanto para acionar como controlar os trabalhadores a qualquer momento e em qualquer local (CARDOSO, 2009).

Assim, diante de uma sociedade moderna à luz da era digital e advento das tecnologias de informação e comunicação, as plataformas e os aplicativos tornaram a conexão entre provedores de serviços e consumidores mais fáceis e dinâmicas, tornando o mercado on-line viável para os negócios de ambos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

A era digital apresenta um novo tipo de ordenação, gerando um exército de reserva de trabalho, um sistema em que os trabalhadores estão conectados e atomizados. Esse sistema coloca esses trabalhadores um contra o outro em um mercado gigante. Seu trabalho é vendido e comprado como mercadoria, onde as empresas terceirizam serviço e podem extrair uma reserva de trabalhadores conectados (GRAHAM; ANWAR, 2020).

Considerando as transformações realizadas na história do trabalho e os aspectos supracitados, Filgueiras e Antunes (2020, p. 60) afirmam que:

As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas formas de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos, que são, na verdade, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. [...] o capital busca, de

fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição.

Conforme Woodcock (2020), a conexão de trabalho capitalista traz a característica que Marx ironizava: liberdade em “duplo sentido”. Essa liberdade condiz à condição do trabalhador estar livre para escolher como e para quem vender seu tempo, mas estão libertos de qualquer outra forma de ganhar a vida.

Considerando essa nova conjuntura, percebe-se que no modelo fordista de uma sociedade industrial, ficava claro quem era o funcionário, o empregador e a jornada de trabalho, agora em um prisma toyotista, esses regimes não ficam claros ou bem definidos, característica do fenômeno de uberização do trabalho, marcado pelo desamparo de leis trabalhistas.

Desta forma, a maneira com que as plataformas e aplicativos buscam gerenciar e mensurar o trabalho é através de algoritmos. Segundo Woodcock (2020), os algoritmos envolvem conjuntos definidos de passos estruturados para processar instruções e visam produzir resultados, automatizando com frequência e formas anteriores de fazer as coisas, tentando também supervisionar, controlar e motivar os trabalhadores.

Nessa perspectiva, percebe-se que a sociedade atual tem como característica a flexibilização e intensificação do trabalho. Dal Rosso (2017) cita quatro importantes tipos de flexibilidade: quantitativa; funcional; de lugar; e a flexibilidade de horas ou tempos. Quanto à intensificação do trabalho, o autor cita que ela age como mecanismo compensatório para que a produção não seja reduzida, apesar da regulamentação das horas de trabalho à luz de legislações trabalhistas. Assim, o trabalhador despense de mais energia psíquica e física para conseguir alcançar as exigências do trabalho.

Diante do exposto, nota-se uma ampliação velada do tempo trabalhado, que por muitas vezes, não é contabilizado como tempo à disposição do empregador e, por isso mesmo, não é remunerado. Além disso, se o tempo de trabalho fica mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, dado que a flexibilização tem impactos negativos tanto dentro como fora do local de trabalho (CARDOSO, 2013).

Antunes (2008) declara que o capitalismo global, formado por empresas competitivas, demanda grande produtividade da classe trabalhadora, intensificando o trabalho para o acréscimo dos lucros, embasados na redução dos custos, requerendo contratos flexibilizados. Em virtude disso, Gonsales (2020) diz que a pressão para se

produzir capital se destaca, pois, é necessário aumentar a capacidade de produção pela conquista de novos mercados e pela intensa exploração dos antigos, através da eliminação do trabalho ou de sua intensificação, processo nominado de precarização contínua, na qual a tecnologia age como espada de dois gumes.

Deste modo, percebe-se que essas plataformas e aplicativos manipulam seus meios de atuação acarretando formas mais arcaicas de exploração, burlando as legislações trabalhistas. Assim, os aplicativos rotulam os trabalhadores como autônomos, afirmando que esses prestam serviços apenas aos consumidores, sem garantias de jornada e remuneração, causando implicações importantes na gestão de controle da força de trabalho (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Logo, quando analisado de um prisma atual, na proporção em que a tecnologia e a globalização invadem o mundo do trabalho, alega-se que os *status* legais do emprego são antiquados demais para a complexidade que vem se tornando as relações trabalhistas. Essas plataformas ainda propagam a legitimidade do discurso de “autonomia”, “flexibilidade” e “empreendedorismo” entre os trabalhadores (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020). Tudo isso são métodos que tais empresas encontram com a finalidade de não se encaixarem nas legislações existentes.

Portanto, diante da perspectiva da desregulamentação do trabalho, há um fator determinante e pouco mencionado na produção do consentimento dos trabalhadores intermediados por plataformas: ausência do processo de seleção. Então, para ser contratado, o trabalhador deve se submeter às condições impostas pelas empresas. Assim, na sociedade que ser explorado é privilégio, as empresas plataformas representam a subordinação direta do trabalhador ao capital (GONSALES, 2020).

Percebe-se que com a expansão das tecnologias de informação, a ascensão de empresas que se utilizam de plataformas para intermediar suas relações de trabalho fomenta o cenário de precarização e informalidade do trabalho. Essas empresas se utilizam de estratégias para manipular o trabalhador, jogando-lhes as responsabilidades advindas do trabalho, aumentando seus lucros e produtividade.

Nesse prisma de desregulamentação, o fenômeno da uberização do trabalho traz um contexto de ausência de garantias trabalhistas, no qual os contratantes uberizados se excluem de qualquer obrigação com a força de trabalho (SOARES et al., 2021). Então, o trabalhador dessa classe perde garantias da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho),

não possui estabilidade, apresenta contratos uberizados precários, além de não ter um salário fixo ou mínimo.

A falácia da independência nesse modelo de trabalho traz um quadro social em que o trabalhador uberizado trabalha para uma empresa sem segurança jurídica e proteções trabalhistas conquistadas no século passado. Então, este trabalhador exerce sua profissão por conta própria, arcando com os gastos advindos das atividades, com os perigos, prejuízos e sem ter estruturas de segurança que o amparem, o que acaba se tornando prejudicial à saúde, pois, o trabalhador não encontra estratégias para se proteger (MORAES, 2013; MENDES, 2019).

Porém, Filgueiras e Antunes (2020) apontam que essas plataformas digitais buscaram criar um ambiente de trabalho mais atrativo, sem a rigidez de um trabalho tradicional, no qual as pessoas tenham facilidade na manutenção do emprego. Esses mesmos aplicativos e plataformas alegam serem apenas intermediadores entre o produto e o cliente, e assim, com a inexistência de um compromisso formal, elas se ausentam de responsabilidades trabalhistas.

Então, nesse cenário, a uberização do trabalho estimula tanto a liberdade em “duplo sentido” quanto a autoexploração do trabalhador, uma vez que esse trabalhador não consegue gerenciar seu próprio tempo, acabando por se dedicar integralmente ao seu trabalho para conseguir suprir as suas necessidades financeiras, abstendo-se de tempos à suas relações, ao seu lazer, ao cuidado próprio, o que fomenta a sobrecarga, podendo ocasionar em desgaste físico e mental.

Assim, de acordo com Calvet (2006), o lazer é um direito de todos os trabalhadores e possui aspecto econômico e social, então a necessidade desse lazer e da limitação da jornada de trabalho é percebida. Porém, apesar da Constituição Federal de 1988 trazer que o lazer é um direito social, nem sempre é possível ser exercido.

Por outro lado, apesar da uberização do trabalho trazer consigo uma conotação de exploração, ela também se torna uma opção de trabalho de segunda linha para aqueles trabalhadores que buscam apenas complementar sua renda. Assim, o trabalho uberizado pode se tornar uma opção flexível de complemento a um trabalho formal e convencional. Porém, ao perceber essa opção como esporádica, ainda não exige a necessidade de regulamentação por legislações e de garantias trabalhistas.

Destarte, o fenômeno de uberização do trabalho se destaca devido aos efeitos negativos, fazendo com que o trabalho se torne cada vez mais individualizado e adoecedor, pois é pautado numa política de incertezas, perigos, ausência de garantias, acarretando ao trabalhador o adoecimento e sofrimento advindo dessas e de outras tribulações laborais.

2.2 As Faces do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho acredita que o trabalho é central e que proporciona a emancipação do sujeito (FACAS, 2013). Através do trabalho, este sujeito constrói e transforma sua subjetividade, identidade, e produz também relações sociais, então o trabalho não é redutível apenas à execução da produção vista de um prisma meramente objetivo (DEJOURS, 2004).

Assim, tanto o arranjo do trabalho quanto o distanciamento do prescrito para o real vão influenciar na saúde mental do trabalhador, impactando em prazer ou sofrimento (MENDES, 1995, 2021). Nessa perspectiva, o desenvolvimento da subjetividade caminha por essa relação, a adversidade e o real (FACAS, 2013).

Trabalhar engloba ideias como a transformação do mundo através do processo de produção e transformação do sujeito através da expressão da criatividade e inteligência (FACAS, 2013). Diante disso, para a psicodinâmica do trabalho, Dejours (2004) afirma que trabalhar é preencher a lacuna do real para o prescrito.

A ideia de saúde mental está conectada a uma analogia com a saúde física, porém é algo mais complexo. Segundo Oliveira (2002), ainda não existe uma definição ideal para a saúde mental, pois se trata de um fenômeno complexo que conforme o contexto social e histórico pode sofrer alterações. Assim, Pires (2019), afirma que, não se deve apenas considerar a saúde mental enquanto ausência de doença, mas sim compreender a saúde mental enquanto o pleno desenvolvimento das pessoas em sociedade. Nesta visão, a ênfase recai não sobre a doença, mas sim na saúde e como as pessoas se relacionam com o seu meio.

As diferenças culturais, julgamentos subjetivos e teorias associadas concorrentes interferem no modo como a saúde mental é estabelecida. Pode-se afirmar que saúde mental é uma expressão utilizada para apresentar a condição da qualidade de vida cognitiva ou emocional. A saúde mental compreende a capacidade de uma pessoa de

contemplar a vida e buscar um equilíbrio entre as atividades e os esforços para atingir a resiliência psicológica (SILVA, 2018).

Neste contexto, a conexão entre trabalho e saúde vem sendo o foco de diversas pesquisas em diferentes áreas do conhecimento científico. No Brasil, o desenvolvimento sociológico que coloca em destaque a centralidade do trabalho na sociedade capitalista é significativo, como a que reitera a conexão entre o trabalho e a saúde. A temática Saúde Mental e Trabalho se faz presente nas produções de conhecimento brasileiro de forma sistemática, ressaltando a força de nexos causais entre a sintomatologia de origem *psi* e as condições e arranjos do trabalho, destacando experiências e vivências dos trabalhadores em seu cotidiano laboral, as questões em relação à subjetividade e à saúde mental se mostram presentes em pesquisas com trabalhadores em diferentes setores produtivos (TITTONI; NARDI, 2008).

