

Fragilização do psiquismo em tempos de precarização do trabalho

Kátia Barbosa Macêdo¹, Goiânia

Resumo: O trabalho é considerado como constituinte identitário e psíquico importante. A pandemia acelerou o processo de precarização das relações de trabalho. Em decorrência da crise econômica, milhões de trabalhadores buscaram o trabalho uberizado, que pressupõe exploração e a total falta de comprometimento com a saúde do trabalhador. A OMS indica que houve um aumento de casos de transtornos mentais e suicídios, sinalizando uma fragilização psíquica da população. O objetivo do estudo foi analisar o impacto do trabalho uberizado na subjetividade do trabalhador. Foram realizadas 30 entrevistas com trabalhadores uberizados, utilizou-se a análise clínica do trabalho embasada na Psicodinâmica do Trabalho. Os dados indicam que a adesão ao trabalho uberizado decorre do desemprego e da situação de crise econômica. As condições e relações de trabalho descritas apontam perda de direitos trabalhistas, falta de acesso à seguridade social, gestão via algoritmos. Os trabalhadores se submetem às condições precarizadas que comprometem sua saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Organizações; Trabalho; Saúde do trabalhador; Pandemia; Precarização.

¹ Analista Didata da Sociedade Brasileira de Psicanálise de Goiânia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Membro do COC- *Clinical Observation Committe* IPA. Consultora Ad Hoc do *IPA's Research Grants Committee*. Avenida Universitária, 1069. Setor Universitário. Goiânia GO CEP 74605-010. (62) 999738495. E-mail katiabarbosamacedo@gmail.com. Esses dados advêm de uma pesquisa da autora, aprovada pelo CONEP- Conselho Nacional de Ética e Pesquisa com número 3.919.229.

A importância do trabalho e seu impacto no psiquismo

Em uma de suas últimas entrevistas, ao ser perguntado sobre o que seria recomendável para preservar a saúde mental, Freud respondeu que, além de a pessoa ter uma vida emocional e sexual satisfatória, também deveria desempenhar um trabalho com o qual se identificasse, já indicando a importância do trabalho no funcionamento psíquico do indivíduo.

O trabalho ocupa posição central na vida do ser humano, e desempenha várias funções: além da sobrevivência, a inclusão social, a constituição identitária e psíquica e a manutenção da saúde mental. O trabalho possui diferentes dimensões, como a divisão técnica, social e hierárquica, que influenciam a subjetividade e impactam na saúde dos trabalhadores.

A Psicodinâmica do Trabalho, fundada por Christophe Dejours, possui como foco a relação entre trabalho e saúde mental. Nessa abordagem, nenhum trabalho é neutro no que se refere à saúde do trabalhador. Dejours afirma que ela

se ocupa da análise das relações entre o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, considerando o trabalho como uma atividade social e psicológica que envolve as relações interpessoais, as condições de produção e as estratégias de defesa dos trabalhadores. (Dejours, 1992, p.11).

Essa abordagem também busca compreender a subjetividade do indivíduo e como sua relação com a organização afeta a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho. Analisa as práticas de gestão e políticas organizacionais para identificar situações que podem contribuir para a promoção ou adoecimento do trabalhador. E para isso, utiliza duas categorias de análise: a organização do trabalho, que considera as condições de trabalho e as relações de trabalho e a mobilização subjetiva do trabalhador, que considera as vivências de prazer-sofrimento, as estratégias defensivas e as patologias (Machado & Macêdo, 2022).

A mobilização subjetiva do trabalho caracteriza-se por um processo permanente de relação entre sofrimento e prazer, passível de gerar estratégias defensivas para que o indivíduo lide com sua subjetividade no contexto da realidade objetiva do trabalho (Fleury & Macêdo, 2015). Segundo Dejours (1992), na abordagem psicodinâmica, as vivências de prazer e sofrimento funcionam como indicadores de saúde.

As vivências de prazer estão associadas a maior liberdade e autonomia, que possibilitam o engajamento do sujeito no trabalho, de forma a desafiá-lo em aplicar sua inteligência, garantindo-lhe toda sorte de satisfação pulsional — (psíquica, visceral e motora).

