

## TRABALHO E FAMÍLIA: UM OLHAR SOBRE O FILME “VOCÊ NÃO ESTAVA AQUI”<sup>12</sup>

Work and family: a look at the film “you were not here”

Patrícia Da Silva Maia<sup>3</sup> 

Universidade Federal Fluminense - UFF<sup>4</sup>  
Niterói, Rio de Janeiro, Brasil

### Resumo

Esta resenha tem como objetivo analisar criticamente o filme inglês Você não estava aqui, a relação de trabalho pelas plataformas digitais associadas ao uso de TICs conhecida no Brasil por uberização e seus efeitos na saúde mental do trabalhador e de sua família. Para tal, conta a história de um prestador de serviços de entrega que recorre ao trabalho, via aplicativo, sem garantias e nenhum direito. Envolvido pelo discurso de ser o próprio patrão aceita vender o carro da esposa e financiar outro carro como uma das imposições do novo trabalho. Pesquisa teórica sobre a relação de trabalho analisado sob o referencial teórico da precarização do trabalho no Brasil. O filme demonstra também as condições precárias de trabalho e sua relação com o gerenciamento por algoritmos.

**Palavras-chaves:** Precarização; sofrimento; uberização; família.

### Abstract

This review aims to critically analyze the English film You were not here, the working relationship through digital platforms associated with the use of ICTs known in Brazil for uberization and its effects on the mental health of the worker and his family. To this end, it tells the story of a delivery service provider who resorts to work, via the app, with no guarantees and no rights. Involved in the discourse of being the boss himself, he agrees to sell his wife's car and finance another car as one of the impositions of the new job. Theoretical research on the work relationship analyzed under the theoretical framework of precarious work in Brazil. The film also demonstrates the precarious working conditions and their relationship with management by algorithms.

**Keywords:** Precariousness; suffering; uberization; family

<sup>1</sup> Editora responsável pela avaliação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Liliam Deisy Ghizoni.

<sup>2</sup> Copyright © 2021, Maia. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons, atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

<sup>3</sup> [tytamaia@hotmail.com](mailto:tytamaia@hotmail.com)

<sup>4</sup> Rua Mario Santos Braga, 30 - Centro, Niterói - RJ, 24020-140

## Introdução

O filme desenvolve-se em 2018 e conta a história de uma família composta pelo pai Ricky Turner (Kris Hitchen) um homem que busca estabilidade para a família; a esposa Abbie (Debbie Honeywood) que trabalha como cuidadora de idosos; o filho adolescente Seb (Rhys Stone) e a filha caçula, Liza Jane (Katie Proctor).

Com o crescimento mais lento da economia na Inglaterra, após a crise de 2008, e a perda de trabalho formal de Rick na construção civil a família hipoteca a casa e se muda para o subúrbio de Newcatle. Com isso, Rick recorre ao trabalho em plataformas de aplicativos se candidatando a prestação de serviços de entrega, onde precisa ter carro e celular, conhecido por uberização do trabalho. Neste contexto, impulsionado pela entrada de capital financeiro, surgem novas formas de relações de trabalho. No Brasil, o termo se popularizou pela entrada da empresa Uber, de transporte privado de passageiros, e sua terminologia explica o desenvolvimento tecnológico das plataformas digitais e seu processo de informatização na economia compartilhada.

Na entrevista para a vaga na empresa de tecnologia, Rick é questionado pelo gerente da distribuição das entregas Maloney (Ross Brewster) sobre sua disponibilidade e vontade de ter autonomia para exercer a atividade sem patrão. Por consequência, aproveita e apresenta as vantagens de Rick obter seus próprios números tendo liberdade de fazer as entregas com flexibilidade de horário e sem a marcação de ponto. E, acrescenta que os riscos e despesas relacionadas ao trabalho são de responsabilidade do entregador, que será um prestador de serviços do consumidor. O salário será pela produtividade e a jornada de trabalho será feita sem ajudante e, sem subordinados.

Maloney vende uma imagem de superioridade com seu porte musculoso e, novamente, questiona se Rick teria as características do cargo como entusiasmo e motivação necessários para ocupar a vaga. Dessa forma, envolvido com a busca de estabilidade para a família vende o carro da esposa e financia outro, de modelo específico estipulado como padrão da empresa, usa o próprio celular e inicia o trabalho.

Logo, a realidade do trabalho começa a surgir. O discurso do gerente sobre flexibilidade no trabalho não mencionava um sistema de monitoramento pela empresa feito a cada entrega realizada. Na prática, através de um aparelho, via satélite, de responsabilidade do entregador a empresa consegue controlar as entregas e as rotas de trabalho. Além disso, uma das funções de Rick deve ser recolher as assinaturas dos destinatários para comprovação do serviço, e se organizar para que as mesmas sejam rápidas e confirmadas a tempo. Posto isso, a

liberdade prometida e as metas de crescimento permanecem restritas ao trabalho estabelecido pelas normas da empresa, distantes do que prega a prática do trabalho.

Os instrumentos de manutenção do veículo usado para o trabalho com as entregas como o combustível, multas ou qualquer outra despesa fazem parte do poderio do entregador que também acumula a função de motorista. Quando um dos colegas se atrasa alegando ter ficado sem retrovisor para dirigir até o trabalho, o gerente não se abala com o motivo, aproveita a ocasião e reforça dizendo que a prioridade deve ser cumprir a pontualidade da distribuição. Do contrário o profissional para não perder seu percurso só possui duas opções: mandar outro motorista em seu lugar ou substituir por outro entregador da empresa.