Assim, visto do prisma da Psicologia do Trabalho, o trabalhador busca o resguardo de sua saúde mental, enquanto lida diariamente com as aflições do trabalho, o transtorno mental e a patologia (FACAS, 2013). Ainda segundo o mesmo autor, dependendo de estratégias utilizadas pelo trabalhador, nem sempre o sofrimento irá levar a patologias.

Deste modo, ao compreender a precarização do trabalho e as formas mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho, percebe-se que as consequências da organização para o trabalhador impactam diretamente na sua saúde mental. A partir da alteração do arranjo do trabalho, a relação saúde-doença no trabalho também se altera. Na ocorrência de aceleradas mudanças no mundo do trabalho nos últimos cinquenta anos, é possível concluir que houve a reestruturação e o “redesenho” do mapa de acidentes e adoecimento no trabalho. As “novas” modalidades de trabalho que surgem da fragmentação da cadeia produtiva viabilizam a superexploração do trabalhador, principalmente daqueles que estão nas pontas dessa cadeia, a partir de jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade (UCHOA-DE-OLIVEIRA, 2021).

Então, Antunes (2018) aponta que o ambiente de trabalho tem sido convertido em um espaço de adoecimento. Isso se deve por pressões para que o trabalhador consiga atender com rapidez às demandas impostas pelo mercado, cujas respostas são ainda mais controladas e mensuradas em segundos, pois os gestores do capital prezam por eliminar por completo os tempos mortos dos processos.

A precariedade das condições de trabalho dispensadas aos trabalhadores instala a morbidez e fortifica o aparecimento de diversas doenças e acidentes de trabalho de uma classe trabalhadora mais vulnerável no ambiente laboral. Além disso, vale mencionar situações mais graves como a discriminação, humilhação, invisibilidade social, isolamento familiar, violação de direitos imateriais, desespero com o desemprego constante, disputa acirrada entre terceirizados por postos temporários, assédio moral, precariedade laboral absoluta e altos índices de acidentes de trabalho de enorme gravidade.

Diante desse prisma, pode-se mencionar a exposição de forma exagerada aos possíveis acidentes e mortes relacionadas ao trabalho, sem as devidas medidas preventivas de segurança. Isso se deve às atividades de alta periculosidade que são executadas por trabalhadores informais e terceirizados que precisam sustentar a família e que, para isso, colocam sua integridade física e mental em jogo (TEIXEIRA et al., 2016).

A precarização e a uberização do trabalho trazem preocupações únicas e exclusivas, que envolvem o ritmo, a intensidade e a extensão da jornada do trabalhador. Neste sentido, o termo mais adequado para os trabalhadores nessa situação seria o de “autogerentes subordinados”, uma vez que não podem ser considerados como “empreendedores de si próprios”, devido a não desempenharem nenhuma inovação ou criatividade em seus trabalhos, além de não estruturarem um “plano de negócio” que possuem autonomia sobre os preços de seus serviços. Logo, esses indivíduos são gerentes de si mesmos que precisam determinar suas metas e condições diárias de trabalho (UCHOA-DE-OLIVEIRA, 2021).

Os efeitos do trabalho na saúde mental são complexos. Por um lado, o trabalho é fonte de satisfação e realização pessoal através das relações e da segurança financeira que pode proporcionar, aspectos que são condições necessárias para uma boa saúde mental. A falta de trabalho ou a perda do emprego, por outro lado, podem ter efeitos negativos na saúde mental. O desempregado tem um risco de depressão duas vezes maior que o das pessoas ocupadas (APOUEY; STABILE; 2020).

Por outro lado, quando o trabalho é mal organizado, surgem os riscos psicossociais, que podem ter efeitos negativos na saúde mental e no bem-estar das pessoas que trabalham. Muitas vezes, o estresse é a resposta que surge nas pessoas

quando as demandas e pressões derivadas de seu trabalho não correspondem adequadamente aos seus conhecimentos e habilidades, excedendo sua capacidade de enfrentá-los. As origens do estresse podem ser encontradas principalmente no conteúdo do trabalho, no ritmo e na carga de trabalho, na organização do tempo de trabalho e no nível de participação e controle na tomada de decisões (RESENDE et al., 2011).

O estresse não afeta a todos da mesma maneira. Pode levar à violência no trabalho ou comportamentos viciantes: tabagismo, alcoolismo, abuso de drogas recreativas, entre outros. Também pode levar a problemas psicológicos, como irritabilidade, incapacidade de concentração, dificuldade de tomar decisões ou distúrbios do sono (MACHADO et al., 2019).

Se o estresse for mantido por um longo período, pode levar a transtornos mentais como depressão ou ansiedade, levando a uma incapacidade para o trabalho que pode se tornar permanente. O estresse causado pelo trabalho também está associado a problemas físicos como infartos do miocárdio, hipertensão, úlceras gástricas, dores de cabeça, pescoço e costas, problemas de pele e baixa resistência a infecções (APOUEY; STABILE; 2020).

Se a incidência de estresse for grande o suficiente, suas consequências individuais podem se tornar coletivas e afetar as organizações na forma de taxas de absenteísmo muito altas, rotatividade de pessoal, problemas disciplinares, aumento de acidentes de trabalho, baixo desempenho e tensões e conflitos interpessoais. Além disso, o estresse prejudica a imagem da organização, tanto junto aos trabalhadores quanto externamente, e pode gerar problemas jurídicos se os trabalhadores realizarem esse tipo de ação no trabalho e na forma como a organização é gerida.

O surgimento do estresse também pode estar relacionado a aspectos como as perspectivas de desenvolvimento profissional, o status, a remuneração, o papel do indivíduo na organização, as relações interpessoais e as possibilidades de conciliar a vida familiar com o trabalho (KATT, 2019).

A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho realizou um estudo Moll León et al. (2013) com peritos europeus para detectar quais dos riscos psicossociais eram de natureza emergente. Os especialistas propuseram quarenta e dois riscos psicossociais, dos quais oito foram considerados fortemente emergentes,

dezenove como emergentes, quatorze sem uma decisão clara e um como não emergente em trabalhadores de aplicativos tais como Uber.

As novas formas de contratação e contratação, nomeadamente os contratos precários (como a incorporação temporária, a tempo parcial ou a pedido) e a tendência das empresas para a produção enxuta e a subcontratação, são aspectos que hoje afetam de forma significativa a saúde e a segurança dos trabalhadores. Segundo os especialistas que participaram do estudo, os trabalhadores com esse tipo de contrato são mais vulneráveis do que os trabalhadores permanentes. Na realidade, observa-se que realizam com frequência as funções mais perigosas, trabalham em piores condições e recebem menos treinamento em prevenção de riscos ocupacionais (APOUEY; STABILE, 2020).

Portanto, ao analisar o fenômeno de uberização do trabalho, percebe-se que este é um fenômeno que acarreta extremo desgaste físico e, principalmente, psicológico, devido às experiências de maus tratos e abusos nas trajetórias de trabalho de entregadores e motoristas, a marcante insuficiência de rendimentos do trabalho, a impossibilidade de conciliar um trabalho “típico” com demandas não laborais e as escassas proteções derivadas da relação de trabalho em geral.

Assim, Facas (2013) afirma que apesar da centralidade do trabalho na vida do sujeito ser reconhecido como importante, o cenário do trabalho é desanimador e desfavorável devido à sua precariedade.

Então, é de se pensar que o problema da precariedade no trabalho em plataforma não se resolve unicamente com o reconhecimento da relação de trabalho, quando visto no prisma entre plataforma e seu trabalhador, pois segundo Filgueiras e Cavalcante (2020), não pode confundir a maneira como o Estado regula o trabalho com o conteúdo das relações efetivamente estabelecidas.

Porém, o reconhecimento supracitado é um passo fundamental para impedir a desconsideração das empresas que marca a uberização do trabalho. No entanto, precisa se enquadrar em uma agenda mais ampla de fortalecimento do trabalho contra o capital, cuja recuperação das lideranças sindicais têm papel fundamental (PASSOS, 2015). Então, é necessário que os trabalhadores busquem resolver seus problemas através da criatividade, uma vez que a uberização do trabalho fomenta a individualização, processo que pode intensificar o adoecimento psíquico.

Segundo Amazarray et al. (2014, p. 78), “o processo de adoecer é específico para cada indivíduo, envolve sua história de vida e de trabalho”. Portanto, não cabe avaliar a saúde mental do trabalhador de modo genérico, devendo levar em consideração aspectos tanto individuais do sujeito quanto do ambiente laboral em que se insere, assim como suas devidas peculiaridades, buscando avaliar a relação e inter-relações entre trabalhador e sociedade. Dessa forma, o nexos causal entre trabalho, saúde e doença poderá ser investigado com a finalidade de analisar os fatores que estão adoecendo o trabalhador e culminando em ausência de qualidade de vida.

2.3 O Processo de Uberização e sua Relação com o Trabalhador

A nova tendência do capitalismo é desenvolver novos empreendimentos que geram novas fontes de produção em massa, enriquecimento e acúmulo de capital. Este cenário, ou *modus operandi*, fez com que, atualmente, a análise das empresas quanto à concorrência, a criatividade, o empreendedorismo e a inovação se tornassem fenômenos intensos no desenvolvimento de amplificação do capital. Exigidas em demasia, tais atividades constituem-se como elementos estruturantes para a formação de novas organizações empresariais.

É importante enfatizar sobre os novos modelos de trabalho que não se enquadram nem nos arranjos de trabalho assalariado e nem de trabalho por conta própria, o que traz uma nova classe social em crescimento, enquanto os assalariados e proletários cresceram em todo mundo: o “precariado” (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020). O trabalhador uberizado é tido pelas plataformas como um profissional autônomo, apesar de não ter o poder de controlar as variáveis de seu trabalho.

Assim, afirma Gonsales (2020, p. 127) que “as plataformas são infraestruturas combinadas de *softwares* e *hardwares*, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizados e organizados por meio de algoritmos digitais”. Esses novos meios digitais são utilizados por empresas devido a expansão da “internet 2.0”.

O processo de plataformização, que pode ser entendido como a crescente interpenetração de arquiteturas econômicas, políticas e algorítmicas de plataformas - como as infraestruturas digitais - nas relações e instituições de comunicação, afeta o mundo do trabalho. É uma mistura de racionalidade neoliberal, dataficação e financeirização (MATILLA-SANTANDER; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, 2020).

Assim, as plataformas são utilizadas por empresas como ponto de produção digital diferenciado, as quais isolam as relações sociais envolvidas no trabalho, as transformando em relações de trabalho, assim irão funcionar como mecanismo centralizado capaz de controlar a dinâmica das relações de trabalho (GONSALES, 2020). Ou seja, apesar de sua característica omissiva e negligente relacionados aos direitos trabalhistas, essas empresas continuam manipulando a forma de se trabalhar, além de controlarem também o consumo.