O prazer no trabalho pode ser entendido como uma vivência individual resultante da satisfação dos desejos e necessidades do corpo-mente. A relação entre as vivências de prazer-sofrimento indica um caráter dialético, ambivalente e complementar, sendo a partir dela que o sujeito busca dar sentido ao seu trabalho. O sofrimento pode ser criativo, quando o trabalho permite ao trabalhador transformar o sofrimento em ajustes na organização do trabalho, gerando prazer; pode também ser patológico, que ocorre quando falham todas as estratégias para lidar com o sofrimento, podendo levar a patologias. Se exposto a vivências de sofrimento, o indivíduo utiliza estratégias de defesa para lidar com esse contexto, que podem ser individuais, como a negação e a racionalização, ou coletivas, quando envolvem o grupo de trabalhadores (Macêdo, 2015).

A precarização das relações de trabalho

A partir da segunda metade do século XX, a economia brasileira passou por adaptações para acompanhar as mudanças do mercado global, o que influenciou a flexibilidade das jornadas e regimes de trabalho, bem como a desregulamentação da legislação que garante os direitos trabalhistas (CLT). A população de baixa renda foi a que mais sofreu com essas mudanças, uma vez que ela carece de mecanismos para se inserir nos processos formais do capitalismo (Costa, 2005). A precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho, caracterizando-se por diversos indicadores no contexto social. Relatórios da OIT (2018, 2019) que analisam os mercados de trabalho apontam uma desaceleração econômica e ampla variação dos indicadores.

Há geração insuficiente de postos de trabalho, mesmo com crescimento da população economicamente ativa (PEA); aumento do desemprego e informalidade; expansão dos empregos temporários e sem contrato, trabalhadores sem acesso à seguridade social; flexibilização das condições para a rescisão dos contratos de trabalho; redução das indenizações por demissão; imposição de limites ao direito de greve; e deterioração dos rendimentos do trabalho em um número significativo de países. Nas organizações a precarização se baseia em vínculos de trabalho com perdas de direitos trabalhistas; precarização da saúde dos trabalhadores; fragilização identitária; falta de reconhecimento social e do processo das identidades e fragilização dos agentes sociais. (Franco, Druck & Seligmann-Silva).

A Uberização configura-se como uma forma de precarização que tem se ampliado mundialmente. O termo uberização passou a ser amplamente utilizado a partir da popularização da plataforma digital Uber; contudo, trata-se de um processo iniciado há muitos anos e se estende a muitas profissões. A uberização é considerada a amplificação do processo de informalização do trabalho, promovendo mudanças qualitativas na conceituação desse modelo de trabalho, e resulta em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.

Nessa perspectiva, juntamente com o processo de terceirização do trabalho, ela pressupõe a flexibilização das relações de trabalho, o que implica a potencialização da exploração do trabalho por meio da legitimação da transferência de custos e riscos para os trabalhadores (Franco & Ferraz, 2019; Luvisa & Moraes, 2020).

Slee (2017) comenta que a Uber surgiu nos Estados Unidos da América (EUA), na cidade de São Francisco, em 2008. A ideia por trás da Uber parece ser bem simples: nas cidades, há pessoas que têm tempo disponível para trabalhar como motorista *freelance* (seja porque estão desempregadas, seja porque querem complementar sua renda para além da ocupação principal) e há passageiros em potencial. Quem precisa se deslocar pela cidade analisa as opções disponíveis.

Escolhendo o serviço da Uber, com poucos toques no *smartphone* o motorista surge e deixa o solicitante no destino solicitado. O pagamento é abatido no cartão de crédito cadastrado pelo cliente e o motorista recebe o valor já com o desconto percentual do Uber. Com esse “simples” modelo de negócio a Uber já alcançava, em 2017, um valor de mercado de 70 bilhões de dólares.

Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador.

Para Howe (2008), a uberização é um termo embasado em diferentes definições que se referem ao trabalho por plataforma, à *gig economy*. Atualmente, essa transferência de trabalho está explícita em diversas plataformas digitais que contam com a adesão da multidão de usuários, sendo de dois tipos: de um lado, os usuários trabalhadores e de outro os usuários-consumidores.

Desse modo, as empresas se apresentam como mediadoras quando, na realidade, operam novas formas de subordinação e controle do trabalho, isso possibilita o gerenciamento algorítmico, no qual softwares substituem a função de gestão de pessoas, antes desempenhada por gestores humanos.

A Uberização é uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, e resulta de regulações do Estado. Definida como uma nova forma de organização, as empresas designam sua atividade principal como *mediadoras* que detêm meios tecnológicos para a promoção e organização do encontro entre oferta e procura de diferentes atividades econômicas, baseia-se na eliminação de direitos, na dispersão centralizada de cadeias produtivas e no desenvolvimento tecnológico.

