

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES POR APLICATIVO¹

THE PRECARIZATION OF WORK AND MENTAL HEALTH OF DIGITAL APP WORKERS

Vitor Almeida do Nascimento² e Silvana Maia Borges³

RESUMO

Este estudo aborda a influência das relações trabalhistas precarizadas na saúde mental do trabalhador vinculado às plataformas digitais de serviços, ou seja, que realizam suas atividades de trabalho utilizando aplicativos. Com objetivo de verificar se há relação entre a precarização do trabalho e a propensão ao adoecimento mental desses trabalhadores, buscou-se também identificar os fatores estressores presentes nos novos modelos de relação trabalhista; analisar os impactos do modelo de trabalho por aplicativos na saúde mental do trabalhador; e compreender como a psicologia pode contribuir com a saúde desses trabalhadores. Foi realizada uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa, por meio de um questionário *online*, obtendo-se o total de 16 respostas. Os dados foram analisados através do método da análise de conteúdo e os resultados apontaram como principais fatores estressores a baixa remuneração, as longas jornadas de trabalho, o medo de acidentes, assaltos e golpes, maior exposição ao novo Coronavírus e a falta de tempo para passar com a família ou para lazer. Compreendeu-se que este cenário é propício ao adoecimento físico e mental, ficando evidente a relação entre a precarização do trabalho e a predisposição ao adoecimento mental. Ainda, entendeu-se que práticas mais tradicionais da psicologia têm limites quanto à efetividade de intervenções com este público, uma vez que não basta tratar o sofrimento do sujeito para reabilitá-lo a voltar para as condições que o adoeceram. No entanto, através da Psicologia Social, Psicologia Comunitária, e Psicologia do Trabalho, é possível fomentar intervenções que fortaleçam esses trabalhadores, buscando transformar essa realidade.

Palavras-Chave: Adoecimento, Plataformas digitais, Psicologia, Relações Trabalhistas.

ABSTRACT

This study addresses the influence of precarious labor relations on the mental health of workers who carry out their work activities using digital apps. In order to verify whether there is a relationship between precarious work and the propensity for mental illness, we also sought to identify the stressors in the new models of labor relations; to analyze the impacts of the work model by apps on the worker's mental health; and to understand how psychology can contribute to the worker's health. A qualitative field research was carried out through an online questionnaire, obtaining 16 responses. Data were analyzed using the method of content analysis and the results indicated the main stressors as low pay, long working hours, fear of accidents, robberies and scams, exposure to Coronavirus and lack of time for leisure. It was understood that this scenario is conducive to physical and mental illness, making evident the relationship between precariousness of work and predisposition to mental illness. Still, it was noticed that practices of a more traditional psychology have limits regarding the effectiveness of interventions with this audience, since it is not enough to treat the subject's suffering to rehabilitate him to return to the conditions that made him ill. However, through Social

1 Artigo de pesquisa.

2 Psicólogo. Faculdade Integrada de Santa Maria. E-mail: vitorn1629@gmail.com

3 Psicóloga e Mestra em Educação. Faculdade Integrada de Santa Maria. E-mail: silvanamborges@gmail.com

Psychology, Community Psychology, and Work Psychology, it is possible to promote interventions that could provide strength to these workers, seeking to transform this reality.

Keywords: *Illness, Digital Platforms, Psychology, Labor Relations.*

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como tema a influência das relações trabalhistas precarizadas na saúde mental dos trabalhadores vinculados às plataformas digitais de serviços, ou seja, aqueles que realizam suas atividades de trabalho utilizando aplicativos⁴. Para isso, foi realizada uma pesquisa de campo onde os participantes relataram suas percepções acerca do tema, respondendo a um questionário *online*, o qual forneceu elementos para a construção de hipóteses sobre o assunto.

O Século XXI é caracterizado pela globalização e ápice da chamada sociedade informacional, sociedade esta marcada pelo impacto do desenvolvimento das tecnologias de informação no cotidiano e, cada vez mais, na palma da mão da população (SALDANHA; BRUM; MELLO, 2016). Computadores, *smartphones*, *tablets*, *internet* sem fio, são exemplos dos componentes presentes na vida do ser humano e nas suas relações ao redor do mundo.

No mundo do trabalho, novas práticas se apresentam com fortes contradições. A emergência de novos modelos de relações de trabalho - combinando as novas tecnologias ao avanço neoliberal sobre os direitos trabalhistas, caracterizados principalmente pelo uso de plataformas digitais como vínculo empregatício, também marcam o período (SRNICEK, 2017). Popularmente conhecidas, empresas como Uber, 99, iFood, Rappi, entre outras, surgiram e ganharam espaço no mundo do trabalho, principalmente no setor de serviços (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Essas empresas também se fazem presentes no Brasil, que pode ser caracterizado como um país de capitalismo dependente e periférico, com desenvolvimento interno desigual e subordinado aos interesses do mercado capitalista mundial (FERNANDES, 2004). Trata-se, acima de tudo, de um país com origem colonial, baseada no genocídio dos povos originários e africanos escravizados, na segregação social, na superexploração da natureza e das forças de trabalho (OLIVEIRA, 2018).

Corroborando com essa contextualização, Pochmann (2006) pontua que o desemprego e a informalidade são fatores presentes desde muito cedo na história do Brasil, resultantes da forma como o país se desenvolveu. Na década de 1970 o mercado formal de trabalho atingiu apenas 50% da população economicamente ativa empregada, mostrando a expansão do mercado informal no meio urbano. Seja na forma de pequenas empresas urbanas, no trabalho autônomo ou doméstico, a informalidade já se mostrava um problema estrutural da desigualdade social brasileira, considerando que os padrões de contratação e assalariamento não tinham respaldo na legislação trabalhista ou representação coletiva.

⁴ Segundo Srnicek (2017), aplicativo (App) pode ser definido como um *software* para dispositivos eletrônicos capaz de processar dados e cumprir funções para as quais foi programado.

Tais fatores, combinados com a flexibilização dos vínculos e dos regimes de trabalho e retirada de direitos trabalhistas que se seguiram no decorrer do desenvolvimento do Brasil - sobretudo a partir da década de 1990 até as contrarreformas mais recentes (trabalhista em 2017 e previdenciária em 2019) - resultam no panorama atual do mundo do trabalho brasileiro: desemprego, subemprego, informalidade e precarização (KREIN, 2018). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2020), nos últimos anos o desemprego no Brasil variou entre 11% e 13% da população economicamente ativa, atingindo mais de 13 milhões de pessoas. No final de 2019, quando o desemprego apresentou queda, a informalidade atingiu níveis recordes, com 41,4% da população ocupada, o que representa mais de 38 milhões de trabalhadores.

Tais transformações, resultantes das novas formas de trabalho, são estudadas e pensadas cientificamente por diferentes áreas de pesquisa, com o intuito de conhecer e intervir nas formas prejudiciais de se relacionar com o trabalho. Dentre elas está a Psicologia Social e do Trabalho, que com uma perspectiva histórico-crítica, segundo Bernardo (2013), não foca nas questões técnicas do fazer, mas sim nos sujeitos que trabalham, considerando o seu ponto de vista e entendendo o trabalho como um espaço de socialização e construção de identidades, que ocorre em um contexto permeado por conflitos e interesses.

Como se sabe, o trabalho é um elemento importante na constituição da subjetividade humana, um exemplo disso está no próprio costume de apresentar-se dizendo o nome e a atividade que se exerce. Nesse sentido, é notório que a forma como o trabalho se dá na sociedade esteja ligado diretamente à qualidade de vida dos indivíduos. Por isso, há relevância social em abordar esse tema, tanto pensando na psicologia, quanto nas áreas sociais e humanas do conhecimento. No meio acadêmico, entre livros e artigos científicos, encontra-se materiais sobre o tema, abordando o trabalho precário, suas configurações e relações com a subjetividade e adoecimento. Embasado nisso, a presente pesquisa teve também o intuito de contribuir com a temática, realizando uma pesquisa de campo, na qual o relato dos trabalhadores por aplicativo contribua para o melhor entendimento dessa realidade e para combater a precarização do trabalho.