Essas plataformas ou empresas digitais são, ao mesmo tempo, meios de produção e comunicação na proporção em que configuram a comunicação e a organização dos trabalhadores. Elas podem envolver uma localização específica ou gestão realocada de trabalhadores em plataformas de micro-trabalho ou freelancer de macro-trabalho, com diferentes lógicas de extração de valor, vigilância e condições (GRAHAM, et al., 2018), além de envolver divisões de gênero, raça e território (VAN DOORN; NIELS, 2017).

Segundo Filgueiras e Cavalcante (2020), as plataformas e/ou aplicativos negam a natureza assalariada da relação entre empresa e trabalhadores, além de rejeitarem o próprio caráter laboral da relação e imputam a seus trabalhadores a condição de clientes da empresa. Isso faz com que essas plataformas burlam legislações trabalhistas e sejam omissas quanto às obrigações trabalhistas.

É importante frisar que a expansão da uberização é frequentemente utilizada para caracterizar esse grupo de empresas plataformas que controlam e organizam trabalhadores locais e que tem como característica marcante a necessidade da presença física do trabalhador (GONSALES, 2020).

Ainda segundo Filgueiras e Cavalcante (2020), os empregadores de trabalhadores uberizados buscam inviabilizar resistências que tentam estimular limites à exploração, impedindo-os de terem acesso a direitos trabalhistas, assim podendo dispensá-los mais facilmente inibindo a ação contestatória individual ou coletiva. Essas empresas buscam individualizar as relações de trabalho para que essa classe tenha menos força para buscarem seus direitos.

Todavia, neste momento de inflexão política, em meio a um cenário pandêmico e de intensa queda na hegemonia do neoliberalismo progressista, segundo Nancy Fraser (2020), sem idealismo, novas iniciativas de resistência e organização coletiva dos

trabalhadores ressurgem no contexto das plataformas. Estes procuram confrontar a lógica individualista e a racionalidade neoliberal (DARDOT, et al., 2013), o que levou a um tipo de cidadania sacrificial (BROWN; WENDY, 2016).

Por um lado, há uma circulação das lutas dos trabalhadores em todo o mundo. Da mesma forma, as conexões entre as lutas dos trabalhadores da plataforma globalmente são evidentes. Por outro lado, há as especificidades latino-americanas, nas quais o show e a economia informal têm sido historicamente a norma e a regra permanente de vida da classe trabalhadora (MATILLA-SANTANDER; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, 2020).

Como em outras áreas, os profissionais de comunicação são afetados pelo processo de plataforma, o que implica dependência: a) dos próprios veículos de mídia em relação às plataformas digitais globais (VAN DIJCK et al., 2018); b) de freelancers em relação a plataformas de macro-trabalho, como 99pop Uber, Ifood, com sua lógica específica; c) de trabalhadores que produzem conteúdo para plataformas como o YouTube. Além disso, os comunicadores fazem parte da cadeia de valor global do trabalho digital, o que implica, de alguma forma, desde trabalhar no mais alto nível no Vale do Silício até o trabalho de moderadores de conteúdo em lugares como as Filipinas (REVELO, 2020).

Isso significa, portanto, um contexto de divisão internacional do trabalho digital. Como apontam Mark Graham e Mohammad Anwar (2019), as plataformas implementam um mercado de trabalho com potencial para operar em escala global, mas os trabalhadores acabam tendo que permanecer nos locais no qual dormem durante. No entanto, essa complexidade geográfica do trabalho digital não implica que os trabalhadores sejam “desorganizáveis”, uma vez que novas formas de controle do capital requerem outros modos de organização e resistência por parte dos trabalhadores (WOODCOCK, 2020).

Da mesma forma, foi descrito por Souza et al., (2020) a possibilidade concedida pelo aplicativo de encerrar a jornada de trabalho quando o trabalhador decidir também é fundamental. Mas, apesar dessa flexibilidade, é importante compreender que os trabalhadores precariados são submetidos a uma completa instabilidade, onde estão sempre prontos para um trabalho incerto, não tem controle sobre seu tempo,

dependendo exclusivamente do salário para sobreviver (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

A medição quantitativa de dados fragmentados e descontextualizados sobre o desempenho individual, que alimentam os sistemas de notação, contribui para os apresentar como instrumentos objetivos que reportam sobre o trabalho desenvolvido por cada prestador de serviços. A partir desse papel “informativo”, as plataformas têm o sistema de qualificação como instrumento de autorregulação dos trabalhadores. Isso vai ao encontro com o que Gonsales (2020) apresenta, por meio das plataformas, as atividades e comportamentos dos trabalhadores são minuciosamente monitorados e avaliados, vinculando o pagamento apenas à produtividade e não ao tempo de trabalho.

Com base nessas informações, os trabalhadores devem ajustar sua conduta futura com base em seus próprios interesses. Ambos os elementos indicam o papel que a infraestrutura tecnológica, os aplicativos, desempenham na produção da experiência cotidiana de liberdade e autorregulação no trabalho nas plataformas. Isso é fundamental para a valorização da liberdade por parte dos trabalhadores. Não é o único e, nem necessariamente o mais importante, fator para uma avaliação tão positiva, mas deve ser considerado ao analisar as posições individuais em relação ao modelo da plataforma (RODRÍGUEZ PÉREZ, et al., 2020).

A deterioração das condições inicialmente oferecidas pelas plataformas e as severas limitações à promessa de “trabalhe quando quiser e ganhe o quanto quiser” prejudicam o posicionamento das plataformas como meros intermediários; sua politização por grupos trabalhistas está trazendo à tona um novo fator considerável para a configuração das identidades trabalhistas no trabalho em aplicativos. Nesse sentido, além de sua contribuição como instrumento de defesa dos direitos trabalhistas, os processos de organização e mobilização representam um recurso para a expressão e politização das inquietações, que, de outra forma, se dirigem a si mesmas (RODRÍGUEZ PÉREZ, et al., 2020).

Segundo Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 175), “a maneira como essas relações serão definidas impõe como serão reguladas e como as pessoas submetidas a esses acordos irão trabalhar e viver.” Então, apesar de as plataformas pregarem a flexibilidade, elas sorrateiramente controlam a vida dos trabalhadores e exercem um poder muito forte sobre a classe.

Assim, contrapõe-se a fragilização e vulnerabilidade da psicologização política do trabalho, resgatando a possibilidade de mudança da agência coletiva dos trabalhadores. A incidência desse vetor nas subjetividades do trabalho deve ser analisada empiricamente em sua articulação com outras fontes de demandas identitárias. Além disso, a luta pela defesa dos direitos trabalhistas no trabalho em aplicativos no Brasil deve considerar as condições estruturais particulares dos países da região (PASSOS, 2015).

Filgueiras e Cavalcante (2020) afirmam que é crucial evitar qualquer neutralidade quando é afirmado que as “novas” formas de trabalho não são compatíveis com o direito do trabalho, para que assim dificulte que as plataformas consigam burlar a legislação para não se encaixarem nas condições impostas pela regulação do trabalho.

Além desses mecanismos, outros fatores característicos do trabalho intermediado por plataformas citado por Gonsales (2020) dificultam o surgimento da consciência de classe dos trabalhadores uberizados: 1) a própria competição entre eles, empreendedores remunerados por produtividade; 2) atuação como complemento de renda por parte da classe; 3) poucos locais de encontro dos trabalhadores plataformizados; 4) amadorismo; 5) dinâmica de vínculos com vários empregadores; 6) recursos limitados à uma sobrevivência às margens do sistema.

Assim, o surgimento das plataformas digitais no Brasil coincide com a deterioração do mercado de trabalho. Em 2016, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística e Censos (INEC), o desemprego no país atingiu 5,2% e foi o maior pico dos últimos anos. Isso se deve, entre outros motivos, à queda do preço das commodities, à incapacidade do governo de gerar empregos, à corrupção e à flexibilização das normas que regulam o trabalho (CEZÁRIO; DE ARAUJO, 2020).

No entanto, apesar de a taxa de desemprego de 2016 a 2019 ser reduzida para 3,8%, a do emprego formal diminuiu e os outros tipos de emprego (subemprego, informalidade e não remunerado, entre outros) aumentam. Ao final de 2019, aproximadamente 25.000 servidores públicos foram desligados. Isso demonstrou o enfraquecimento de um mercado de trabalho frágil, que historicamente foi incluído na informalidade e precariedade, e que acabou entrando em colapso com a chegada da COVID-19 em 2020.

Os números do Instituto Nordeste Cidadania - INEC indicam que, a partir de junho de 2020, o desemprego atingiu 13,3%. A este panorama se soma o aumento da migração venezuelana devido à crise humanitária no país vizinho: milhares de pessoas que procuram trabalho para sua subsistência e a de suas famílias, pressionando ainda mais o empobrecido mercado de trabalho.

Nas plataformas, observa-se um fenômeno entre a população que respondeu às pesquisas: a especialização em motoristas da Uber é para 33% média (ensino médio completo e técnico) e para 22% alta (graduação/pós-graduação), ou seja, mais da metade da população está acima do nível médio de educação do país. O desemprego e a perda de capacidade dos setores produtivos da economia de gerar empregos são a resposta para esse fenômeno. Da mesma forma, constata-se que as plataformas significam uma fonte de emprego secundário para várias pessoas, o que lhes permite complementar os seus rendimentos, o que pode indicar que aproveitam os tempos de deslocação, embora também possa ser reflexo de rendimentos insuficientes do trabalho principal, o que exige que se leve em consideração a qualidade do trabalho principal em termos de renda (FIRMINO et al., 2019).

Desse modo, em um cenário de escassez de trabalho, as premissas de modelos de negócios como os oferecidos por essas plataformas digitais se estabelecem para dar uma oferta de resgate ao mercado de trabalho nacional. Disfarçando-se de discursos que oferecem opções “temporárias” até encontrarem empregos formais, ainda que as pessoas que ali moram tenham poucas oportunidades de sair, obrigando-as a se endividar, escravizar e se subordinar às empresas; as condições em que trabalham estão longe de ser dignas (LARUCCIA; CUSCIANO; SALLES MORAES, 2018).

Porém, entre as formas de se perceber em relação ao aplicativo, há quem se denuncie como escravos. Isso mostra como essas aplicações tratam seus trabalhadores, cujas relações de poder e desigualdade são marcadas por mecanismos de controle e despotismo (LARUCCIA; CUSCIANO; SALLES MORAES, 2018). Assim, a insatisfação dos trabalhadores com as empresas é generalizada: 83,6% estão insatisfeitos com o funcionamento dos aplicativos e 90,4% não concordam com a taxa de pagamento (HIDALGO, 2020a).

Diante disso, é válido ressaltar que as mulheres que ingressam nesses empregos enfrentam as limitações que esse setor da economia lhes preparou por serem mulheres: a

insegurança, a violência, os estereótipos e os fardos históricos do cuidado. Todos esses fatores tornam hostis e ainda mais exclusivo dirigir um carro e trabalhar sob o comando de um aplicativo móvel.