Introduziu o gerenciamento algorítmico, que possibilitou a extração, processamento e administração de dados de uma multidão de trabalhadores, de forma centralizada e monopolizada. Gera trabalhadores desprotegidos socialmente, que arcam com riscos e custos de sua atividade, vivem na incerteza sobre sua própria remuneração e carga de trabalho e estão subordinados a novas lógicas de empresas que têm alto poder de monopolização e centralização.

Apesar de adotar um discurso de “parceria” e “empreendedorismo”, as práticas de seleção e contratação de trabalhadores que aderem às plataformas que sinaliza uma relação precarizada das relações de trabalho, que inclui um autogerenciamento subordinado, o qual “deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador” (Abílio, 2019, p.49). Esse mecanismo utilizado pelas organizações dos aplicativos também contribui para a exploração e adoecimento do trabalhador.

A organização do trabalho das plataformas digitais utiliza como sistema de gestão o gerenciamento algorítmico que intensifica a flexibilização do trabalho devido à ausência de regras pré-estabelecidas. Todavia, de modo análogo, a plataforma administra a distribuição do trabalho, a extensão das jornadas e determina o valor repassado aos trabalhadores, estabelecendo uma nova forma de subordinação. Além disso, o gerenciamento via algoritmo é capaz de fiscalizar e analisar dados, substituindo decisões que antes eram realizadas por gestores humanos com o objetivo de traçar procedimentos e ajustes (Abílio, 2020a).

Trabalhadores precarizados se caracterizam pela sua instabilidade. Sua presença no mundo do trabalho e da Uberização é intensificada com as crises econômicas mundiais, como a causada pela Pandemia da COVID-19, a Reforma Trabalhista e Previdenciária Brasileira, conforme Batista, 2021; Castro, 2021; Standing, 2014; Uchôa-de-Oliveira, 2020.

No cenário da uberização, o trabalhador ao se deparar com as prescrições do mercado de trabalho, utiliza sua própria inteligência e criatividade para se inserir nele, mesmo tendo que renunciar a um contrato de trabalho seguindo as normas da CLT.

Para sobreviver, vincula-se aos aplicativos uberizados e adere ao seu discurso de liberdade e autonomia (Jardim, 2021). Todavia o fato de não assinar um contrato de trabalho formal ou não ser obrigado a cumprir determinada carga horária diária não representa, de fato, autonomia para os trabalhadores, nem garante vivências de prazer (Lourenço, 2022).

No Brasil, a Nova Legislação Trabalhista aprovada em 2017 e a medida provisória MP 905/2019 contribuíram para a expansão da precarização das relações de trabalho, ao regulamentar práticas de espoliação de direitos do trabalhador.

Dados recentes do IBGE/PNAD- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios contínua (2019,2020) indicam que 44% das pessoas ocupadas encontram-se na informalidade, 26% trabalhando por conta própria e 8% subocupados. O objetivo do estudo foi analisar o impacto do trabalho uberizado na subjetividade do trabalhador.

Método

Trata-se de um estudo de caso que teve o caráter descritivo e exploratório. Foram realizadas 30 entrevistas com trabalhadores uberizados, utilizando-se a análise clínica do trabalho embasada na Psicodinâmica do Trabalho.²

Participaram da pesquisa trinta trabalhadores que prestavam serviços para plataformas ou organizações de aplicativos. Desses, dez atuavam como entregadores de alimentos, dez atuavam como motoristas de aplicativos e dez atuavam como faxineiras. A maioria (90%) era do sexo masculino; a idade variou de 20 a 46 anos, com idade média de 22 anos. Em relação ao estado civil, houve uma predominância de pessoas solteiras (76%), seguidas por casadas (19%) e em união estável (5%). Quanto à escolaridade, observou-se uma diferenciação entre os grupos: entre os motoristas de aplicativo, predominavam os trabalhadores com ensino médio completo ou superior (68%); já entre os entregadores de alimentos e faxineiras, a maioria possuía ensino fundamental incompleto (62%).

² Esses dados advêm de uma pesquisa da autora, aprovada pelo CONEP com número 3.919.229

Todos os participantes aderiram voluntariamente à pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Resultados e discussão

Os resultados serão apresentados a partir das seguintes categorias de análise: a precarização das relações de trabalho expressa na organização do trabalho, abordando as condições e relações de trabalho, sinalizadas pelo tipo de contrato, uso de máquinas e equipamentos, avaliação por algoritmos e mobilização subjetiva dos trabalhadores em relação ao trabalho com aplicativos, indicando suas vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de enfrentamento.