Pode-se observar na atualidade, através de notícias sobre o assunto, que o trabalho por meio de aplicativos tem demonstrado seu grau de exploração. Manchetes recentes ressaltam essa realidade, como é o caso da matéria de Cardin (2020), no *Correio Braziliense*: “Número de motoristas por aplicativo cresceu 136% de 2012 a 2019”. Além disso, entregadores por aplicativo têm se mobilizado na luta por direitos, como apontado na notícia de Pereira (2020), do *Uol*: “Entregadores protestam contra redução de valor pago por aplicativos em SP”. Ou então na manchete de Corsini (2020): “Entregadores de apps marcam greve geral para o dia 1º de julho”. Desse modo, as notícias atuais, que abordam a dura realidade dos trabalhadores por aplicativo, aliadas à relevância de compreender o tema sob a ótica da psicologia, foram as principais motivações para o estudo.

Considerando que a pesquisa foi realizada no ano de 2020, é necessário levar em conta o contexto da pandemia de Covid-19⁵, já que se trata, dentre outros fatores, de um agravante dos riscos e estresse dos trabalhadores por aplicativo. Há evidências de aumento expressivo da demanda dos aplicativos de entrega, onde a elevação da carga horária não foi acompanhada de aumento da remuneração, conforme Abílio (2020), na pesquisa intitulada “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”. Logo, por mais que a pandemia não seja o foco do estudo, não há como negar seus efeitos sobre o trabalho do público em questão e, conseqüentemente, na saúde física e mental desses trabalhadores.

Conforme afirma Antunes (2018), vive-se hoje a era do trabalho precário, onde a exploração passa ao patamar de espoliação. Nesse sentido, é inevitável pensar nos impactos físicos e psicológicos aos quais os trabalhadores estão expostos. Tanto as vivências de insegurança no trabalho, quanto o próprio desemprego/subemprego, estão ligados às tensões emocionais capazes de gerar adoecimento psíquico, que pode estar atrelado à depressão, ansiedade e suicídio (SILVA, 2011).

Frente ao exposto, com objetivo principal de identificar se há relação entre a precarização do trabalho e a propensão ao adoecimento mental de trabalhadores que tenham as plataformas digitais como “vínculo empregatício”, buscou-se também: Identificar os fatores estressores presentes nos novos modelos de relação trabalhista, observados em trabalhadores por aplicativo; analisar os impactos do modelo de trabalho por aplicativos na saúde mental do trabalhador; e compreender como a psicologia pode contribuir com a saúde desses trabalhadores.

Para atingir os referidos objetivos, no primeiro tópico da revisão teórica aborda-se o trabalho e sua relação com a subjetividade; no segundo, explana-se sobre a precarização do trabalho, com foco no chamado capitalismo de plataforma; já o terceiro tópico refere-se à saúde do trabalhador. Posteriormente, apresenta-se o caminho metodológico e, por fim, as discussões e resultados, contemplando as seguintes categorias: Fatores estressores; Impactos na saúde mental do trabalhador; A psicologia frente aos problemas sociais e coletivos.

A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A SUBJETIVIDADE

A Psicologia do Trabalho é definida como a área da Psicologia que busca compreender, de forma geral, o trabalho humano. Ela surge através de um movimento crítico às práticas e conhecimentos da psicologia frente às organizações, uma vez que não eram consideradas as demandas dos trabalhadores. Portanto, tem-se duas áreas distintas, a Psicologia Organizacional, que direciona suas investigações e intervenções para o contexto da gestão organizacional, e a Psicologia do Trabalho,

⁵ O SARS-CoV-2, novo coronavírus, causa a doença Covid-19, a qual apresenta um espectro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros graves. Os sintomas da Covid-19 vão de um resfriado a uma Síndrome Gripal-SG (quadro respiratório agudo, caracterizado por pelo menos dois dos seguintes sintomas: sensação febril ou febre associada a dor de garganta, dor de cabeça, tosse, coriza) até uma pneumonia severa. Disponível em: <https://bit.ly/3PCh7Fe>. Acesso em 07 jan. 2021.

que se distingue da primeira justamente por atuar com foco na saúde mental e bem-estar do trabalhador, independente dos interesses de maior produtividade e lucratividade da organização (VAZ, 2013).

Com grande influência da Psicologia Social Crítica, a Psicologia do Trabalho preocupa-se com o caráter social e histórico da relação entre o ser humano e o trabalho, considerando que a atividade exercida e o contexto do trabalho são fatores constitutivos do sujeito e sua subjetividade. Neste sentido, há uma ampliação no campo de estudos e intervenções do psicólogo, fazendo-se presentes um novo papel político e ético frente à complexidade que envolve o ser humano e o trabalho (FREITAS, 2002).

Vê-se, então, o trabalho como uma atividade estruturante dos indivíduos e da sociedade, sendo um elemento influente na construção da identidade pessoal e profissional, no valor pessoal e na autoestima do trabalhador. Apresenta-se aqui uma dupla dimensão do fazer humano, onde o trabalho pode ser visto como uma ação no mundo que transforma e configura esse mundo, ao mesmo tempo em que há um processo de autoconstrução subjetiva e social (VAZ, 2013). Como expressa Vinicius de Moraes (2012, p. 49) em seu poema Operário em Construção: “Que o operário faz a coisa, e a coisa faz o operário”.

Conforme resgata Fontes (2017), de forma genérica, o trabalho pode ser entendido como a atividade que permite ao ser social transformar a natureza ao seu redor. Todavia, essa concepção é atravessada por significados e configurações distintas no decorrer da história, conforme a organização social que se analisa. Ao longo das transformações vividas historicamente, a forma como o modo de produção se organiza também se transforma, delimitando assim as relações entre os indivíduos a partir da atividade produtiva que exerce (TEIXEIRA, 1999). Ou seja, há uma relação direta do modo de produção com a forma como o trabalho se apresenta para os indivíduos e, conseqüentemente, em sua subjetividade, já que esta é constituída a partir das relações sociais.

O processo de trabalho tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto ou serviço que busca satisfazer necessidades humanas. Nas sociedades capitalistas, tal processo tem como objetivo a produção não só de valores de uso, mas, principalmente, de valores de troca, isto é, mercadorias, com vistas à valorização do capital (COUTINHO, 2009).

Outrossim, para Marx (1983), o trabalho no modo de produção capitalista deixa de humanizar e passa a alienar, pois o produto e o próprio processo de produção tornam-se estranhos ao trabalhador.

Compreendendo que o capitalismo tem sua materialização em uma relação de exploração do capital sob o trabalho, não há como negar, portanto, a relação entre esse modelo de produção e o adoecimento mental, por conta do estresse e desgaste gerados (VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018). Alves (2011) trata também do conceito de captura da subjetividade em razão do modo de produção, com a leitura de que o toyotismo⁶ torna a exploração do capital

⁶ O *toyotismo*, também conhecido como “modelo de acumulação flexível”, consiste em um sistema de produção industrial difundido a partir da década de 1970. Criado no Japão após a Segunda Guerra mundial, foi aplicado inicialmente na fábrica da *Toyota*, dando origem ao termo “toyotismo”. Caracteriza-se principalmente por flexibilizar o processo de fabricação de mercadorias. Esta concepção passou a ser adotada por diversas áreas, tornando-se uma nova forma de organização e gestão do trabalho que favorece a flexibilização do trabalho e facilita o processo de precarização (ALVES, 2011).

mais consensual, envolvente e manipulatória, denominando tal fenômeno como “a era do capitalismo manipulatório”.

Outro elemento importante na relação entre o ser humano e o trabalho é o tempo, que já trazia alterações desde a revolução industrial, como citam Jacques e Codo (2002, p. 402): “Iniciou-se desse modo o caminho da produção de uma nova forma de percepção do tempo, volatizado num espaço linear destinado a ser cada vez mais devorado pela velocidade”. Dessa forma, com o avanço de modelos de acumulação flexível, altera-se a relação com o tempo, já que a flexibilidade das horas de trabalho também é um elemento cada vez mais presente, com intuito de potencializar os lucros, como explicita Rosso (2017, p. 74):

Se, com o objetivo de alcançar maiores ganhos, são submetidos a atividades para além da capacidade de resistência, os sujeitos trabalhadores entram em processo de adoecimento, chegando, em casos extremos, a morte por excesso de trabalho. Entre outros fatores, está a razão de luta invisível pelo controle do tempo que atravessa séculos.

Corroborando com o exposto, a “psicodinâmica do trabalho” é uma importante perspectiva que contribui para a compreensão do tema “saúde do trabalhador”, sendo apresentada por Dejours (2004) como uma abordagem científica que estuda o sujeito e sua relação com a organização do trabalho⁷. Nessa dinâmica, a organização do trabalho é capaz de produzir ações específicas no aparelho psíquico do trabalhador, capazes de gerar prazer e sofrimento.