Conforme relatam os motoristas do Uber, o trabalho com aplicativos digitais acontece na informalidade, precariedade e exploração. São essas condições que ameaçam a sustentabilidade da vida priorizando o capital aos direitos das pessoas, que tornam possível a existência dessas plataformas. Tanto os motoristas quanto os entregadores recebem poucos ganhos e enfrentam graves violações dos direitos trabalhistas; no entanto, os aplicativos são sua única opção de sustento (CEZÁRIO; DE ARAUJO, 2021).

Além disso, à medida que aumentam as necessidades, aumentam as pressões para aceitar empregos em circunstâncias adversas, assumindo os riscos da flexibilidade laboral e sem qualquer tipo de proteção. Isso se intensificou desde março de 2020, quando começou a pandemia, e colocou esses trabalhadores na primeira linha de contágio sem nenhum protocolo de biossegurança. Este tipo de trabalho automatiza os corpos dos trabalhadores porque as plataformas não apresentam a possibilidade real de desligamento. Isso pressiona os trabalhadores a permanecerem conectados por longas horas a fim de ganhar pontos para receber bônus, avaliação e "benefícios" para continuar trabalhando (MATILLA-SANTANDER; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, 2020).

Assim, estabelece-se uma relação de dependência, mascarada pela autonomia e pelo empreendedorismo. Dessa forma, as plataformas digitais exercem mecanismos de controle sobre os trabalhadores e induzem a competição entre eles, gerando uma atividade individualizada que os responsabiliza por seus próprios sucessos ou fracassos. Da mesma forma, as experiências das motoristas e distribuidoras demonstram os impactos diferenciados desses modelos de negócios; sofrem maior precariedade (CEZÁRIO; DE ARAUJO, 2021).

Nesse prisma, Gonsales (2020) afirma que as mesmas tecnologias que ampliam a capacidade de controle e organização do trabalho pelas plataformas e isolam os trabalhadores em seus meios intermediários (carro, moto, celular), também os capacitam com novas ferramentas para que rompam o isolamento e organizem a classe.

Então, é por isso que é apostado em análises intersetoriais em que gênero e nacionalidade são categorias fundamentais para compreender a complexidade dessas

obras. Somando-se às mensagens que os trabalhadores repetem constantemente, a demanda não é que as plataformas desapareçam, mas que as condições de trabalho existentes sejam justas e dignas. Por isso, é necessário contribuir com as lutas que as distribuidoras e motoristas posicionam com suas propostas, demandas e necessidades, pois são os protagonistas desses debates (MATILLA-SANTANDER; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, 2020).

Por conseguinte, a partir das inúmeras manifestações e greves realizadas por trabalhadores plataformizados no Brasil e no mundo, deixam evidente que há limites ao modelo de controle e organização do trabalho efetuado pelas empresas plataformas (GONSALES, 2020). Então, esses movimentos buscam colocar fim ao discurso de empreendedorismo e parceria que as plataformas promovem.

Não obstante, segundo Filgueiras e Antunes (2020) nunca foi tão fácil, do ponto de vista técnico, efetivar o direito do trabalho, porém justamente quando é mais fácil proteger o trabalho, mais difícil se torna politicamente implementar essa regulação, devido ao aprofundamento de forças entre capital e trabalho.

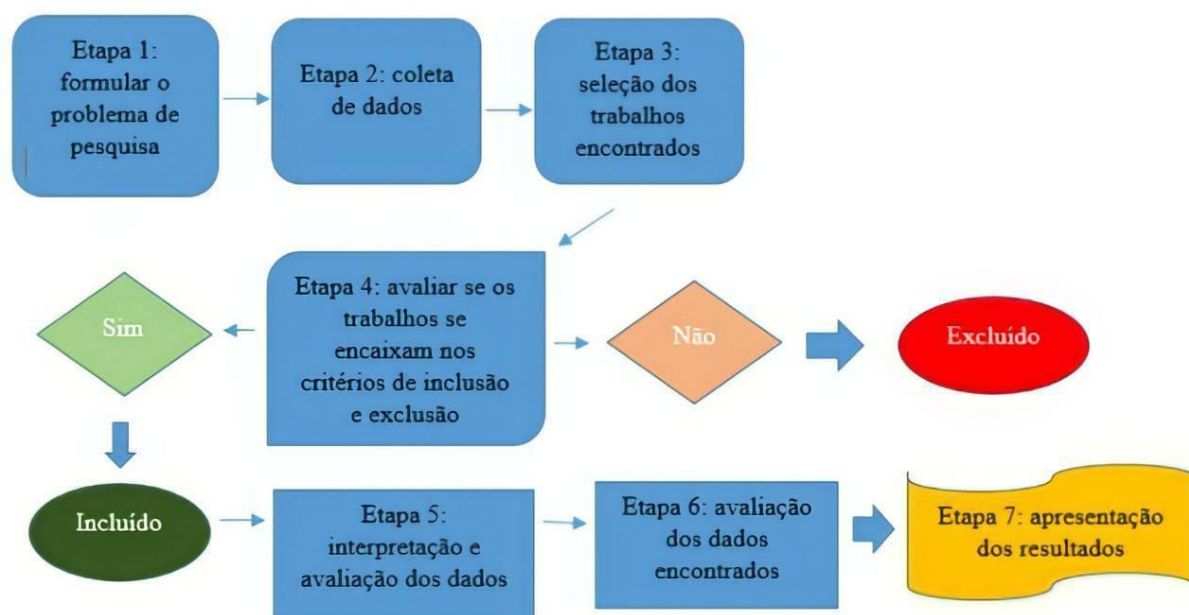
Levando em consideração os aspectos citados neste capítulo, percebe-se que as empresas/plataformas produzem e reproduzem trabalho produtivo, estabelecendo uma relação capital-trabalho antagônica: desfavorável para o trabalhador, mas é capaz de conceder renda para a sobrevivência, além da produção de valor para o capital. Assim, mesmo sem essa relação de capital-trabalho estabelecida, essas plataformas promovem a desvalorização do valor do trabalho, devido ao uso do prossumidor: consumidor como o próprio produtor (GONSALES, 2020).

Por fim, diante do exposto neste capítulo, percebe-se que a rápida expansão em larga escala desse fenômeno trouxe impactos importantes na vida dos trabalhadores, uma vez que se veem trabalhando, mas abarcados de condições e obrigações que lhes causam prejuízos, tomando a forma de escravidão moderna, acentuada pela flexibilização, precarização e por legislações trabalhistas corrosivas e que, combinados com a inserção contínua de tecnologias no mercado, só tende a agravar o quadro de precarização do trabalho.

3 METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa pura, com objetivo metodológico exploratório de natureza qualitativa e procedimento metodológico de revisão sistemática. As etapas da pesquisa estão elucidadas na figura 1.

Figura 1. Fluxo das etapas da pesquisa



Fonte: Própria Autora

A visão exploratória, a qual o objetivo metodológico deste estudo se embasa, ajuda a identificar a relação entre as expectativas e o estilo de implantação, pois busca proporcionar maior familiaridade com o problema, visando tornar mais explícito ou construir hipóteses (GIL, 1991, SILVA; MENEZES, 2001). Esta pesquisa possui também cunho qualitativo, pois se busca compreender e interpretar expectativas sobre o tema e elementos adquiridos (GÜNTHER, 2006). Tem como procedimento metodológico a revisão sistemática, sendo que para Sampaio e Mancini (2007), a revisão sistemática permite a reunião de evidências de pesquisas a partir do que já existe na literatura.

Dessa forma, mesmo que haja estudos sobre a temática em questão, a pesquisa exploratória é de suma importância, pois, para um mesmo fenômeno, pode haver

inúmeras explicações e alternativas, fazendo com que o pesquisador tome conhecimento, de pelo menos, alguns destes fatos.

Assim sendo, foi realizada uma pesquisa sobre o que já existe na literatura nacional, dos anos de 2017 a 2021, a respeito do tema uberização do trabalho e os efeitos na saúde mental do trabalhador. As publicações foram selecionadas nas bases de dados da Biblioteca Virtual em Saúde - BVS, da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações - BDTD e no Google Acadêmico, utilizando os seguintes descritores combinados: uberização do trabalho; uberização e precarização do trabalho. Publicações repetidas em uma ou mais bases foram contabilizadas apenas uma vez.

Então, após a elaboração do problema de pesquisa, o qual se deu por um questionamento claro e objetivo sobre o objetivo da pesquisa, foi iniciada a etapa dois: estratégia de coleta de dados, na qual elaborou-se um protocolo que teve como finalidade orientar ambas pesquisadoras a como prosseguir com o levantamento de dados. Neste protocolo foram apresentadas informações como: pergunta de pesquisa, objetivo do trabalho, descritores, ano de publicação, tipo de publicação, plataforma de pesquisa e metodologia adotada para coleta de informação.

Partindo para a etapa seguinte, a qual realizou-se a leitura dos títulos e, em seguida, dos resumos para a checagem dos critérios de inclusão e exclusão, devendo ser trabalhos publicados e disponíveis nas bases de dados selecionadas a partir de janeiro do ano de 2017 até 2021, os quais se relacionem com as palavras-chave. Foram excluídas pesquisas incompletas, pesquisas em outros idiomas e repetidas. É importante frisar que o ano escolhido para início das buscas (2017) foi o ano em que surgiu o conceito “uberização”, com isso, houve também o surgimento de pesquisas com enfoque nesse novo conceito.

Nesse momento, fez-se necessário duas pesquisadoras fazendo a busca individualmente, a fim de que nenhum estudo passasse despercebido, garantindo assim, uma maior fidedignidade para esta produção. Frente ao exposto, foram avaliados os estudos selecionados e, posteriormente, a apresentação dos resultados e conclusões adquiridas com a pesquisa (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

Assim, apesar da revisão sistemática proporcionar uma maior segurança em seus procedimentos e ser base auxiliar para a tomada de decisão, ela apresenta riscos. Seus riscos podem ser apresentados devido às limitações e variáveis dos estudos embasados,

como viés de linguagem, viés nos estudos primários, dificuldade em combinar estudos devido suas diferenças de população, intervenções, desfecho e outras variáveis (BRASIL, 2012). Frente a isso, foram tomadas medidas a fim de que os riscos desta produção sejam minimizados.

Deste modo, este trabalho pode ser base de dados para futuras pesquisas na área, auxiliando na tomada de decisões, por reunir várias pesquisas científicas a respeito do tema, esta produção dará visibilidade aos trabalhadores uberizados, possibilitando o apoio na sua causa. Assim, com a conclusão desta produção, pode também auxiliar na formulação de ideias e projetos que busquem minimizar os impactos negativos advindos do fenômeno da uberização do trabalho. Por conseguinte, a última fase desta metodologia evidenciou os resultados obtidos a partir do estudo das pesquisas selecionadas, elucidando os objetivos supracitados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As buscas nas bases de dados se deram entre os dias 13 de agosto de 2021 a 08 de setembro de 2021 pela pesquisadora A (OLIVEIRA, G. B.) chegando a um total de 1443 publicações encontradas e, dos dias 11 setembro de 2021 ao dia 14 de setembro de 2021, chegando a um total de 1.425 publicações encontradas pela pesquisadora B (FERREIRA, R. A.).