Os resultados indicam que a busca pelo trabalho uberizado decorre do desemprego e da situação de crise econômica. A precarização das relações de trabalho inclui a perda de direitos trabalhistas, falta de acesso à seguridade social, mediação por plataformas, gestão via algoritmos. Foram relatadas situações de precarização das relações de trabalho relacionadas à inexistência de contrato formal de trabalho, falta de treinamento, de equipamentos adequados, metas inalcançáveis que acarretam à sobrecarga física e psíquica.

Os dados do presente estudo demonstram que a organização do trabalho no modelo uberizado adota um discurso ideológico de “parceria” para atrair os sujeitos que desejam maior rendimento monetário e flexibilidade de horários. Frente ao desemprego causado pela falta de qualificação profissional e/ou pela crise sanitária mundial da COVID-19, muitos aderem ao discurso propagado e se vinculam às plataformas de aplicativos.³ Esse fator é exemplificado pelo fragmento: “Veio a pandemia, eles me mandaram embora e eu fui pro aplicativo.” (E5)

Ao descrever o trabalho atual, o termo autônomo esteve presente no discurso de todos, mas somente de um motorista de aplicativo ele foi acompanhado pelo termo empresário autônomo. Na descrição da trajetória profissional, percebeu-se que no grupo dos motoristas predominavam aqueles que já haviam trabalhado anteriormente, mas que optaram pela atividade como forma de enfrentar o desemprego e escassez de oportunidades, principalmente após o início da pandemia.

³ Para preservar o anonimato dos participantes, adotou-se a legenda E para entregador de alimentos, M para motorista de aplicativos e F para faxineiras, seguidos do número do participante no banco de dados para a análise.

Dentre os motivos declarados para a decisão de trabalhar com os aplicativos, tanto no grupo dos motoristas quanto no dos entregadores de alimentos e das faxineiras emergiu nos discursos como fator principal, o desemprego (40%).

Em seguida, destacaram-se a sugestão de familiares e amigos (20%), a falência de negócio próprio (20%), além dos que responderam que era a primeira experiência profissional movida pela necessidade de uma renda, principalmente no grupo de entregadores e faxineiras.

Esse dado indica que o fator econômico do país cria condições para a expansão da uberização, uma vez que o aumento do desemprego, que constitui um dos elementos que levam os trabalhadores a se submeter a essa forma de trabalho, inclusive aqueles que já foram empresários e sofreu uma falência.

A precarização das relações de trabalho se expressa na organização laboral e engloba aspectos ligados às condições de trabalho e as relações socioprofissionais. Em relação às condições de trabalho, foram levantados dados relacionados ao tipo de contrato de trabalho, carga horária e jornada laboral, à importância da tecnologia, ao uso de máquinas e equipamentos e os riscos ocupacionais.

Ao serem perguntados sobre a forma de contratação e treinamento, todos os participantes dos três grupos responderam que não há contrato de trabalho, pois são autônomos. Enviam os dados de cadastro, que são avaliados, baixam o aplicativo e começam a trabalhar. Há monitoramento das entregas e avaliação dos serviços, e o aplicativo retém uma porcentagem do faturamento do trabalhador.

Todos afirmaram não ter recebido treinamento, e dois entregadores relataram que, ao configurarem o aplicativo de entrega, havia uma breve descrição dos procedimentos, enviada digitalmente. A precarização das relações de trabalho estava presente na ausência de contrato formal de trabalho, sendo necessário apenas aceitar os termos do aplicativo; na falta de treinamento e de equipamentos adequados.

No grupo das faxineiras, verificou-se a existência de um contrato de prestação de serviços explicita a ausência de vínculo empregatício e transfere a elas a responsabilidade por eventuais danos ocorridos na residência do cliente, isentando a plataforma de qualquer custo.

O termo cunhado por De Stefano (1998), *'work on demand'*, contribui para a presente análise. Como demonstram os entrevistados, ao iniciar sua jornada de trabalho, eles não têm qualquer garantia sobre quanto de trabalho/remuneração terá recebido até o final do dia, embora permaneçam disponíveis em tempo integral; ou seja, observa-se uma mudança na distinção entre o que é e o que não é considerado tempo de trabalho.

O fato de o trabalhador não ser mais contratado e sim um “parceiro” carrega nesse termo uma ideologia de alienação, solicitando uma adesão e submissão à situação de trabalho precarizado. O trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas, Abilio (2020) e Belém, Macêdo e Santos (2022).

A jornada de trabalho é flexível, sem horário ou local fixo, cabendo ao prestador de serviços a sua própria gestão. Dependendo do horário, a demanda aumenta, e os valores pagos são diferenciados como forma de incentivar maior disponibilidade para aceitar as chamadas dos clientes.