Para Dejours (1992), o trabalho é favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo, uma vez que as atividades executadas, tanto motoras, psicossensoriais ou intelectuais da tarefa estão de acordo com as necessidades do trabalhador. Trata-se do trabalho como fonte de satisfação sublimatória, uma vez que o exercício de tarefas assim ocasiona descargas de um “prazer de funcionar”. Todavia, Dejours também pontua que esse prazer pode funcionar como defesa.

Vale destacar que o ponto central da análise de Dejours acerca da relação entre ser humano e trabalho está na leitura de que há sofrimento psíquico que desencadeia os mecanismos de defesa do trabalhador nessa dinâmica. Para ele, o sofrimento inicia quando o trabalhador tem sua relação bloqueada com a organização do trabalho, ou seja, quando há um choque entre os desejos pessoais do sujeito que trabalha e a forma como o trabalho se apresenta para esse indivíduo. Quando não há condições para que o trabalhador mobilize sua subjetividade de forma a transformar o sofrimento em prazer, constrói-se um cenário propício ao desgaste e adoecimento, tanto físico quanto mental (DEJOURS, 1992). Frente ao exposto, percebe-se que a perspectiva da “psicodinâmica do trabalho” auxilia na compreensão do tema deste estudo, ou seja, fundamenta a análise da relação entre a precarização do trabalho e a propensão ao adoecimento mental de trabalhadores por aplicativo, temática abordada a seguir.

⁷ Conceituada por Dejours (1992), a *organização do trabalho* refere-se à divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho é um termo que pode ser definido como uma tendência no mundo do trabalho, onde há aumento do trabalho informal, temporário, autônomo complementar ou eventual, e emprego por tempo parcial (SROUR, 2012). Sobretudo, pode-se observar também que a precarização tem um elemento chave, ocasionando a transferência de riscos e inseguranças econômicas para os trabalhadores e suas famílias (STANDING, 2014).

Isso ocorreu a partir do avanço do modelo neoliberal no mundo todo, defendendo que o crescimento e desenvolvimento dependem da competitividade do mercado, devendo-se então maximizar a concorrência através da flexibilização no mercado de trabalho. Como resultado, conforme pontua Standing (2014), há o surgimento de uma nova classe de trabalhadores chamada de “precariado” - sendo um neologismo que combina o adjetivo “precário” com o substantivo “proletariado” - caracterizada, principalmente, pela falta de estabilidade.

Cabe registrar que, ao passo que a reestruturação produtiva em curso com a substituição do modelo fordista/taylorista⁸ pelo toyotismo avançava na América Latina, abriu-se espaço para redução dos postos de trabalho formais, havendo uma ampliação de empregos terceirizados e subcontratados (ANTUNES; ALVES, 2004). A implementação dos processos produtivos flexíveis trouxe uma série de consequências para as relações de trabalho, entre as quais é possível destacar o crescimento do desemprego, bem como de formas precárias ou flexíveis de emprego (KOVÁCS, 2005; POCHMANN, 2006). Sendo assim, a classe trabalhadora vai assumindo novas configurações, incorporando a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, que segundo Antunes (2003), são sujeitos que trabalham em condições precárias, em grande maioria terceirizados com vínculo temporário, característicos do novo mundo produtivista.

Em consonância, no Brasil, através das recorrentes contrarreformas⁹, há uma desconstrução sistemática dos avanços conquistados na Constituição de 1988 com relação à direitos básicos e trabalhistas. A partir da década de 1990, iniciou-se uma onda de flexibilização das relações trabalhistas no país, em confronto à legislação trabalhista original, enfraquecendo também as organizações representativas dos trabalhadores (ALVES, 2014).

Tratando das contrarreformas mais recentes, destaca-se a Lei nº 13.429/2017, que permitiu a terceirização irrestrita, regulamentando até mesmo a terceirização da atividade fim. Tal medida abriu um largo campo para a precarização do trabalho, pois tornou-se legal no Brasil a existência de empresas que podem terceirizar todas as suas atividades (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

⁸ Os modelos de produção *Taylorista* e *Fordista*, desenvolvidos por Frederick Taylor e Henry Ford respectivamente, marcam o início do século XX. São modelos semelhantes em sua rigidez e controle dos processos de produção, com objetivos de ampliar os lucros dos detentores dos meios de produção (ANTUNES; ALVES, 2004).

⁹ Conforme Esteves e Gomes (2020), o uso do termo “reforma do Estado” no Brasil, a partir da década de 1990, refere-se na verdade a *contrarreformas*, visto que desconstruem sistematicamente os avanços conquistados na Constituição de 1988, a partir de uma orientação neoliberal.

Além disso, com altos índices de desemprego, subemprego e informalidade, o governo Temer¹⁰, na promessa de reverter esse quadro, propôs e aprovou também, em 2017, a reforma trabalhista. Essa reforma, na opinião de pesquisadores e juristas é, na verdade, um desmonte de direitos, pois altera 201 aspectos do arcabouço legal referente à regulamentação do trabalho no país. Novas modalidades de contratação, estímulo à contratação como autônomo e Pessoa Jurídica, facilidade para demitir, redução dos gastos com a demissão, flexibilidade da jornada de trabalho, extensão para todos os setores da jornada no modelo 12 X 36¹¹, redução do horário de almoço, não pagamento de horas extras no *home office*, remuneração variável, redução de salários por meio de negociação coletiva, parcelamento dos pagamentos, permissão de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres, e a fragilização da fiscalização são algumas das alterações feitas pela referida reforma (KREIN, 2018).

Desse modo, Antunes (2018) analisa que a classe trabalhadora no Brasil se modifica frente aos moldes impostos - sobretudo ainda com largos índices de desemprego e subemprego -, tornando-se uma classe mais heterogênea, mais complexa e mais fragmentada, caminhando para uma sociedade do trabalho intermitente.

Capitalismo de plataforma

No mesmo sentido da terceirização, tem-se um aprofundamento chamado de “uberização” das relações de trabalho, conceituado também como “Capitalismo de Plataforma”, expressando o novo modelo que ganha o mercado mundial, onde utiliza-se plataformas digitais para a execução de serviços (SRNICEK, 2017). Trata-se de mudanças substanciais na forma com que o vínculo trabalhista se dá, favorecendo aspectos como a individualidade, adaptabilidade e praticidade, em detrimento da segurança, estabilidade, e direitos trabalhistas como um todo (FONTES, 2017).

Nesse modelo, o trabalhador é um “empreendedor” de si mesmo, porém, subordinado a um aplicativo que faz a intermediação entre prestadores de serviços e consumidores, considerando que uma porcentagem do valor tramitado fica para a empresa do aplicativo. Definidas estrategicamente como empresas de tecnologia, tais plataformas acabam por disfarçar as relações de emprego com os trabalhadores, diferente de como seria se fossem categorizadas como empresas de transportes ou entregas, por exemplo (LIMA; BRIDI, 2019).

Já é comum observar essa forma de contratação de serviços por meio de aplicativos para atividades como transporte e entregas, porém há uma tendência de avanço desse modelo para

10 O governo Michel Temer iniciou no dia 12 de maio de 2016, quando o até então vice-presidente da República assumiu interinamente o cargo de Presidente da República Brasileira. Isso se deu após o afastamento temporário da presidenta Dilma Rousseff, em consequência da aceitação do processo de *impeachment* pelo Senado Federal, considerado um golpe parlamentar (DOMINGUES, 2017).

11 Modelo de trabalho por escala, onde o empregado trabalha 12 horas consecutivas e descansa 36 horas.

outras áreas de trabalho¹², tendo em vista que gera benefícios aos contratantes, mas compromete os direitos dos contratados.

O capitalismo de plataforma torna-se, então, cada vez mais, o símbolo da precarização neoliberal no século XXI. Todavia, as características desse modelo vivido pelos trabalhadores remetem às condições do século XIX, sendo que salários baixos, inexistência de vínculo empregatício, informalidade, jornadas de trabalho acima de 12 horas e a precariedade na seguridade social são exemplos disso. Sobretudo, no trabalho por aplicativos, o trabalhador pode experimentar uma característica marcante da flexibilização, onde há uma drástica diminuição das fronteiras entre atividade laboral e vida privada (ANTUNES, 2018).

Com uma diretriz apontada para a transferência do ônus e riscos econômicos para os trabalhadores, a aparente liberdade esconde uma nova forma de servidão. Cada aplicativo de serviço tem um algoritmo que gerencia o trabalho, sendo capaz de intervir e orientar as atividades. Tecnologia e inovação que reforçam o que há de mais tradicional no capitalismo: o controle sobre o processo de trabalho e a apropriação privada dos lucros (FESTI, 2020).