A pesquisadora A encontrou 8 artigos na BVS-PSI, 20 publicações na BDTD e 1.415 publicações no Google Acadêmico, enquanto a pesquisadora B encontrou um total de 7 artigos na BVS-Psi, 20 publicações na BDTD e 1.425 publicações no Google Acadêmico.

A fase primária da pesquisa se deu pela coleta de dados nas plataformas utilizando os descritores pré-selecionados, “uberização do trabalho” e os descritores combinados “uberização do trabalho e precarização do trabalho”. Assim, conforme o protocolo metodológico, aplicou-se os filtros no que tange à data e ao idioma, seguido pelas leituras dos títulos, resumo, introdução e resultados, aplicando-se os critérios de inclusão e exclusão.

As tabelas a seguir apresentam os resultados das publicações, após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão por cada pesquisadora de forma individual:

Quadro 1. Resultados por base de dados

Base de dados	Pesquisadora A	Pesquisadora B
BVS-Psi	2 publicações	1 publicação
BDTD	4 publicações	1 publicação
Google Acadêmico	17 publicações	17 publicações
TOTAL	23 publicações	19 publicações

Logo, dos trabalhos filtrados por data e idioma, foram excluídas 1.221 publicações pela pesquisadora A e 1.229 pela pesquisadora B.

Deste modo, dos estudos selecionados, 7 deles são diferentes e 17 se repetem na seleção de ambas. A pesquisadora A escolheu 6 publicações as quais não foram escolhidas pela pesquisadora B, e a pesquisadora B escolheu 1 publicação, a qual não foi selecionada pela pesquisadora A. Assim, a pesquisadora A acrescentou a publicação diferente que a pesquisadora B selecionou e assim, a análise de seu com 24 estudos.

Então, para esta pesquisa foram considerados artigos, monografias, dissertações e teses. A quantidade de publicações selecionadas em cada categoria é apresentada na tabela a seguir:

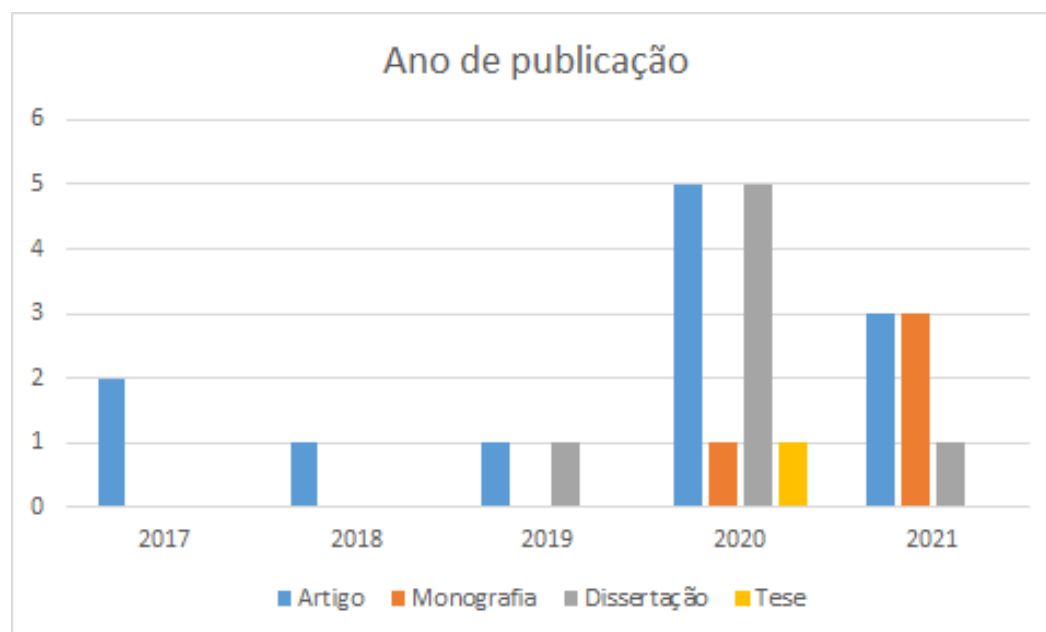
Quadro 2. Tipo de publicações selecionadas por ambas pesquisadoras

Tipo	Quantidade
Artigos	12
Monografias	4
Dissertações	7
Teses	1
TOTAL	24

Assim, percebe-se que há uma grande disparidade quando analisada a quantidade de publicações e seus tipos, sendo a categoria artigo a que obteve mais estudos. A hipótese para esse dado se dá em decorrência da demora do processo de aceitação nas bases de dados.

A seguir, no gráfico 1, estão dispostos os dados em relação ao ano de publicação e a quantidade de trabalhos publicados por ano, de acordo com a metodologia estabelecida.

Figura 2. Quantidade de pesquisas encontradas entre 2017 e 2021



Fonte: própria autora

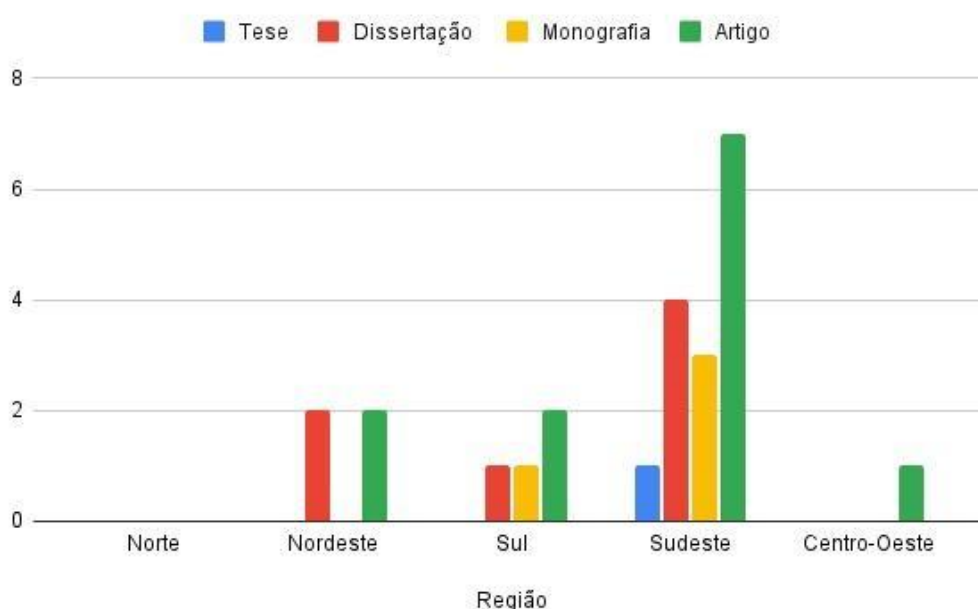
A partir do gráfico acima, percebe-se que foram publicados mais estudos nos anos de 2020 e 2021. Já o ano de 2017 teve poucas pesquisas, embora fosse um ano com um marco importante que trouxe o surgimento do conceito “uberização do

trabalho”, trazendo também a oportunidade de formulação de pesquisas na área, além de definir essa nova modalidade de trabalho com características e que possibilitou com que as pessoas tivessem respaldo para se perceber incluídas nesse meio. Por ser um conceito relativamente novo, pode explicar o motivo dos baixos números de pesquisa na área. Todavia, percebe-se o aumento dos números no decorrer dos anos, principalmente em 2020 e 2021.

Com o surgimento do conceito, a ascensão das tecnologias de comunicação e maior adesão a esse novo tipo de trabalho, a uberização do trabalho se tornou mais familiarizada na sociedade e mais vista. Com isso, nota-se o aumento no número de pesquisas. No ano de 2020 houve o surgimento da pandemia de COVID-19, a qual fez com que o isolamento social fosse empregado, culminando em desemprego e acréscimo no número de trabalhadores uberizados. Assim, surgiu a necessidade de estudos voltados a uma nova realidade, a um trabalho adaptado a essas condições e às consequências da combinação de pandemia e uberização. Acredita-se que a quantidade de pesquisas desse tema tende a crescer nos próximos anos.

A partir das publicações analisadas, foi feito um levantamento por região demográfica, o qual será apresentado no gráfico a seguir:

Figura 3. Quantidade de pesquisas selecionadas por região do Brasil

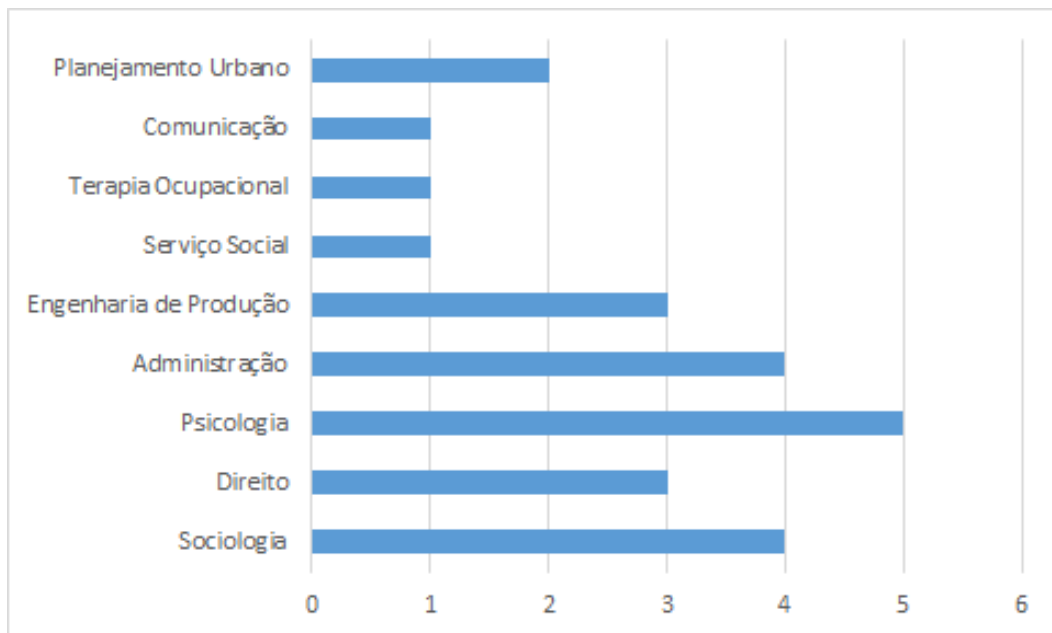


Fonte: própria autora

Percebe-se então que a região Norte do país não publicou nenhum estudo que se encaixe nas especificidades deste estudo, assim se tornando difícil saber sobre a realidade dos efeitos da uberização do trabalho na saúde mental do trabalhador nesta região do país. Então, esse resultado sugere a necessidade do incentivo à pesquisa voltados a essa área do conhecimento, visto que o tema é de abrangência mundial.