Como o rendimento líquido resulta diretamente dessa disponibilidade para atender às solicitações, os prestadores de serviço tendem a ampliar a jornada laboral. A média de rendimento líquido variou entre os grupos, sendo quase equivalente ao valor do salário-mínimo vigente à época da coleta de dados. Ressalta-se que esses trabalhadores estavam excluídos de qualquer acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, inclusive em casos de acidentes laborais, que se mostraram bastante frequentes.

Esse fator gera sobrecarga de trabalho, levando motoristas a realizar jornadas excessivas, com uma variação de 8 a 16 horas diárias. Do total de entrevistados, 80% relataram sofrer sobrecarga de trabalho. Essas condições contradizem os parâmetros do Trabalho Decente da OIT (ONU, 1999), que tem finalidade de promover oportunidades de trabalho, de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana; aspectos esses que não são priorizados no trabalho uberizado, conforme Santos, Macêdo e Belém (2022).

O fato de a jornada de trabalho não ser previamente fixada não retira, assim, do capitalista o papel de comprador de força de trabalho, nem do trabalhador o papel de vendedor de força de trabalho. O que se altera é a necessidade de capital adiantado pelo capitalista, sendo transferido ao trabalhador o investimento inicial para prover as condições para execução da tarefa ou trabalho, de acordo com Signes (2017).

A tecnologia se configura como o suporte de toda a atividade desse trabalho por aplicativos, tanto no planejamento e gestão do negócio, que utiliza vários algoritmos, quanto para os prestadores de serviço. É por meio de máquinas e equipamentos conectados à internet que se viabilizam o cadastro para prestação de serviços, a análise das fichas cadastradas pela organização, a checagem de antecedentes criminais, o envio do aplicativo para configuração, o monitoramento de toda a atividade (da solicitação do serviço ao aceite, do tempo de execução à avaliação da entrega), o recebimento do pagamento e o repasse ao trabalhador.

No processo de trabalho sob os moldes da Uberização, os elementos físicos do custo de produção necessário para desenvolver a atividade produtiva são transferidos/terceirizados para os próprios trabalhadores motoristas – sendo, portanto, parte do valor de reprodução da sua força de trabalho necessários à execução do trabalho de transporte de passageiros, de modo a tornar sua força de trabalho vendável.

Esses equipamentos, portanto, em vez de constituírem capital constante do capitalista para a execução da atividade de transporte, tornam-se instrumentos indispensáveis para que o trabalhador possa manter-se ativo. Todos os participantes declararam que dependem da tecnologia para o desenvolvimento de seu trabalho. No que se refere à estrutura física do trabalho e os recursos utilizados pelos trabalhadores para executar a atividade, os principais equipamentos apontados foram o celular e o GPS, nenhum deles fornecido pela plataforma. Cabe, portanto, ao trabalhador arcar com a aquisição e a manutenção desses instrumentos.

A uberização baseia-se no gerenciamento dos trabalhadores “parceiros” por meio de tecnologias. Eles são subordinados e controlados por meio das programações algorítmicas, que extraem, manipulam, monitoram e processam dados, inserindo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho. Utilizando a proposta do *crowdsourcing*, as empresas designam sua atividade principal como *mediadoras* entre o trabalhador e os clientes em potencial.

O trabalhador deve estar disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor dele. Tal condição o transforma em um *trabalhador just-in-time*, a serviço da plataforma, totalmente destituído de sua autonomia e seus direitos. É quase como se tornasse mais uma peça na engrenagem da máquina, o que representa um retrocesso nas conquistas de direitos trabalhistas (Abilio, 2019; Howe, 2008; Castel, 1998).

No que se refere às relações socioprofissionais de trabalho, foram levantados dados relativos ao estilo de gestão, à comunicação e às interações entre trabalhadores. Com o desenvolvimento de programas que utilizam inteligência artificial, várias funções que anteriormente eram desempenhadas por gestores humanos foram sendo transferidas para softwares que utilizam algoritmos para o monitoramento, avaliação e gestão dos prestadores de serviço.

Esse tipo de vínculo impacta até mesmo as relações entre colegas e superiores. Alguns participantes relataram que simplesmente não existe, em função das características do trabalho. Ao mesmo tempo a comunicação pessoal entre a organização e os prestadores se torna cada vez mais dificultada, também sendo substituída por esses sistemas automatizados de call centers, o que contribui para uma relação mais distanciada e impessoal.