ESTRESSE, ADOECIMENTO E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A influência dos direitos trabalhistas no bem-estar e saúde mental de quem trabalha é notória, visto que tem um impacto direto no cotidiano do trabalhador. Também se sabe que esses direitos - quando existem - não são entregues à classe trabalhadora de forma espontânea, mas sim através de reivindicações, como forma de concessões dos governos para conter as revoltas (EBERT, 2016). A jornada diária de oito horas e o direito a um mês de férias são exemplos desses direitos, que através de uma representação coletiva, tornaram-se possíveis.

Também pode-se observar que, nessa dinâmica, se há agravamento no nível de estresse e danos à saúde, há, então, a sobreposição e um avanço da exploração sobre os direitos já conquistados. Não se pode negar, portanto, que a precarização do trabalho impacta de forma objetiva e subjetiva a vida dos trabalhadores.

Para além disso, Alves (2011) trata do tema falando sobre a captura da subjetividade do trabalhador, o que pode ser visto nos moldes enquadrados ao mundo do trabalho, onde há um envolvimento do indivíduo de forma manipulatória. Isso pode ser observado no discurso vendido a trabalhadores informais, subempregados e intermitentes de ser o próprio patrão, empreendedor ou independente, ao trabalhar por aplicativos, por exemplo.

De forma geral, pode-se dizer que o estresse ocupacional ocorre quando o trabalhador não consegue, ou se vê impedido, de atender às demandas do seu trabalho, o que causa sofrimento psíquico.

12 Lima e Bridi (2019) ilustram isso ao relatarem que, de forma semelhante, a prefeitura de Ribeirão Preto (São Paulo), propôs um projeto de lei para utilização de professores substitutos na rede municipal de ensino através de um aplicativo, os quais não teriam nenhum vínculo com a prefeitura e seriam mobilizados quando da falta de professores. Teriam 30 minutos para responder se aceitam e 1 (uma) hora para comparecer na escola.

Ainda, estressores laborais podem sofrer agravos significativos por conta da precarização no mundo do trabalho, indo desde a baixa valorização e remuneração, até a falta de recursos e problemas de infraestrutura (DIAS et al, 2016). Os autores também apontam que podem ser considerados fatores estressores: a insegurança nas condições de trabalho, o risco de acidentes, a falta de estímulo, condições climáticas do trabalho, sobrecarga de trabalho, necessidade de adaptação às novas tecnologias, a presença de ruídos, carga física de trabalho intensa, e a falta de perspectiva de carreira. Outrossim, quando apresentado de forma crônica, o estresse ocupacional fica mais bem definido como síndrome de *burnout*¹³, conceitualizado pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger em 1974, descrevendo um quadro de esgotamento físico e mental ligado ao trabalho.

Com a precarização e flexibilização do trabalho, os trabalhadores passam a vivenciar formas mais instáveis, inseguras e transitórias de suas práticas laborais. O desemprego, que gera submissão a condições precárias de trabalho, alinhado com a retirada de direitos e aumento dos estressores provocados pela instabilidade, configuram um cenário onde o trabalhador é exposto a desgaste físico e psíquico significativos (VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018).

Neste sentido, a psicologia, sobretudo a Psicologia do Trabalho, tem um compromisso ético na busca de compreender essa realidade e intervir de forma a contribuir com a saúde e bem-estar dos trabalhadores. O próprio Sistema Conselhos de Psicologia¹⁴, como no caso do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, tem abordado o tema, a exemplo das publicações “A quem interessa a ‘Reforma’ da Previdência? Articulações entre a psicologia e os direitos das trabalhadoras e trabalhadores” (2019)¹⁵, e “Psicologia e precarização do trabalho: subjetividade e resistência” (2019)¹⁶.

Em termos de intervenções, para além de ações individuais e focadas nas demandas de cada pessoa, a Psicologia Social e a Psicologia Comunitária, têm muito a acrescentar, pois com uma perspectiva sócio-histórica, é possível intervir de forma coletiva. Com intuito de fortalecer as lideranças de cada território, construindo sujeitos mais ativos em seu meio social, ambas buscam intervenções que auxiliem na transformação de determinada realidade (SCISLESKI; MARASCHIN, 2006). Todavia, as transformações sociais aceleradas tornam-se desafios para a prática de intervenções psicossociais, como visto nos últimos anos, com o surgimento e expansão do trabalho por aplicativos (LOPES; NASCIMENTO, 2016).

MÉTODO

Esta pesquisa envolveu uma coleta de dados e informações acerca do tema, com os objetivos de avançar na construção de hipóteses acerca do problema de pesquisa, aproximar o objeto de estudo

13 Maslach caracteriza três elementos principais para a compreensão do *burnout*, sendo eles: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (*apud* ZORZANELLI, 2016).

14 Que inclui o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia.

15 Disponível em: <https://bit.ly/3PvLddw>. Acesso em 01 out. 2021.

16 Disponível em: <https://bit.ly/3cnd8xT>. Acesso em 01 out. 2021.

do meio acadêmico e científico, e construir possíveis sínteses sobre o assunto (MARCONI; LAKATOS, 2019). Para isso, foi aplicado um questionário *online*, semiestruturado¹⁷, por meio da plataforma digital *Google Forms* (ou Formulários do *Google*), para que trabalhadores vinculados a plataformas de serviços de entregas e transportes pudessem participar da pesquisa.

A amostra para a realização da pesquisa é classificada como não probabilística e intencional, alcançada pelo modelo de conveniência, abrangendo a quantidade de pessoas disponíveis e interessadas em responder ao questionário (MARCONI; LAKATOS, 2018). Para contatar esses trabalhadores, foi realizada divulgação via redes sociais (*Facebook* e *Instagram*), bem como contato por e-mail com organizações e sindicatos ligados à população alvo. Os participantes também foram convidados a compartilhar o questionário com outros trabalhadores de sua rede de contato, conforme o modelo de amostragem por “bola de neve” (DEWES, 2013).

Para obtenção dos dados, o questionário atendeu aos quesitos relacionados a informações gerais sobre o trabalhador (dados sociodemográficos), seguido de perguntas sobre sua rotina de trabalho e sua percepção acerca da atividade que realiza. O instrumento foi elaborado com intuito de ser acessível e prático para responder, mesmo contemplando respostas discursivas.

A população referente à pesquisa incluiu trabalhadores e trabalhadoras que residem no Brasil, que têm vínculo com plataformas digitais para exercer seus serviços, seja de transporte de passageiros ou de serviços de entrega. Assim, para uma delimitação do universo pesquisado, participaram da pesquisa trabalhadores vinculados aos aplicativos¹⁸ Uber, Uber Eats, 99, iFood, Rappi e Delivery Much, conforme mapeamento por popularidade, a partir do número de *downloads* de cada aplicativo, apresentado na *Playstore*¹⁹.

Os procedimentos da pesquisa foram organizados em etapas, abrangendo desde a escolha das plataformas e público-alvo, submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)²⁰, através da Plataforma Brasil, divulgação do questionário por meio das redes sociais (nas contas privadas dos autores da pesquisa), contato via e-mail (encaminhamento do questionário para organizações do ramo, porém sem resposta), e por fim, análise dos dados.

O questionário esteve disponível para respostas de meados de setembro de 2020 até o final de outubro do mesmo ano. Obteve-se o total de 16 respostas, as quais foram analisadas de forma qualitativa, conforme o método denominado Análise de Conteúdo que, segundo Bardin (2016), tem como objetivo o uso de técnicas para análise das comunicações. Assim, foram seguidas as três etapas descritas pela referida autora: 1) Pré-análise, constituída da leitura de todos os dados levantados na

17 Segundo Marconi e Lakatos (2019), um questionário semiestruturado é caracterizado por conter questões abertas, para respostas discursivas, e questões fechadas, para escolha de opções, por exemplo, “sim”, “em partes” e “não”.

18 Cabe a ressalva de que, para participar da pesquisa, o trabalhador poderia ter vínculo com outras plataformas, desde que também trabalhassem por meio de um dos aplicativos citados.

19 Loja oficial de aplicativos para o sistema operacional Android.

20 Projeto de pesquisa aprovado pelo CEP por meio do Parecer Consubstanciado nº 4.238.312, seguindo todas recomendações e princípios éticos descritos na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

pesquisa; 2) Exploração do material, onde os dados foram organizados conforme a semelhança entre si, dando origem às unidades de sentido; 3) Tratamento dos resultados e interpretação das informações, oportunizando o processamento dos dados em sínteses, corroboradas pelos estudos bibliográficos atrelados ao tema.