Em relação as áreas de pesquisa que as publicações se encontram, o gráfico a seguir apresenta as informações levantadas:

Figura 4. Áreas de pesquisa dos estudos



Fonte: própria autora

A psicologia lidera na seleção de publicações, isso pode se dá devido a influência do foco deste estudo, uma vez que visa a saúde mental do trabalhador. As demais áreas trazem informações importantes sobre a uberização do trabalho e seus efeitos sobre a saúde mental do trabalhador. É importante frisar que as publicações que se voltavam apenas para o vínculo empregatício, ou que tratavam apenas de questões jurídicas, da evolução do modo de trabalho ou apenas de economia não foram selecionadas.

As informações obtidas foram levantadas por meio de instrumentos como questionários, entrevistas, grupo focal e/ou discussão, observação, análise de documentos. Algumas pesquisas usaram mais de um instrumento e algumas foram realizadas via WhatsApp.

Quadro 3. Instrumentos/estratégias de coleta de dados

Instrumento/estratégia para coleta de dados	Quantidade
Questionário	5
Entrevista/entrevista semi-estruturada	10
Escuta qualificada	1
Diário de pesquisa	1
Observação	2
Grupo focal/discussão	1
Análise de documentos	14

Como aspectos que mais aparecem nos resultados encontrados, a tabela a seguir evidencia os agravos relacionados à uberização do trabalho que mais foram levantados pelas pesquisas selecionadas para a análise final.

Quadro 4. Agravos relacionados à uberização do trabalho levantados pelas pesquisas analisadas

Agravos	Quantidade
Ausência de vínculo empregatício: falta de garantias, seguranças e direitos trabalhistas	26
Custos da atividade e dos riscos	25
Violência urbana e insegurança	25
Longas jornadas de trabalho: autoexploração	20
Estresse: trânsito, passageiros, clientes	20
Falácia da flexibilidade	20
Baixa remuneração	19
Falta de transparência nas regras do contrato, assim como da distribuição da demanda entre os trabalhadores	10
Sistema de avaliação	10
Sanções disciplinares e punições	8
Regime de prontidão	8
Metas a serem atingidas obrigatórias pelos apps	7
Taxas excessivas	6
Dificuldade em negociar com o app o preço do seu trabalho	5
Dificuldade em reportar problemas ao aplicativo/plataforma	5
Ausência de ambiente fixo e adequado para apoio da atividade	4

Condutas propostas pelos apps: formas de se comportar	3
Síndrome de <i>Burnout</i>	2
Neomarginalização	1
“Car-Office”	1
Impossibilidade de exercer inovações ou criatividade	1
Gameificação;	1

A análise das pesquisas selecionadas aponta que existem vários fatores que fazem o trabalho uberizado ser nocivo à saúde física e mental do trabalhador. As péssimas condições de trabalho a que estes trabalhadores estão submetidos foram evidenciadas em todos os trabalhos analisados.

Em contrapartida aos dados supracitados, o quadro seguir mostra os benefícios da uberização do trabalho que foram evidenciados pelas pesquisas a partir das falas dos trabalhadores uberizados.

Quadro 5. Benefícios da uberização do trabalho levantados pelas pesquisas, a partir das falas dos trabalhadores uberizados

Benefícios	Quantidade
Alternativa para o desemprego	5
Liberdade para gerenciar o tempo de trabalho	5
Não ter chefe	5
Principal fonte de renda	3
Renda extra	3
Alternativa para quem não tem diploma ou profissão	2
Trabalho momentâneo: “bico”	2
Oportunidade para conhecer novas pessoas	1
Trabalho útil para a sociedade	1
Desburocratização	1
Existência de grupo de colegas uberizados	1

Conforme o quadro acima, existe uma tentativa de busca de qualidades/benefícios para uberização do trabalho. Percebe-se uma notória discrepância entre os números do quadro de agravos para o de benefícios. Com isso, se torna mais evidente ainda que a uberização do trabalho é muito mais nociva à saúde do que saudável. Esses benefícios trazidos pelos trabalhadores são dos discursos que as próprias empresas aplicativos fomentam para seduzirem os trabalhadores. Então, pode-se levantar a hipótese de há a existência da necessidade de significado para tanto sofrimento no trabalho.

Percebe-se, então, que as pesquisas analisadas apontam mais agravos do que os benefícios da uberização do trabalho. Se tratando dos benefícios, é notório que estes são enviados, em uma tentativa de eufemizar os agravos e buscar um sentido na profissão e no sofrimento para continuarem (re)existindo no mundo com tamanha precarização.

Deste modo, percebe-se que um novo conceito de trabalho foi imposto pela uberização, revelado por mais uma face da internet, a qual através de um “click” leva a sociedade a um novo modo de relacionar-se, um novo estilo de vida contemporâneo e desencadeia uma série de acontecimentos que fomenta o capitalismo.

Então, através dos dados apresentados nos resultados dos estudos selecionados, notou-se que as pesquisas se baseiam principalmente em uma visão negativa sobre a uberização do trabalho, que traz desconfortos significativos à vida do trabalhador imerso nesta nova modalidade, o que vai ao encontro com o que Dejours (1994) já afirmava, o trabalho também pode ser fonte de sofrimento.

Assim, a partir da análise dos estudos selecionados, é notório que a uberização do trabalho acarreta um adoecimento psíquico do trabalhador que decorre da atividade laboral. Deste modo, encontram-se vários agravos relacionados ao trabalho que atingem o trabalhador submerso nesta modalidade. Predominam as longas jornadas de trabalho, a baixa remuneração, ausência de vínculo empregatício, falta de seguros com gastos decorrentes da atividade, violência urbana e as punições. Então, apesar do trabalho ter uma centralidade na vida do trabalhador, o atual cenário de precariedade é extremamente desanimador e totalmente desfavorável (FACAS, 2013).

Esses resultados foram encontrados em 20 publicações, o que pode significar que os estudos se voltam à causa do trabalhador inserido nesse contexto, o qual está em crescimento desenfreado, pois conforme Abílio (2020), a uberização do trabalho trata-se de uma tendência mundial que percebe o trabalhador como um autogerente subordinado disponível e sem garantias. Por isso, nota-se a necessidade de estudos voltados para esta área do conhecimento, já que este fenômeno traz sérios prejuízos à vida do trabalhador, embora traga benefícios para a sociedade, como o fácil acesso, rapidez e praticidade dos serviços.

As longas horas de jornadas de trabalho, fomentadas pelo discurso baseado na autoexploração, foram percebidas como um dos maiores problemas vivenciados pelos trabalhadores uberizados. Standing (2003) afirma que a existência de normas que estabeleçam limites de jornada de trabalho se encaixa nas exigências de segurança do trabalho, todavia, a uberização do trabalho não fornece essa segurança, mas ao contrário, fomenta a autoexploração com o discurso de ganhe pelo tanto que trabalha, acarretando cargas horárias excessivas.

O discurso de autonomia, flexibilidade e ganhos altos e fáceis podem ser motivos para tamanha adesão à uberização. É importante ressaltar que o termo “flexibilidade” se amplia para outros espaços além da produção e formas de contratos flexíveis, deste modo, a crise econômica favorece essa flexibilização, uma vez que os trabalhadores aceitam essas modificações como forma de driblar o desemprego (ANDRÉ, R. G. *et al*, 2019).

Fato esse que é muito nítido nos resultados dos estudos, posto que os trabalhadores se percebem nesta condição, submersos na falácia da flexibilidade e mesmo assim se mantêm nela para poderem sustentar a si e suas famílias. Com isso, acabam entrando em um processo de autoexploração, sacrificando seu próprio tempo, o que acaba gerando um custo afetivo, humano e cognitivo.

Assim, é possível afirmar que a uberização se resulta de um receituário neoliberal, o qual baseia-se na flexibilização, desregulamentação e privatização. Combinação que acaba se tornando uma nova forma de gerir, organizar e controlar o trabalho e o trabalhador (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020; ABÍLIO, 2019)

As pesquisas também evidenciam que a ausência de vínculo empregatício é um dos agravos mais levantados pelos trabalhadores, em virtude de que estes trabalhadores

se veem sem seguros ou garantias, tendo que arcar com os gastos advindos da atividade laboral, com os perigos, problemas, doenças laborais sem terem qualquer tipo de auxílio ou ajuda. Praun e Antunes (2020) corroboram com essa ideia quando afirmam que a legião da força de trabalho que busca nas plataformas digitais, em meio ao desemprego e aos baixos salários, sendo uma forma de sustento que é imposta por corporações globais.

Assim, essas empresas aplicativos se escondem atrás do algoritmo para poderem manipular e gerir a forma de trabalho, surgindo o conceito de subordinação algorítmica, que leva ao questionamento do livre arbítrio deste trabalhador (DE CASTRO OLIVEIRA, 2021), o qual mesmo afirmando não ter chefe, se queixa de receber até mesmo *script* pré ordenado de como se comportar diante do usuário para poder receber uma boa avaliação e não sofrer sanções disciplinares.

Isso se torna um dilema, pois ao mesmo tempo que as empresas aplicativos afirmam serem apenas sócios-colaboradores, elas aumentam as taxas para o trabalhador, impõem sanções e os submetem à avaliação, elas não oferecem meios para assegurar estes trabalhadores e ajudarem a melhorarem seus desempenhos. Assim, vai ao encontro com a afirmação de que esses fatores vão fazer com que o trabalhador adoeca (MORAES, 2013; MENDES, 2019) e isso está diretamente ligado ao surgimento dos transtornos psicológicos, fator importante evidenciado nas pesquisas selecionadas, que surgem devido a distância do prescrito para o real, trazendo sofrimentos, mas que ajuda levar o trabalhador a busca de soluções, por meio da criatividade.

As pesquisas selecionadas também relataram agravos como o transtorno de ansiedade, episódios depressivos, transtornos de estresse pós-traumáticos, tensão, medo durante a atividade, sentimento de desamparo - o que se volta novamente à ausência de vínculos e garantias - insegurança, apreensão, indignação, irritação, dificuldade para dormir, o que gera extremo desgaste mental, estresse e também pode levar a doenças ocupacionais devido aos esforços repetitivos e postura forçada. Estes transtornos estão descritos na portaria /MS No 1.339/1999 como transtornos mentais comuns que se relacionam ao trabalho (BRASIL, 2001).

Então, quando analisado o conceito de saúde mental não só como a ausência de doenças, mas também como o relacionamento entre a pessoa e o meio e o pleno desenvolvimento da pessoa na sociedade, percebe-se que o trabalhador uberizado se

encontra em uma situação de adoecimento psíquico, mesmo que, por muitas vezes, ele não se perceba como alguém adoecido psicologicamente, acreditando ser algo aceitável, pois é deste trabalho que consegue tirar o seu sustento (PIRES, 2019).