O modelo de gestão por algoritmo determina as relações socioprofissionais, porém no cotidiano mantém-se distante do trabalhador. Nesse viés, durante seus discursos os participantes abordaram aplicativo como um fiscalizador constante de suas atividades: sempre presente, regulando o trabalho, mas sem estabelecer uma relação humanizada entre sujeitos.

Percebe-se que mesmo se tratando da execução da mesma atividade, há diferença na remuneração entre parceiros iniciantes e experientes. Essa condição é determinada pelo sistema de gestão e controle por algoritmo usado pelos aplicativos, o qual pune aqueles que permanecem pouco tempo logados e realizam poucas entregas de alimentos, independentemente de ser em razão de saúde física, mental ou acidentes diários.

Essa fiscalização realizada pelo algoritmo dos aplicativos resulta em longas jornadas de trabalho dos indivíduos, haja vista que o tempo logado e a quantidade de alimentos entregues são diretamente proporcionais à remuneração recebida, configurando um ato de exploração daqueles que acreditam estar trabalhando por conta própria.

Outro aspecto central da uberização é que as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. As avaliações realizadas pelos usuários também alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho. Possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores, elemento que será utilizado como critério automatizado na distribuição do trabalho e em determinações da remuneração.

Um fator abordado por todos os participantes se refere aos riscos ocupacionais decorrentes da atividade realizada. Todos relataram que as condições em que realizam o trabalho são influenciadas por mudanças climáticas, trânsito perigoso, riscos de acidentes, assaltos, e indicaram que nesse quesito há uma falta de suporte da organização no sentido de proteger e cuidar de seus parceiros.

Pode-se perceber que uma parcela dos participantes possui uma visão crítica sobre alguns aspectos da estrutura da plataforma e do seu relacionamento com os parceiros associados. Nesse sentido, constatou-se que 40% dos entrevistados possuem conhecimento que terão que arcar com gastos financeiros causados por doenças e acidentes, além de saberem as desvantagens de não realizarem a contribuição previdenciária. Outros 20% dos participantes comentaram sobre as condições inseguras da atividade e os riscos ocupacionais presentes, o que indicou uma análise crítica em relação à conjuntura ofertada pelas plataformas.

No tocante às vivências de trabalho, a maioria relatou que gosta da atividade e sente gratidão por ter emprego. Como indicadores das vivências de sofrimento, a consciência de que esse tipo de relação de trabalho pressupõe falta de estabilidade, de acesso e perdas de direitos trabalhistas contribuiu para um sentido negativo.

O medo pela exposição ao trânsito, a riscos de acidentes e assalto também configuram aspectos dessas vivências, além de relatos ligados à falta de educação dos clientes, em que são maltratados, principalmente no grupo dos entregadores, como nos relatos abaixo: Porém, predominaram as vivências de sofrimento decorrentes da sobrecarga que gera cansaço, além da percepção de exploração.

Já a respeito da falta de reconhecimento da empresa diante dos parceiros, é evidente que a teoria se concretiza, quanto ao sentido atribuído ao trabalho como consequência da forma que a empresa age diante dos colaboradores. Durante as narrativas dos sujeitos participantes as vivências de sofrimento estiveram presentes em numerosas ocasiões. Nessa perspectiva, as longas jornadas de trabalho resultantes da necessidade de estar logado extensas horas seguidas para alcançar uma remuneração suficiente e satisfatória, acarretam grave sobrecarga.

A ausência de descanso diário e semanal adequado, ignorado pelos trabalhadores, potencializa a sobrecarga. Por conseguinte, os relatos de cansaço, estresse e desgaste físico e psíquico estiveram presentes em vários dos relatos.

Todavia, apesar de realizarem e se exporem a um trabalho intenso e predominar uma análise crítica sobre o papel e a influência das plataformas de aplicativo nesse aspecto, observa-se a continuidade do discurso de autonomia propagado pela plataforma, assim como a falta de perspectiva para trocar de ofício.

Para lidar com essas vivências de sofrimento advindas da organização, os indivíduos se mobilizam e criam estratégias de enfrentamento. Esses recursos podem ser de caráter individual ou coletivo. Quando é individual acontece a negação da realidade que está posta ou a construção de argumentos internos para poder racionalizá-la. As estratégias de enfrentamento individuais mais recorrentes foram a aceleração, negação e a racionalização, e a exposição a riscos desnecessários.

Em decorrência da falta de suporte das plataformas, os entregadores buscam suprir essa lacuna solicitando informações e a ajuda do grupo de entregadores e amigos, visando aprender o ofício e resolver problemas que ocorrem. Além deles, buscam suporte também em seus familiares, os quais fornecem apoio moral e emocional durante o cotidiano.