Registra-se ainda que os participantes da pesquisa foram nomeados como P (de participante), seguidos de um numeral (conforme a ordem de resposta ao questionário). A partir dos objetivos da pesquisa e das respostas²¹ ao questionário, a discussão dos resultados foi organizada nas seguintes unidades de sentido (ou categorias de análise): 1) Fatores estressores; 2) Impactos na saúde mental do trabalhador; 3) A psicologia frente aos problemas sociais e coletivos, conforme discute-se a seguir.

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Antes de passar à discussão dos resultados, por meio das categorias de análise mencionadas, cabe apresentar os/as participantes, através de algumas características sociodemográficas, o que é apontado na Tabela 1. A partir das 16 respostas, observou-se que a maioria dos respondentes é do gênero masculino (75%), com cor autodeclarada como “branca” (68,75%), e tem idade até 25 anos (25%) e entre 41 e 45 anos (25%).

Tabela 1 - Dados sociodemográficos dos trabalhadores participantes, Brasil, 2020.

Participante	Idade	Gênero	Cor	Instrução	Local	Aplicativo
P1	até 25 anos	Masculino	Branca	Ensino médio incompleto	Paracambi, RJ	IFood
P2	41-45 anos	Masculino	Branca	Ensino superior incompleto	Santa Maria, RS	IFood
P3	41-45 anos	Masculino	Branca	Ensino médio completo	Porto Alegre, RS	Uber e 99
P4	26-30 anos	Feminino	Branca	Ensino superior completo	Porto Alegre, RS	Uber
P5	até 25 anos	Masculino	Branca	Ensino médio completo	Porto Alegre, RS	Uber
P6	31-35 anos	Feminino	Branca	Ensino superior incompleto	Santa Maria, RS	99
P7	41-45 anos	Masculino	Parda	Ensino médio incompleto	Santa Maria, RS	Uber e 99
P8	46 ou mais	Masculino	Parda	Ensino superior completo	Santa Maria, RS	Uber e 99
P9	até 25 anos	Masculino	Branca	Ensino superior incompleto	Santa Maria, RS	Uber e 99
P10	41-45 anos	Masculino	Branca	Ensino superior incompleto	São Paulo, SP	Uber
P11	até 25 anos	Masculino	Branca	Ensino médio completo	Curitiba, PR	Uber Eats e Rappi
P12	26-30 anos	Masculino	Branca	Ensino superior incompleto	Santa Maria, RS	IFood
P13	31-35 anos	Feminino	Parda	Ensino superior incompleto	MG	IFood
P14	46 ou mais	Masculino	Branca	Ensino superior incompleto	Porto Alegre, RS	99
P15	26-30 anos	Masculino	Preta	Ensino médio completo	Porto Alegre, RS	Uber
P16	31-35 anos	Feminino	Preta	Ensino superior incompleto	Porto Alegre, RS	Uber Eats

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Além disso, notou-se diferentes perspectivas quanto ao trabalho por aplicativos. Isso evidencia-se ao observar a idade e escolaridade dos participantes (Tabela 1), percebendo-se que a amostra

²¹ As citações das respostas foram transcritas literalmente, preservando, inclusive, os erros ortográficos e de digitação presentes nos dados coletados.

reflete a composição heterogênea desses trabalhadores. Tal elemento também é identificado na resposta de P1: “... não é um trabalho muito qualificado, já que qualquer um com um celular e uma moto/bike pode fazer.”

Ainda com relação a caracterização dos participantes, destaca-se que a maioria afirmou ter o ensino superior incompleto, demonstrando que possivelmente são estudantes que buscaram no trabalho por aplicativo uma fonte de renda, ou são pessoas que interromperam um curso de graduação. Já quanto aos dois participantes que têm ensino superior completo, pode-se analisar através do viés do subemprego, levando em consideração a subutilização de suas formações (ANTUNES, 2018).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

FATORES ESTRESSORES

Acerca dos fatores estressores presentes no trabalho por aplicativo, os participantes responderam questões relacionadas ao tempo e rotina de trabalho, conforme resultados apresentados na Tabela 2. Com relação ao tempo que cada um está trabalhando por aplicativos, o que foi observado na pesquisa condiz com dados referentes ao crescimento da categoria no decorrer dos últimos anos (CARDIN, 2020). Quanto aos dias de trabalho durante a semana, cinco participantes da pesquisa relataram trabalhar todos os dias da semana. Ainda, vale lembrar que nenhum desses trabalhadores têm direito ao descanso semanal remunerado (DSR), previsto no artigo 7º Constituição Federal para todos os trabalhadores (BRASIL, 1988).

Tabela 2 - Rotina de trabalho dos trabalhadores participantes, Brasil, 2020.

P.	Tempo	Dias por semana	Horas por dia	Renda principal ou complementar	Ocupação fixa ou temporária	Remuneração satisfatória
P1	1 à 2 anos	5 dias	4 à 6 horas	Complementar	Fixa	Em partes
P2	Mais de 2 anos	7 dias	11 a 12 horas	Complementar	Fixa	Em partes
P3	Mais de 2 anos	6 dias	9 a 10 horas	Principal	Fixa	Em partes
P4	Menos de 1 ano	5 dias	9 a 10 horas	Principal	Temporária	Em partes
P5	Menos de 1 ano	5 dias	4 a 6 horas	Principal	Temporária	Não
P6	Menos de 1 ano	6 dias	4 a 6 horas	Principal	Temporária	Sim
P7	1 à 2 anos	7 dias	9 a 10 horas	Principal	Temporária	Sim
P8	Mais de 2 anos	6 dias	9 a 10 horas	Principal	Fixa	Em partes
P9	1 à 2 anos	6 dias	9 a 10 horas	Principal	Fixa	Em partes
P10	1 à 2 anos	5 dias	11 a 12 horas	Principal	Temporária	Não
P11	1 à 2 anos	5 dias	4 a 6 horas	Principal	Temporária	Sim
P12	Menos de 1 ano	7 dias	11 a 12 horas	Principal	Temporária	Em partes
P13	1 à 2 anos	6 dias	4 a 6 horas	Principal	Fixa	Em partes
P14	2	7 dias	9 a 10 horas	Principal	Fixa	Não
P15	1 à 2 anos	7 dias	9 a 10 horas	Principal	Fixa	Em partes
P16	Menos de 1 ano	4 dias	4 horas	Complementar	Temporária	Em partes

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Também acerca do tempo de trabalho, dentre os participantes da pesquisa, 10 relataram trabalhar mais de nove horas diárias e, três deles, de 11 a 12 horas. Trata-se de uma carga horária de trabalho extensa, que remete às rotinas de trabalho de séculos passados (ANTUNES, 2018). Elementos como a falta de tempo para lazer, para passar com a família, e férias, também foram observados nas respostas discursivas.

Treze participantes responderam que garantem sua fonte principal de renda através dos aplicativos, ou seja, têm como prática laboral principal um trabalho precário, sem garantias e direitos. Mesmo assim, apenas oito participantes veem essa atividade como fixa, a outra metade dos participantes considera um trabalho temporário. Então, embora a maioria tenha o trabalho por aplicativos como sua função principal, isso não se reflete na perspectiva de um emprego fixo e duradouro, o que pode ser percebido com o apontamento de P4: “Não há uma perspectiva de carreira”.

Embora algumas respostas tenham sido categóricas ao afirmar a exploração do trabalho a partir da relação entre horas de trabalho e retorno financeiro, o que pode ser ilustrado pela opinião de P4: “carga horária bastante elevada para dar conta do sustento diário”, outras apontam perspectivas diferentes quanto à flexibilidade de horários, como P7: “Liberdade!”; e P6: “É um trabalho como qualquer outro, porém fizemos nosso horário e é tipo viciante porque quanto mais agente corre mais ganha”. Tais respostas podem ser analisadas à luz do que aponta Alves (2011), ou seja, a flexibilização do trabalho trouxe à tona também o caráter manipulatório do trabalho, através da captura da subjetividade do sujeito. Isso está ligado ao discurso vendido aos trabalhadores informais, subempregados e intermitentes, de “ser o próprio patrão”, empreendedor ou independente. O reflexo disso pode ser observado em P1, expressando que sua remuneração depende apenas dele e de sua gestão de tempo, em contradição com sua afirmação de ter baixo retorno financeiro: “Acho que tens seus pros e contras. Principalmente, fazer o próprio horário é muito bom, depende só de mim, quanto mais trabalho mais ganho e vice-versa, e, de ruim, a remuneração ser baixa é o principal problema”.