Em virtude dos fatos supracitados, as evidências encontradas se relacionam ao trabalho ou a algum aspecto dele. Os quadros de transtornos podem se dar devido às exigências do trabalho, frustrações, competição, ausência de sentido ou autodesvalorização, fracasso, falta de reconhecimento, o que é muito nítido na relação entre aplicativo e trabalhador, e também as condições precárias de trabalho, como ausência de local de apoio com banheiros, alimentação, descanso e necessidades básicas para a atividade laboral (BRASIL, 2001; SCAPINI, 2020). Deste modo, é notório que a uberização estimula o estresse devido às suas características de ritmo e carga horária de trabalho, na organização do tempo de trabalho, nível de participação, podendo levar aos transtornos supracitados e até mesmo a patologias severas, como infarto, úlceras gástricas, hipertensão, dores no corpo, dentre outros (RESENDE et al., 2011; MACHADO, et al., 2019; APOUEY; STABILE; 2020).

Apesar de tantas complicações, é necessário avaliar as condições e história de vida do trabalhador, assim como o contexto em que está inserido, pois, segundo Amazarray et al. (2014), o processo de adoecer é específico para cada pessoa. Portanto, nem sempre o trabalhador se percebe infeliz na condição de uberizado, dando um significado para a experiência de trabalho.

Entretanto, o trabalhador uberizado se vê, na maioria das vezes, afogado em um sistema capitalista, o qual não permite com que ele tenha voz para negociar o preço do seu trabalho, discutir condições, contrato, fazer reclamações ou pedidos. Mas está em um regime de prontidão, que faz com que ele tenha metas a atingir e fique alerta e disposto a aceitar qualquer serviço, pois, caso contrário, será punido pelo aplicativo, podendo até mesmo ser desligado sem ter a chance de se explicar.

Esse regime de prontidão e a falácia da flexibilidade leva o trabalhador a colocar sua integridade física e mental em jogo, quando aceitam serviços que envolvem periculosidade para poderem receber o sustento, mas sem ter nenhuma garantia de segurança (TEIXEIRA et al, 2016). A violência urbana foi levantada pelos estudos selecionados como um dos agravos relacionados ao trabalho que está mais presente no

fenômeno da uberização. Isso gera medo, estresse e transtornos psicológicos, além dos possíveis prejuízos financeiros, os quais ficam por conta apenas do trabalhador.

Então, ao mesmo tempo que esse regime capitalista prega a ideia de flexibilidade e ausência de chefe, ele continua manipulando as contingências para poder controlar o trabalhador. E, nesse contexto, nota-se que o princípio básico das empresas plataformas é o monitoramento da qualidade do serviço prestado, que se dá através de avaliações anônimas dos usuários (GILBERT; DEWINE; SEIS, 2011).

Assim, desta vez, este trabalhador não se vê apenas com um chefe, mas com milhares, uma vez que a avaliação quem faz são os clientes, sem ter qualquer base sólida que a fomenta. Tais avaliações podem levar a diminuição da demanda de trabalho, o que gera diminuição do lucro do trabalhador, o impedindo de se sustentar. Portanto, esse sistema de avaliação deixa o trabalhador vulnerável aos clientes, principalmente àqueles mais exigentes, pois, más avaliações podem o levar ao desligamento, sem possibilidade de apelo devido à ausência de vínculo empregatício formal (MOURA, 2021).

Outros fatores que levam o trabalhador ao adoecimento, mencionados por duas pesquisas selecionadas, foram os novos termos chamados de “gameificação”, “neomarginalização” e o novo “*car-office*”. Tais terminologias mostram que a uberização do trabalho, além de trazer uma nova forma de trabalhar, traz consigo novos problemas, novas contingências, as quais ainda não eram nem conceituadas.

A gameificação tem como objetivo promover engajamento entre trabalhadores e consumidores por meio de incentivos a competições baseadas no desempenho, para assim obter melhores resultados (DYMEK; ZACKARIASSON, 2016). A uberização aplica este conceito quando estimula a competição entre os trabalhadores, pontuando àqueles que produzem mais e reforçando este tipo de comportamento possibilitando mais “corridas”, mais chances de ganhar mais dinheiro. Àqueles trabalhadores que não atingem a meta, estabelecida por meio de algoritmo, acabam sofrendo punições.

Outro fator prejudicial levantado pelas pesquisas é a neomarginalização, a qual grupos pobres, historicamente excluídos e que atualmente também são vítimas das novas formas de exploração, sofrem preconceito no seu trabalho e reforçam esta distinção de classe (MOURA, 2021). Deste modo, percebe-se que o trabalhador

uberizado sofre também com o olhar marginalizado de uma sociedade, característico pelo julgamento, principalmente daqueles que utilizam o serviço.

Também se percebeu um novo efeito advindo da uberização do trabalho, o chamado “car-office”. Após o home-office, acentuado principalmente pela atual pandemia, o car-office veio como uma proposta para os motoristas que não retornam aos seus lares para fazerem atividades essenciais como se alimentar e nem têm um local de trabalho com uma estrutura física adequada para suporte. Assim, esses trabalhadores fazem suas atividades dentro do próprio automóvel, o qual acaba se tornando um escritório ou um ambiente para passar o tempo enquanto aguarda a próxima solicitação de trabalho. Então, esse novo efeito traz consigo mais um fator de adoecimento ao trabalhador.

Deste modo, percebe-se a relação entre trabalho e saúde mental, uma vez que a saúde também advém do trabalho. Devido aos fatos mencionados, nota-se que as condições de trabalho podem levar o trabalhador ao adoecimento físico/psíquico. As características da uberização em consonância com o atual cenário de crise econômica, política e sanitária favorecem cada vez mais a precarização, fazendo com que a população submetida a esses conceitos sofra com a “neoescravidão”, impactando diretamente na qualidade de vida e nos novos conceitos de trabalho.

Portanto, apesar da ascensão da uberização do trabalho e dos dados já existentes sobre essa nova morfologia do trabalho, é importante frisar que ainda há lacunas relevantes para o estudo deste fenômeno, por se tratar de um tema muito amplo e relativamente novo. Percebe-se que essa nova modalidade de trabalho representa uma reestruturação ou revolução que irá obrigar as formas de trabalho a se adaptarem para que consigam acompanhar as demandas advindas de uma sociedade digital, o que torna as legislações trabalhistas desatualizadas e incapazes de abarcar as novas concepções de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as pesquisas selecionadas na revisão sistemática sobre a uberização do trabalho e os efeitos na saúde mental do trabalhador, nota-se que a uberização, embora seja uma alternativa para o desemprego, ela é nociva à saúde do

trabalhador, posto que traz prejuízos financeiros, prejuízos à saúde física e mental, com características que fomentam a autoexploração, trazendo altos custos àqueles que buscam sobreviver desse trabalho, submetidos a um novo tipo de escravidão digital.

Tendo em conta as publicações estudadas, foi possível entender que flexibilidade traz um aspecto negativo do conceito, uma vez que era vista como algo positivo, que levava maior autonomia ao trabalhador, hoje, com o fenômeno da uberização do trabalho, o termo “flexibilidade” acaba trazendo um sentido de ausência de vínculo empregatício, no qual as empresas aplicativos não têm compromisso com o trabalhador, mas somente com os lucros advindos da força de trabalho, sendo assim, algo negativo.

Constatou-se, ainda, que, a uberização do trabalho é vista pelo capitalismo como oportunidade, alternativa para o desemprego, trabalho de segunda linha como opção complementar de renda, sendo uma possibilidade também para quem não tem formação, opção desburocratizada, ao mesmo tempo que defende a ideia da falácia da flexibilidade e da ausência de um chefe.

Ao combinar a flexibilidade e a ausência de vínculo empregatício, percebe-se então a outra face da uberização do trabalho: a precarização. A precarização é a característica marcante deste novo fenômeno, a qual é muito percebida pelo trabalhador submetido a esses discursos falaciosos. Todavia, foi possível identificar que as empresas de aplicativo se escondem atrás do algoritmo e driblam as legislações trabalhistas para continuarem atuando em prol de seus lucros.

A pandemia da COVID-19, a crise econômica e a política vêm favorecendo o desemprego e acabam por estimular ainda mais um futuro de incertezas e insegurança, fazendo com que as pessoas submetidas a trabalhos tão precários adoçam ainda mais, o que também contribui com o sistema capitalista que lucra com as adversidades e promove ainda mais a pobreza.

Nesse sentido, foi possível confirmar que a linha entre saúde mental e trabalho é tênue. Devendo ser analisada com cautela, pois o trabalho pode levar ao adoecimento e agravar mais ainda quadros patológicos. Os dados levantados apresentam que os agravos à saúde advindos da uberização do trabalho mais levantados se referem, principalmente, à ausência de vínculo empregatício com seguros, direitos e garantias; as longas e exaustivas jornadas de trabalho com gastos e perigos advindos da atividade laboral; baixa remuneração com taxas excessivas aos trabalhadores; as sanções

disciplinares; sistema cruel de avaliações e dificuldade de negociar com o aplicativos ou reportar algum problema ou adversidade a ele.

Diante do exposto, as condições supracitadas culminam em adoecimento físico e psicológico, com patologias derivadas do estresse, da falta de condições ideais de trabalho, do esforço repetitivo e dos transtornos derivados das difíceis experiências laborais. Portanto, destaca-se a necessidade de conhecer os agravos relacionados ao trabalho e a saúde do trabalhador decorrentes da uberização do trabalho, pois deste modo é possível viabilizar e fortalecer os movimentos que deem visibilidade a causa do trabalhador, buscando assim, promover saúde, segurança, direitos e garantias no âmbito trabalhista.

Assim, a psicologia do trabalho fomenta dando apoio e buscando meios de melhorar a qualidade de vida do trabalhador submetido a esse regime de precarização, além de trabalhar em prol de amenizar os agravos advindos dessa condição desumana, a fim de ampliar o conhecimento dos agravos relacionados a esse fenômeno que só tende a crescer em todo o mundo. Com isso, faz-se necessário mais estudos que tenham foco não apenas nos aspectos jurídicos e sociológicos, mas que percebam o trabalhador como um ser biopsicossocial que está adoecido devido às condições precárias e sub-humanas de seu trabalho.

Por fim, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas com esse público, posto que não se objetivou esgotar o tema neste estudo, pois entende-se que a uberização do trabalho é um tema extremamente complexo, no qual se faz necessário ampliar as investigações, sendo importante também realizar pesquisas de campo para dar voz a esses trabalhadores, visando a melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, da qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. (2017). Disponível em: Uberização do trabalho: subsunção real da viração – Blog da Boitempo. Acesso em: 02 de junho de 2021.

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, vol. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674/1101>. Acesso em: 28 out. 2021.

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. *Estudos avançados*, v. 34, p. 111-126, 2020.

ALBORNOZ, S. O que é trabalho. 9ª edição. São Paulo: Brasilense, 2012. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zmgvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=historia+do+trabalho&ots=eaCQiI6PnO&sig=fbTt-1gnZrO_6_f8n8-LDnDbt3o#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 02 de junho de 2021.