Para a Psicodinâmica do trabalho, quando as estratégias de enfrentamento ao sofrimento advindo do trabalho falham, ou quando o trabalhador não encontra uma organização do trabalho que permita a transformação desse sofrimento ocorre a fragilização da saúde.

O surgimento de sintomas, patologias em forma de doenças ocupacionais, aumento da rotatividade, absenteísmo, acidentes de trabalho são indicadores da necessidade de ajustes e intervenções visando à promoção de ações voltadas à saúde mental do trabalhador.

Em decorrência desse contexto, o impacto na saúde do trabalhador decorre dos riscos ocupacionais na atividade realizada. Todos relataram que as condições em que realizam o trabalho são influenciadas por mudanças climáticas, trânsito perigoso, riscos de acidentes, assaltos e indicaram que nesse quesito há uma falta de suporte da organização no sentido de proteger e cuidar de seus parceiros.

Os participantes dos grupos relataram acidentes e o surgimento de sintomas após o início das atividades. Todos foram unânimes em dizer que nenhuma organização forneceu nenhum tipo de suporte aos mesmos, nem em decorrência dos acidentes de trânsito nem a partir de seu adoecimento, evidenciando novamente a relação de uso do trabalhador para alcançar suas metas, e o descarte deles quando não é possível que realizem o trabalho, com sua consequente substituição.

Dentre os relatos dos participantes dos três grupos pesquisados, há fortes indicativos da necessidade de que se desenvolvam essas ações para promoção da saúde do trabalhador.

Considerações finais

Pode-se afirmar que o objetivo do presente estudo foi alcançado, uma vez que os dados permitiram analisar a precarização das relações de trabalho em plataformas digitais, tanto em relação às condições e vínculos laborais quanto ao impacto na subjetividade dos trabalhadores. Conforme os dados analisados acima indicam, o avanço da Uberização no Brasil apresenta características compartilhadas com a de outros países em desenvolvimento, sinalizados nos relatórios da OIT, e tem como suporte uma postura não intervencionista do Estado, expressa na aprovação de leis e medidas provisórias que contribuem para a destituição de direitos trabalhistas e acesso à previdência aos trabalhadores, por um lado, e para o aumento da exploração e do lucro dos empresários.

O ambiente virtual amparado pela internet ensejou, como movimento prévio ao da Uberização, o trabalho do tipo *crowdwork*, isto é, a atividade coletiva integrada ao sistema produtivo, podendo atuar direta ou indiretamente no processo de valorização do valor.

Também conhecido como *crowdsourcing*, tal modalidade se refere ao tipo de trabalho em que a função normalmente desempenhada por um único trabalhador (ou pequeno grupo de trabalhadores) se torna indefinidamente descentralizada, de modo que possa ser realizada uma convocatória para que o serviço seja executado por uma ampla quantidade de pessoas, as quais se responsabilizam por uma reduzida parte da tarefa.

A Uberização se sustenta a partir de três elementos de base: os “solicitantes”, que representam as companhias ou as pessoas que demandam o serviço; as plataformas virtuais, que reúnem oferta e demanda em um espaço digital e, por isso, retêm um percentual do valor pago aos trabalhadores (Howe, 2008).

Ao analisar os dados obtidos no presente estudo, compreende-se que a organização do trabalho das plataformas de aplicativo utiliza padrões pouco exigentes para o indivíduo se tornar parceiro, mas após iniciar seu trabalho estabelece critérios e metas inalcançáveis. Por meio de um discurso atrativo de autonomia, flexibilidade de tempo e promessa de alto retorno financeiro, as plataformas seduzem trabalhadores desempregados.

Em 2015, os Estados Membros das Nações Unidas, adotaram a Agenda 2030 para a sustentabilidade e desenvolvimento, que estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), descritos como “um ambicioso plano de transformações estruturais, econômicas e sociais em todo o mundo” (ILO, 2019).

Existe a urgência de uma agenda centrada no ser humano com um foco renovado nas amplas capacidades das pessoas, bem como no potencial das instituições do mercado de trabalho, prioritariamente em atendimento a uma demanda de investimentos em áreas negligenciadas da economia nos países desenvolvidos e em desenvolvimento.

As questões de igualdade, sustentabilidade e inclusão na apresentação e a análise de tendências do mercado de trabalho tornaram-se necessariamente o ponto central de atenção, “os novos dados globais coletados, apontam para alguns progressos, mas acima de tudo revelam a persistência de déficits significativos no trabalho decente, com as várias regiões enfrentando desafios de muitos tipos” (ILO, 2019).