Já P5 apresenta que, frente a alta do desemprego, o trabalho por aplicativos se torna uma alternativa, porém com ressalvas quanto ao retorno financeiro: “É bom por ser uma fonte de renda pra quem ta desempregado, mas é bastante cansativo e o retorno financeiro é baixo”. Ao apontar o trabalho por aplicativos como alternativa ao desemprego, o trabalhador acaba por se submeter a condições de trabalho precárias por falta de opção. Conforme Viapiana, Gomes e Albuquerque (2018), esse cenário configura a exposição dos trabalhadores ao desgaste físico e psíquico, através de práticas laborais mais instáveis, inseguras e transitórias.

A resposta de P4 ainda cita outros pontos: “Sem direitos ou garantia de renda mínima, é muito difícil fazer planos de longo prazo, sobretudo sendo jovem. Não há uma perspectiva de carreira. Além disso, o incentivo a longas jornadas de trabalho (o aplicativo induz à meta de 12h de trabalho diário, com 6h de intervalo) e a ilusão ideológica da meritocracia (trabalhe mais, ganhe

mais) criam padrões de vida e trabalho que não valorizam outras atividades além do labor”. Quanto às metas diárias, Uchôa-de-Oliveira (2020) comenta:

Esta “meta” diária, apesar de não mais imposta por uma empresa, é imposta pela sobrevivência e pela manutenção do trabalhador no próprio mercado de trabalho. O cálculo dessas metas deve ser feito tendo em vista todos os custos de manutenção para o trabalho e para a sobrevivência. Ou seja, o trabalhador deve se autogerenciar tendo em vista o quanto precisa trabalhar para que seja mantida sua inserção individual no mercado de trabalho.

Percebe-se, assim, que a precarização do trabalho reflete diretamente na remuneração dos trabalhadores. Embora a maioria tenha expressado insatisfação, ainda assim houve três respostas positivas quanto a satisfação com a remuneração, como expressa P9, ainda que com ressalvas: “É uma boa remuneração, porém as faturas mínimas dos apps estão muito baixas”.

Com relação ao estresse, apenas três dos participantes não consideram sua rotina de trabalho estressante, evidenciando que a maioria dos pesquisados observam fatores estressores no seu dia a dia, como exposto por P6: “Eu sou bem de boas, mas as vezes o trânsito irrita, tem que ter paciência, muita paciência”.

A falta de tempo para outras atividades também foi citada como relacionada ao estresse, dessa vez por P14: “Falta de tempo para descansar e lazer. Muitas horas trabalhando. Não ter tempo para ler, informar-me, buscar outra opção de trabalho”. Nesse sentido, vale lembrar que, segundo Antunes (2018), no trabalho por aplicativos, o trabalhador pode experimentar uma característica marcante da flexibilização, onde há uma drástica diminuição das fronteiras entre atividade laboral e vida privada.

Além do referido, o aumento do estresse por conta da exposição ao novo Coronavírus também apareceu nas respostas, como pode ser visto no argumento de P4: “Trânsito, principalmente. Mas também a insegurança durante a noite, e a circulação de diversas pessoas no contexto da pandemia”; e P16: “O trânsito, pessoas grosseiras, e agora com a pandemia da mais medo de estar se expondo ao vírus”. Além do estresse por conta da exposição ao novo coronavírus, Abílio (2020) evidencia um aumento expressivo da demanda dos aplicativos de entrega durante a pandemia, onde a elevação da carga horária de trabalho não reflete em aumento da remuneração.

Destaca-se também que quatorze participantes consideram o trabalho por aplicativos um trabalho incerto, além de gerar instabilidade econômica, como pode ser expresso pelo trecho: “é muito difícil fazer planos de longo prazo” (P4). Segundo Chou, Parmar e Galinsky (2016) a insegurança econômica pode proporcionar uma sensação de falta de controle sobre a vida, ativando processos psicológicos ligados à ansiedade, medo e estresse.

Também, a maioria dos participantes relatou sentir algum tipo de preocupação ou receio durante o trabalho. As plataformas de serviços são insuficientes com aspectos como segurança, tal como cita P14: “Medo de ser assaltado. Os aplicativos não focam na segurança nem dos motoristas, nem dos passageiros em função de obter lucro. Pautas como cadastro rigoroso e informações sobre

destino não são consideradas. A defasagem dos preços em relação aos custos indica que sempre se vai ganhar menos”.

Frente ao exposto e com objetivo de sintetizar os fatores estressores apresentados pelos participantes, constatou-se a repetição dos seguintes elementos: Trânsito, baixo retorno financeiro, falta de valorização, medo de sofrer violência, medo de possíveis acidentes, carga horária elevada, insegurança quanto a assaltos e golpes, desemprego crescente, riscos frente a pandemia de COVID-19, ausência de uma taxa mínima por tempo de trabalho, falta de perspectiva de carreira, relação pressa e demora, falta de tempo para a família e lazer, falta de assistência das empresas.

IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Os trabalhadores participantes da pesquisa ficaram divididos quanto à visão de que a falta de vínculo empregatício pode contribuir para o adoecimento. Nesse sentido, referente a greve por direitos que ocorreu em julho de 2020, Dutra e Festi (2020) comentam que segundo os próprios entregadores, não houve consenso na categoria quanto à demanda do reconhecimento do vínculo de emprego, pois muitos trabalhadores valorizam a ideia de autonomia, que seria incompatível com o registro na carteira de trabalho. Embora esse contraste revele uma dimensão subjetiva que flerta com a narrativa neoliberal do trabalho autônomo, por outro lado, evidencia-se que o coletivo se reconhece como trabalhadores, e não empreendedores, reivindicando direitos tipicamente trabalhistas, o que é feito através de uma greve.

Em consonância, como apontado por Festi (2020), no trabalho por aplicativos há a transferência de ônus e riscos econômicos para os trabalhadores. Esse ponto fica nítido quando P14 afirma: “Tive de parar de trabalhar em 2 situações. Por saúde, e por falha no veículo. Em nenhuma das situações tive qualquer ajuda da empresa. Apenas no primeiro ano tive condições para tirar 10 dias de férias. Nos dois anos seguintes fui obrigado a trabalhar sem parar para pagar minhas contas”.

Quanto à relação entre a falta de direitos trabalhistas e a saúde mental, dentre os participantes, 10 apontaram perceber tal correlação, enquanto seis a negaram. Garantias básicas como renda mínima, direito a férias, 13º salário, seguro desemprego, entre outros, fazem parte das conquistas da classe trabalhadora no decorrer da história. Direitos retirados, e sobretudo, postos como obstáculos para uma remuneração melhor. Nesse sentido, P1 respondeu da seguinte forma: «não sinto falta deles ‘esses tais ‘direitos’ causam deturpações no Mercado (principalmente desemprego)”. Frente ao referido, é necessário fazer uma reflexão acerca dos discursos vendidos aos trabalhadores, e sobretudo à ideologia das classes dominantes, que aponta os direitos trabalhistas como causadores de crise ou desemprego, ocultando problemas mais profundos e estruturais da sociedade brasileira, como é o caso da desigualdade social (KREIN; OLIVEIRA, 2019).

Cabe destacar também que o estresse apontado pelos participantes, através de seus discursos, quando apresentado de forma crônica, pode levar ao adoecimento mental, como é o caso da síndrome

de *burnout*, ansiedade ou depressão (ZORZANELLI; VIEIRA; RUSSO, 2016). Entretanto, para além da categorização em possíveis patologias, é necessário olhar para os fatores estressores como condições adversas que causam, por si só, desconforto e, conseqüentemente, sofrimento.

Outrossim, as condições socioeconômicas dos indivíduos afetam sua qualidade de vida, seja de forma objetiva ou subjetiva. Alves e Rodrigues (2010), ao elencarem alguns dos determinantes socioeconômicos da saúde mental, citam, entre outros, fatores como condições laborais e desemprego, assim como acontecimentos de vida estressantes.

Em consonância, o participante P15 responde comentando sobre seu interesse e preferência por um emprego com carteira assinada: “Faz muita diferença. Hoje em dia eu gostaria de estar em um emprego de carteira assinada. É difícil não poder planejar férias com a família por exemplo, só guardando dinheiro por conta mesmo”. P8 responde brevemente que a falta de direitos trabalhistas afeta a garantia de futuro.