AMAZARRAY *et al.* Investigação em Saúde Mental e Trabalho no Âmbito da Saúde Pública no Brasil. *In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo et al (Org.). Atenção à saúde mental do trabalhador: Sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho.* Porto Alegre: Evangraf, 2014, p. 75-92.

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.

ANDRÉ, R. G.; DA SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, R. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, pág. 229-237, setembro de 2003.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.

ANDRÉ, R. G. *et al.* “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, R. O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.

APOUEY, B.; STABILE, M. The effects of Uber diffusion on mental health in the UK. 2020.

BAHIA, SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO. SUPERINTENDÊNCIA DE VIGILÂNCIA E PROTEÇÃO DA SAÚDE. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho/organizado por Suerda Fortaleza de Souza/SESAB/SUVISA/DIVAST/CESAT - Salvador: DIVAST, 2014. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>.

BENSUSÁN, G. Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. Bensusán, G., Eichhorst, W. y Rodríguez, JM Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017.

BUENO, F. S. Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa. São Paulo: Lisa, 1988. BUENO, Franciso da S. Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa. São Paulo: Lisa, 1988.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. Departamento de Ciência e Tecnologia. Diretrizes metodológicas: elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, p.92, 2012.– (Série A: Normas e Manuais Técnicos).

BRASIL, Ministério da Saúde do. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde /Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf.

BRUNO, L. Educação e desenvolvimento econômico no Brasil. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 48, p. 545-562, Dec. 2011.

CALVET, O. A. Direito ao lazer nas relações de trabalho. 2006.

COLMÁN, E.; POLA, K. D. Trabalho em Marx e Serviço Social. (2009). Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2009/2009_2/Artigo%20evaristo.pdf. Acesso em: 02 de junho de 2021.

CARDOSO, A. C. M. "O tempo de trabalho na sociedade contemporânea". In: Martins, Heloisa Helena Teixeira de Souza & Collado, Patricia Alejandra (Org.). Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina. São Paulo: Hucitec, 2009.

CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Soc. estado.**, Brasília, v. 28, n. 2, p. 351-374, Aug. 2013.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Brasil já tem quase um milhão de motoboys e maioria é informal, diz Dieese. (2020). Disponível em: https://www.saude.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMS-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadores-COVID-19.pdf. Acesso em: 02 de junho de 2021.

CEZÁRIO, M. B. O.; DE ARAUJO, W. M. A precarização das relações de trabalho: o caso uber e a subordinação estrutural. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23544-23562, 2021.

DAL ROSSO, S. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez; Oboré, 1994.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, pág. 27-34, dezembro de 2004.

DE FREITAS SOARES, J. *et al.* Nova economia de compartilhamento: um estudo acerca da responsabilização das empresas contratantes sobre seus “colaboradores” perante a pandemia do novo COVID-19. **Revista Jurídica**, v. 5, n. 62, p. 206-228, 2021.

DOS SANTOS REIS, C.; MEIRELES, E. Autonomia na subordinação: a relação de emprego entre os motoristas e a UBER. **Trabalho, reformas e tecnologia**, p. 54, v. 7, n. 3, p. 23544-23562, 2021.

DUBAL, V. B. An Uber Ambivalence: Employee Status, Worker Perspectives, & Regulation in the Gig Economy. **UC Hastings Research Paper**, n. 381, 2019.

DUARTE, F. S.; MENDES, A. M. Da escravização à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. Núcleo dos estudos organizacionais e sociedade | **Face / UFMG** | Belo Horizonte | v. 2 n. 3 (2015): Abril.

FACAS, E. P. Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2013.

FIGUEIRA, V.; CAVALCANTE, S. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. *In*: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 32.

FIRMINO, R.; CARDOSO, B.; EVANGELISTA, R. Hyperconnectivity and (Im) mobility: Uber and surveillance capitalism by the Global South. Firmino, Rodrigo José, Bruno de Vasconcelos Cardoso, and Rafael Evangelista, p. 205-212, 2019.

GARCÍA, B. M. Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 9, n. 17, p. 13-40, 2018.

GONSALES, M. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. *In*: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 81.

GÜNTHER, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? **Psicologia: teoria e pesquisa**, 22(2), 201-209.

GRAHAM, M.; ANWAR, M. A. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. *In*: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 165.

GRUPO TEMÁTICO 14: TECNOLOGIA E TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19. Pensando os pós pandemia: Anos de reparação? Abet-Trabalho. Uberlândia-MG, 2021. Disponível em: Grupo Temático 14: Tecnologia e Trabalho durante a Pandemia de Covid-19. Pensando os pós pandemia: Anos de reparação? (abet-trabalho.org.br). Acesso em: 02 de junho de 2021.

GRUPO TEMÁTICO 04: RECONFIGURAÇÕES DO TRABALHO. Pensando os pós pandemia: Anos de reparação? Abet-Trabalho. Uberlândia-MG, 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/grupo-tematico-04-reconfiguracoes-do-trabalho/>. Acesso em: 02 de junho de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19. (2021). Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1?t=o-que-e&utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19. Acesso em: 02 de junho de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD COVID19. (2020). Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 02 de junho de 2021.

HOLZ, E. B. Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do Trabalho na Atualidade. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 17, n. 1, p. 128-130, Feb. 2013.

KATT, S. Uber Health As A Transportation Solution For Pediatric Primary Care Appointments. 2019.

LARUCCIA, M. M.; CUSCIANO, D. T.; SALLES MORAES, L. F. Digital Platforms and informal work: analysis of labor lawsuits in the city of São Paulo related to UBER. *In*: XXII World Congress on " Transformations of Work: challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security" at ILO, 4th-7th September. 2018.

MACHADO, L. C.; LIMONGI, J. E. Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores da rede municipal de ensino, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 325-334, 2019.

MARTINS, M. Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo: um estudo da Uber na cidade de São Paulo. 2019.

MARX, K. Contribuição à crítica da economia política. Trad. Maria Helena Barreiro Alves; revisão de Carlos Roberto F. Nogueira. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

- MARTINS, M. Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo: um estudo da Uber na cidade de São Paulo. 2019.
- MATILLA-SANTANDER, N.; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, J. M. Plataformas digitales y empleo: necesidad de monitorización y vigilancia de salud pública. **Revista Española de Salud Pública**, v. 92, p. e201806036, 2020.
- MENDES, A. M.; ARAUJO, K. R. Clínica da psicodinâmica do trabalho: O Sujeito em Ação. Curitiba: Juruá, 2012.
- MENDES, T. O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela? (2019)
Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 23 de junho de 2021.
- MORAES, R. D. de. Sofrimento Criativo e Patogênico. In: VIERA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013b, p. 415-419.
- MOURA, Lívia Romero de. Pedalando para sobreviver: o processo de uberização do trabalho e os entregadores ciclistas. 2021.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE – CORONAVIRUS BRASIL. COVID19
Painel Coronavírus. (2021). Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 02 de junho de 2021.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Vigilância em Saúde. Recomendações de proteção aos trabalhadores dos serviços de saúde no atendimento de COVID-19 e outras síndromes gripais. OE/SVS/MS | abr. 2020. Disponível em:
https://www.saude.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMS_Recomendacoesdeprotecaotrabalhadores-COVID-19.pdf. Acesso em: 02 de junho de 2021.
- MOURA, L. R. Pedalando para sobreviver: o processo de uberização do trabalho e os entregadores ciclistas. 2021.
- MOLL LEÓN, S. Representaciones de la salud mental en trabajadores de dos instituciones especializadas de Madri Metropolitana. **Revista de Psicología (PUCP)**, v. 31, n. 1, p. 99-128, 2013.
- OLIVEIRA, F. B. Construindo saberes e práticas em saúde mental. João Pessoa: UFPB/Editora Universitária; 2002.
- PASSOS, R. G. Precariedad y trabajo docente: expresiones del desafío ético-político para el Trabajo Social. **Trabajo social** (Universidad Nacional de Colombia), n. 17, p. 223-237, 2015.
- PETICCA-HARRIS, A; DEGAMA, N.; RAVISHANKAR, M. N. Postcapitalist precarious work and those in the ‘drivers’ seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, v. 27, n. 1, p. 36-59, 2020.

PIERCE, J.; LAWHON, M; MCCREARY, T. From precarious work to obsolete labour? Implications of technological disemployment for geographical scholarship. **Geografiska Annaler: Series B, Human Geography**, v. 101, n. 2, p. 84-101, 2019.

PIRES, D. Processo de trabalho em saúde, no Brasil no contexto das transformações atuais na esfera do trabalho. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 51, n. 3, p. 529-532, set. 1998.

PRAUN, L.; ANTUNES, R. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. In: ANTUNES, R. (org.) ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 102.

RESENDE, M. C. *et al.* Saúde mental e ansiedade em agentes comunitários que atuam em saúde da família em Uberlândia (MG, Brasil). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 4, p. 2115-2122, 2011.

REVELO, H. D. F. Economía colaborativa o relación laboral entre Uber y sus conductores: los efectos de la plataforma digital en el contrato de trabajo. **Boletín Informativo CEI**, v. 7, n. 3, 2020.

RODRÍGUEZ PÉREZ, M. A. *et al.* Configuración de las relaciones laborales en el sector servicios a partir del uso de plataformas digitales. Caso Uber en la Ciudad de Puebla: nuevas formas de precarización. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007. Disponível em: Acesso em 08 de abril de 2020.

SCAPINI, Ezequiel Zanco. Nem chefe, nem escritório? Controle e subordinação na uberização do trabalho. 2020.

SILVA, E. L. D., & MENEZES, E. M. (2001). Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Rev Bras Saude Ocup**; 41:e23, 2016.

SILVA, A. M. (2019). A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO BRASIL: UMA TENDÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO NO SÉCULO XXI. **Revista Trabalho Necessário**, 17(34), 229-251.

SOUSA, J. C.; SANTOS, A. C. B. A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 23, n. 1, p. 186-216, jan./abr. 2017.

TEIXEIRA, M. O.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. A. C. Precarização e terceirização: faces da mesma realidade. 256 p.; 23 cm. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

TITTONI, J.; NARDI, H. C. Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional. *In*: JACQUES, MGC., *et al.* org. Relações sociais e ética [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, p. 70- 80, 2008.

TRABALHO. *In*: Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: Trabalho - Dicio, Dicionário Online de Português. Acesso em: 02/06/2021.

UCHOA-DE-OLIVEIRA, F. M. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e22, 2020.

UBERIZAÇÃO. Abet-Trabalho. Uberlândia-MG, 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/tag/uberizacao/>. Acesso em: 02 de junho de 2021.

WOODCOCK, J. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. *In*: ANTUNES, R. (org.). ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 25, 26, 30, 51.

ZAMBRANO MONTENEGRO, J. L. *et al.* Aspectos relevantes de la relación laboral establecida entre “Uber Colombia SAS” y los “socios conductores”: la vía judicial. 2020. Tese de Doutorado. Universidad Santiago de Cali.