A partir da proposta, a ideia é estimular nos países que mercados de trabalho inclusivos que funcionem bem sejam considerados nas políticas públicas, e vistos como essenciais para a missão de oferecer trabalho e apoiar a justiça social, entendendo que o trabalho remunerado é a principal fonte de rendimento para a maior parte da população do mundo, e porque assim se “pode reafirmar os *princípios de igualdade, democracia, sustentabilidade e coesão social* [grifo nosso]” (ILO, 2019, p.1).

Referências

- Abílio, L. C. (2019). *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. Psicoperspectivas, 18(3).
- Abílio, L. C. (2020) *Plataformas digitais e Uberização: Globalização de um Sul administrado?* Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.
- Abílio, L. C. (2020a). *Uberização: a era do trabalhador just-in-time?* Estudos Avançados, 34(98), 11–126.
- Batista, T. J. (2021). *A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: Uma Análise Psicodinâmica* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO, Brasil.
- Belém, T.; Macêdo, K.B. & Santos, M.S. (2022) *O trabalho dos entregadores de alimentos por aplicativos: impactos da precarização na saúde do trabalhador*. EITA- Encontro Internacional sobre o trabalho. João Pessoa: Editora do EITA.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- Castro, M.F. (2021) *A pandemia e os entregadores por aplicativo: algumas considerações sobre a precarização do trabalho*. Revista Espaço Acadêmico- Edição especial, Ano XX, fev. pp. 70-80
- Dejours, C. (1992) *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo. 5º ed. São Paulo: Cortez-Oboré.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy* Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, Suíça: ILO, 2016
- Franco, T. Druck, G. & Seligmann Silva, E. (2010). *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, pp. 229- 248.

- Fleury, A. R. D. & Macêdo, K. B. (2015). *A clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiânia: PUC Goiás.
- Franco, D. & Ferraz, D.L.S. (2019). *Uberização do trabalho e acumulação capitalista*. Cadernos EBAPE.BR [online]. vol. 17, n. especial, pp. 844-856.
- Howe, J. (2006). *The rise of crowdsourcing*. Wire magazine.
- Howe, J. (2008). *Crowdsourcing: how the power of the crowd is driving the future of business*. New York, NY: Random House.
- IPEA. (2019) *Estudo do Ipea traça perfil do trabalho doméstico no Brasil*. 2019
- International Labour Organization (ILO) (2019). *World Employment and social Outlook: Trends 2019*, Geneva: ILO. Recuperado em 12 janeiro, 2021,
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para população de 14 anos ou mais de cidade*. PNAD Contínua.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*.
- Jardim, M. P. M. (2021). *As vivências dos empreendedores de Startups em uma incubadora da Região Centro-Oeste do Brasil: Uma Leitura Psicodinâmica* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO, Brasil.
- Lourenço, L. R. (2022). *Os órfãos da justiça: a precariedade do trabalho dos oficiais de justiça e a luta contra o sofrimento* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO, Brasil.
- Luvisa, A. K., & Moraes, L. F. N. (2020). *Involução das Relações de Trabalho: A Era da Uberização Just in Time*. *Anais Semana Acadêmica de Direito da Univille (SADU)*, Joinville, SC, Brasil, 5. Recuperado de
- Machado, L. de S.; Macêdo, K. B. (2022). *As relações de trabalho em tempos de crise: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho – Teoria, Método e Casos*. Curitiba-PR

Fragilização do psiquismo em tempos de precarização do trabalho

Mesquita, S. M., Macêdo, K. B. (2016) *Riscos psicossociais*, Editora da Puc Goiás, Goiânia.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018). *Panorama Laboral 2018*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 132p.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2019*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 152p.

Santos, M.S.; Macêdo, K.B. & Belém, T. (2022). *Uberização do trabalho: impactos na saúde do trabalhador. X CBPOT – Congresso Brasileiro de Psicologia, Organizações e Trabalho*, São João Del Rey: Editora da SBPOT.

Signes, A. T. (2017). *O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*. in: Leme, A. C. R. P.; Rodrigues, B. A. and Chaves Júnior, J. E. R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr.

Slee, T. (2017). *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante.

Standing, G. (2014). *O Precariado e a Luta de Classes*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103.

Uchôa-de-Oliveira, F. M. (2020). *Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45.

World Health Organization (2018). *Mental health atlas 2017*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

World Health Organization (2020) *A year without precedent: WHO's COVID-19 response*.