Com base no que foi explicitado, pode-se inferir que o trabalho por plataformas digitais é um trabalho precário e estressante. Assim, retomando Dejours (1992), vê-se a falta de condições para que o trabalhador mobilize sua subjetividade de forma a transformar o sofrimento em prazer, o que corrobora para um cenário propício ao desgaste e adoecimento, tanto físico quanto mental.

Ainda, a última questão da pesquisa abordou os participantes da seguinte forma: Se você tivesse que dar um conselho a um(a) amigo(a) que está desempregado(a) e está pensando em trabalhar em alguma plataforma digital, o que você diria para ele(a)? Obteve-se as seguintes respostas:

Quadro - Respostas da questão nº 26 do questionário, Brasil, 2020.

P1	Diria para se esforçar o máximo que puder, nos principais horários e fazer um boa renda, mas, assim que possível, se profissionalize melhor para conseguir um emprego mais estável e que remunere melhor, não se acomodando na plataforma como principalmente trabalho.
P2	Pessoa sim direitos a um vida digna na velice
P3	Vai a luta
P4	É uma forma possível e útil de garantir renda. Mas é importante estabelecer metas diárias que não prejudiquem a saúde física e mental, o lazer e o descanso.
P5	diria para se preparar para trabalhar bastante e ganhar pouco, mas é uma realidade melhor q o desemprego total
P6	Explicaria como funciona o 99, acredito que tudo é uma questão de escolha, tem que ver as possibilidades, ex eu n trabalho com marketing digital prefiro o 99 .
P7	Seguir em frente
P8	Qualquer plataforma
P9	Foco!
P10	Vai dirigir bastante, não pode se estressar com transito e estar preparado para longas horas online no aplicativo para ter algum retorno.
P11	trabalhe
P12	Pra trabalhar, mas não virar escravo do aplicativo.
P13	Pra ir vender Bitcoin
P14	Procure outro trabalho porque este é um engano. O carro fica velho e no final não se consegue comprar outro igual.
P15	como motorista de app antigamente até valia mais a pena, mas agora tem muito carro rodando, aí fica disputado.. ta difícil, mas pra qm ta sem fonte de renda é uma saída
P16	está bem disputado, muitas pessoas trabalhando, mas ainda da pra tirar um dinheiro bom e honesto

Fonte: Elaborado pelo autor.

A fim de resumir as respostas dos trabalhadores que participaram da pesquisa (na última pergunta do questionário), elaborou-se um discurso que representa a maioria dos retornos obtidos: Está precisando de renda? Pois se prepare, você vai dirigir bastante. Está bem disputado, tem muitas pessoas trabalhando por aplicativos, mas ainda dá para levantar uma grana. Só não se iluda, aqui se trabalha bastante para ganhar pouco, cuidado com as metas, se não vai virar escravo do aplicativo. Aproveite bem seus horários de lazer e descanso, não descuide da sua saúde física e mental. Como carreira? Sem chance! Não teremos direitos a uma vida digna na velhice. Se puder, busque outras oportunidades, há quem diga que trabalhar por aplicativos é um engano, outro dia ouvi dizer que até vender *bitcoin* é mais vantajoso.

A PSICOLOGIA FRENTE AOS PROBLEMAS SOCIAIS E COLETIVOS

No dia 1º de julho de 2020, os entregadores mobilizaram uma greve nacional, evidenciando a força e impacto político da categoria. Dentre as reivindicações, há um destaque para o pedido de aumento do valor pago por corrida e a fixação de um valor mínimo por entrega, a criação de um seguro contra roubos, acidentes e morte, o fim do sistema de pontuação e melhores condições de trabalho, e o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI). Para além dessas demandas às empresas, a manifestação apresentou outras mais amplas, como é o caso do debate sobre uma legislação específica que regularize a categoria (DUTRA; FESTI, 2020).

Como aponta a pesquisa intitulada “Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia” (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020), visto o exacerbado controle do trabalho imposto à essa categoria, somado ao estresse vivenciado e precarização do trabalho, entende-se que se faz necessária a aproximação daqueles que estudam a saúde do trabalhador dos movimentos coletivos de trabalhadores por aplicativos.

A Psicologia é popularmente conhecida pelo seu papel vinculado a intervenções individuais, todavia, deparando-se com problemáticas coletivas, há a necessidade de olhar para outras formas de intervir. E mesmo acerca da Psicologia do trabalho, como bem expressam Batista e Codo (2011, p. 419), “As teorias sobre a Psicologia das Organizações ou do Trabalho pouco nos ajudam, já que se fundam sobre um trabalho e uma organização que já não há”.

A partir de uma reflexão acerca das possíveis contribuições da psicologia para o tema, acredita-se que o suporte necessário a esses trabalhadores é, sobretudo, o apoio nas suas lutas em defesa e pela garantia de seus direitos. Nesse sentido, a Psicologia Social e a Psicologia Comunitária abrem outros caminhos e horizontes para possíveis intervenções (BERNARDO, 2013).

A partir da perspectiva dessas áreas do conhecimento, juntamente com a Psicologia do Trabalho, com a intenção de fortalecer e construir sujeitos mais ativos em seu meio social, se vê a possibilidade de intervenções que possam auxiliar na luta por direitos, em busca de ações que

promovam o desenvolvimento e transformação de determinada realidade. Para além de soluções individuais, é necessário a busca por soluções coletivas (MOITINHO; CASTRO-SILVA, 2013).

Cabe assinalar que, conforme Uchôa-de-Oliveira (2020), os trabalhadores por aplicativo são uma categoria em expansão, a qual abrange grande contingente. São milhões de brasileiros trabalhando sem garantia de direitos básicos. Sobretudo, esses trabalhadores não têm uma representação social sólida e reconhecida, restando apenas as manifestações nas ruas para lutar por seus direitos, mobilizando pessoas e “nadando contra a correnteza”, que cada vez mais individualiza os problemas, camuflando e distanciando as soluções coletivas.

Assim, vê-se que a Psicologia, ao se deparar com problemáticas que se originam majoritariamente em problemas sociais e coletivos, deve pautar-se em perspectivas de intervenções psicossociais, abrangendo desde o fortalecimento de lideranças, até a promoção de espaços de diálogo, debates e posicionamento frente às demandas. Baseado nas estratégias da Psicologia Social, Psicologia Comunitária e Psicologia do Trabalho, pode-se traçar meios para fortalecer as lutas pelos direitos e pelas garantias de saúde e qualidade de vida para os trabalhadores por aplicativo, os quais, como ficou evidenciado nessa pesquisa, são trabalhadores precarizados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve o intuito de analisar o trabalho por aplicativos e suas implicações na vida e saúde mental dos trabalhadores. Por meio de um questionário *online*, obteve-se informações de 16 trabalhadores por aplicativos, onde estes puderam expressar suas opiniões acerca dos fatores estressores que envolvem suas rotinas, bem como suas percepções em relação aos direitos e vínculos trabalhistas. A extensa carga horária, baixa remuneração, falta de direitos trabalhistas básicos, foram alguns dos elementos expostos pelos participantes da pesquisa, interpretados como fatores estressores. Desse modo, foi possível compreender, conforme a análise dos dados levantados, que se trata de um cenário propício ao desgaste e adoecimento, tanto físico quanto mental, ficando evidente a relação entre a precarização do trabalho e a propensão ao adoecimento mental.

Através dessa pesquisa, também foi possível tensionar sobre como a psicologia pode contribuir com essa realidade. Tendo em vista a precarização do trabalho, bem como o cenário de desigualdade social apresentado no Brasil, percebe-se que práticas mais tradicionais da psicologia têm limites quanto à efetividade de suas intervenções. Isso porque, não basta tratar o sofrimento do sujeito para reabilitá-lo a voltar para as condições que o adoeceram. No entanto, através da Psicologia Social, Psicologia Comunitária, e Psicologia do Trabalho, compreende-se que é possível fomentar intervenções com intuito de fortalecer a luta desses trabalhadores, buscando a transformação dessa realidade (precarização).

Também deve-se registrar que esta pesquisa teve suas limitações, principalmente no que concerne ao número de participantes. Mesmo sendo uma pesquisa qualitativa, acredita-se que um volume

maior de dados também contribuiria com a qualidade da análise, podendo fornecer conclusões mais precisas acerca do tema. Como sugestão para estudos futuros, propõe-se, assim, a realização de estudos com maior amostragem, possibilitando análises quantitativas sobre o assunto.

A velocidade com que as mudanças e inovações vêm acontecendo, com destaque aqui para o mundo do trabalho, traz à tona novas necessidades. Sobretudo, na dinâmica capitalista, os interesses em novas formas de gerar lucro se mostram bastante perigosos, já que, por vezes, a regulamentação não consegue acompanhar o ritmo acelerado, ou dar conta das mudanças. Nesse sentido, reitera-se a necessidade de criar e reinventar formas de intervir na realidade, buscando o fortalecimento daqueles que resistem, e a criação de novos modelos que contemplem seus interesses.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Trabalho e desenvolvimento humano**. v. 3. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3aSuh29>. Acesso 09 out. 2020.

ALVES, Ana Alexandra Marinho; RODRIGUES, Nuno Filipe Reis. Determinantes sociais e económicos da Saúde Mental. **Rev. Port. Sau. Pub.**, Lisboa, v. 28, n. 2, p. 127-131, dez. 2010. Disponível em: <https://bit.ly/2RR4IzE>. Acessos em 03 jan. 2021.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo. 2011.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e desenvolvimento**: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Canal 6, 2014.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado da ação coletiva. In: M. A. Santana & J. R. Ramalho (Orgs.), **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social (pp. 213-224). São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004. Disponível em: <https://bit.ly/3aKKl6f>. Acesso 08 dez. 2020.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luiz Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Grupo Almedina, 2016.

BATISTA, Analia Soria; CODO, Wanderley. O trabalho e o tempo. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Orgs.). **Saúde mental & trabalho: leituras**. 5 ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2011.

BERNARDO, M. H., Garrido-Pinzón,; SOUSA, C. C. Psicologia Social do Trabalho: possibilidades de intervenções. In: BERNARDO, M. H.; GUZZO, R. S. L.; SOUZA, V. L. T. (Orgs.), **Psicologia Social: perspectivas críticas de atuação e pesquisa** (p. 91-114). Campinas, SP: Ed. Alínea. 2013.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.

CARDIN, Maria. Número de motoristas por aplicativo cresceu 136% de 2012 a 2019. **Correio Braziliense**. 23 abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3PAMAI1>. Acesso em: 23 maio 2020.

CHOU, Eileen Y.; PARMAR, Bidhan L.; GALINSKY, Adam D. Economic Insecurity Increases Physical Pain. **Psychological Science**, 27(4), 443-454. 2016.

CORSINI, Camila. Entregadores de apps marcam greve geral para o dia 1º de julho. **Jovem Pan**. 19 jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3PC5j68>. Acesso em: 24 jun. 2020.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. Disponível em: <https://bit.ly/3AVq88r>. Acesso em 27 maio 2020.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, 14 (3), 27-34. 2004.

DEWES, João Osvaldo. **Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos**. UFRGS. Porto Alegre. 2013.

DIAS, F. et al. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. ISSN: 2317-6369 (online). 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3AXQLte>. Acesso em: 20 ago. 2020.

DOMINGUES, José. Crise da república e possibilidades de futuro. **Ciênc. saúde colet.** 22 jun. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3AYCUTv>. Acesso 15 maio 2020.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-306, Aug. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3yQVKcr>. Acesso 10 jun. 2020.

DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. A greve dos entregadores. **A terra é redonda**. Brasília. 10 de julho de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3cmIBjM>. Acesso em: 04 jan. 2021.

EBERT, P. R. L. O direito do trabalho no século XXI e as alternativas a reforma trabalhista precarizante nos planos doméstico e internacional. In G. T. Ramos, H. C. Melo Filho, J. E. Loguercio, & W. Ramos Filho (Orgs.), **A classe trabalhadora e a resistência ao golpe de 2016** (p. 355-360). Bauru, Brazil: Canal 6. 2016.

ESTEVES, Juliana Teixeira; GOMES, José Menezes. A contrarreforma da previdência, crise do capital e da previdência privada. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2572-2608, Dec. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3yRQIfM>. access on 04 jan. 2021.

FERNANDES, Florestan. A Sociedade Escravagista no Brasil. Reproduzido de Circuito Fechado, 1976. In: **Florestan Fernandes: sociologia crítica e militante**. ORG Octavio Ianni. São Paulo, Expressão Popular, 2004.

FESTI, Ricardo. A distopia do capitalismo de plataforma. **UNB Notícias**. Brasília. 16 mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3yGMozW>. Acesso em: 10 jun. 2020.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, Niterói, v. 5, n. 8, p. 45-67, jan. /jun. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2kmbx0Z>. Acesso 27 ago. 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. spe, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3ohyKOV>. Acesso 23 set. 2020.

FREITAS, S. M. P. de. **A Psicologia no Contexto do Trabalho**: Uma análise dos saberes e dos fazeres. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2020.

JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde Mental & Trabalho**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2002.

KOVÁCS, I. Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação. In: I. Kovács (Org.), **Flexibilidade no emprego: riscos e oportunidades** (p. 11-53). Oeiras, Portugal: Celta, 2005.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em <https://bit.ly/3zdUbqt>. acessos em 20 maio 2021.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, aug. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3RJvaL2>. Acesso em 08 dez. 2020.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, vol. 32, núm. 86, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3Py1gHQ>. Acesso em: 06 jan. 2021.

LOPES, Leidiane Pereira; NASCIMENTO, Adriano Roberto Afonso do. O que faz uma psicologia social? Intervenção na psicologia social brasileira. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 28, n. 1, p. 14-25, abr. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3PzKNCX>. Acesso em 03 jan. 2021.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. **Técnicas de pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARX, K. Trabalho alienado (Primeiro manuscrito) In E. Fromm (Org.), **O conceito marxista de homem**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MOITINHO, Lilian Santos Lopes; CASTRO-SILVA, Carlos Roberto de. Aspectos psicossociais de uma intervenção comunitária na periferia de São Paulo. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 92-104, abr. 2013. Disponível em <https://bit.ly/3PiM3ur>. Acesso em: 03 jan. 2021.

MORAES, Vinicius de. **Novos Poemas (II)**. Companhia das letras, São Paulo, 2012.

OLIVEIRA, Francisco de. **Brasil: uma biografia não autorizada**. 1. ed., São Paulo: Boitempo, 2018.

PEREIRA, Felipe. Entregadores protestam contra redução de valor pago por aplicativos em SP. **UOL**. São Paulo. 17 abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3yQurz0>. Acesso em: 23 mai. 2020.

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. In R. Antunes (Org.), **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil** (pp. 59-73). São Paulo: Boitempo, 2006.

POCHMANN, M. Mapa recente da dinâmica do emprego formal no Brasil. In. MACAMBIRA, J. (Org.) **O mercado de trabalho formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006.

ROSSO, Sadi Dai. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2017.

SALDANHA, Jânia Maria Lopez; BRUM, Márcio Moraes; MELLO, Rafaela da Cruz. As novas tecnologias da informação e comunicação entre a promessa de liberdade e o risco de controle total: estudo da jurisprudência do sistema interamericano de direitos humanos. **Anu. Mex. Der. Inter**, México, v. 16, p. 461-498, dic. 2016 . Disponível em: <https://bit.ly/2E1tby2>. Acesso em 15 maio 2020.

SCISLESKI, Andrea Cristina Coelho; MARASCHIN, Cleci; TITTONI, Jaqueline. A psicologia social e o trabalho em comunidades: limites e possibilidades. **Interam. j. psychol.**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 47-54, abr. 2006. Disponível em <https://bit.ly/3OgWNIH>. Acesso em; 03 jan. 2021.

SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez; 2011.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge/Malden: Polity, 2017.

SROUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações**. São Paulo: Elsevier Editora, 2012.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, p. 09-24, maio 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3AYHUYn>. acessos em 08 maiO 2020.

TEIXEIRA, Paulo Tomaz Fleury. **A individualidade humana na obra marxiana de 1843 a 1848**. In: *Ad Hominen*, São Paulo, v. 01, p. 175-246, 01 maio 1999.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e22, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3aImxA0>. Acesso em 02 jan. 2021.

VAZ, Carla. Psicologia do Trabalho In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

VIAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n. spe4, p. 175-186, dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3PCI78I>. Acesso em: 08 jan. 2021.

ZORZANELLI, Rafaela; VIEIRA, Isabela; RUSSO, Jane Araujo. Diversos nomes para o cansaço: categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação [online]**. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3OdZKJJ>. Acesso em: 08 jan. 2021.