O filme mostra em uma das passagens, um entregador mais antigo na empresa procurando pelo gerente. Relata passar por dificuldades em conciliar a atividade laboral, a família e assim, pede ajuda para reduzir a jornada até resolver o problema que o levou a procurá-lo. O gerente imparcial com o que ouve não se comove com o sofrimento dos problemas particulares do entregador e justifica que não lhe cabe resolvê-los. Ao descerem do escritório onde conversavam, o gerente torna público o corrido para que os afins tomem ciência e, transfere a rotina desse entregador para aquele que se interesse.

Rick vê nessa fragilidade da organização do trabalho uma brecha para conseguir se estabilizar e aproveita para assumir as entregas como uma oportunidade de crescimento pessoal. Sem se importar com a dor alheia, o fato faz com que reine uma cultura de aceitação da violência em prol da manutenção do emprego como se o problema fosse somente do trabalhador humilhado e não do sistema que o rege.

Por outro lado, o sujeito em sofrimento pelo trabalho e sem amparo do gerenciamento não sabe como reagir, se isola, se desestabiliza emocionalmente e assume a culpa de não ser capaz de fazê-lo. Ao se colocar no lugar do colega com mais tempo nessa atividade e rever sua relação familiar, Rick reflete sobre o trabalho ser feito conforme os interesses de mando da empresa e não de forma autônoma como foi apresentado no início da proposta, mas prossegue com sua direção.

Paralelo ao que acontece no trabalho, outras cenas mostram a rotina da casa do casal e o convívio da família. Seb, o filho mais velho, é um adolescente com comportamentos de rebeldia que grafita muros e paredes do bairro, com reflexos ruins nas notas da escola e de delinquência com pequenos furtos. Além de demonstrar comportamento de desacordo com a postura do pai em seguir submisso às demandas do mercado enfrenta uma conflituosa relação em toda trama. Já a irmã de onze anos é quem faz a ligação do irmão com o pai e colabora com a mãe cuidando da casa e mantendo-a em ordem até a sua chegada. Liza é uma menina

com aparente amadurecimento e mediadora dos conflitos que ocorrem em diversas cenas do filme, mas que também apresenta sinais colaterais como ansiedade na ausência dos pais e problemas ao adormecer.

Um dos poucos momentos em que a família está reunida, a esposa recebe um telefonema de uma das idosas que ela presta serviços como cuidadora pedindo ajuda para ser colocada na cama após uma festa. A cena mostra o distanciamento de amigos e parentes com a proximidade da velhice considerada como algo indesejável e de difícil convívio. Os corpos envelhecidos passam a ser objetos de intervenções com dietas e procedimentos específicos, que Abbie encara como desafio da atividade profissional lidando com uma variedade de formas de subjetivação. Mesmo sendo sua noite de folga a família decide acompanhar a mãe para atender ao chamado. O que demonstra que a família prioriza enquanto valores a humanização, o cuidado com o outro e a união dos membros e Abbie consegue ver amor e liberdade em torno do trabalho.

Em uma das passagens, Abbie conversa com uma das idosas sobre a dificuldade de conciliar o trabalho em diversos pontos da cidade, utilizando o transporte público coletivo por ônibus. Comenta, também, sobre a ausência do marido em casa e sobre a rotina com os filhos. A idosa pertencente a uma geração antecedente ao neoliberalismo e que vivenciou as conquistas das leis trabalhistas pergunta a Abbie como podia ser possível tantas horas de trabalho diário quando o limite conhecido por ela era de 8 horas estabelecidas.

O marido cansado fisicamente pela intensificação das horas de trabalho e estressado emocionalmente por temer não ser capaz de desempenhar a atividade laboral percebe que seus vínculos interpessoais avançavam de forma precarizada socialmente para a vida familiar. O trabalho contamina e afeta as potencialidades de relações em sua casa. Notado pela cena que sua filha o acompanha em um dia de trabalho ele se dá conta que os laços de afetos e dos vínculos estavam desgastados e esquecidos.

Uma das marcas da inadequada condição de trabalho aliada a intensidade das jornadas é vista pelo oferecimento de um recipiente de plástico com a finalidade de depositário das necessidades fisiológicas para que o motorista não perca tempo de trabalho nos itinerários espalhados pela cidade.

As mudanças no humor e na sua disposição do protagonista vão se modificando com o decorrer do tempo, quando ao estacionar para urinar sofre um assalto onde levam o aparelho de monitoramento da empresa e Rick sofre inúmeras agressões físicas cometidas pela ação de homens que o deixam bem machucado. No hospital, Rick liga para o gerente e constata que não possui licença médica que garanta o atendimento pelo ocorrido e que, caso não retorne ao

trabalho pode ser bloqueado pela empresa naquele dia. Sua esposa chega para encontrá-lo e ao perceber que sua família está ameaçada pelo poder do capital retoma o telefone com o gerente, em uma explosão de emoções, desabafa dizendo: “Essa é a minha família, e te digo não foda com ela”.

Rick exausto e constrangido, sem perspectiva de outra solução entra no carro e sai dirigindo, o que leva a cena ao seu ponto ápice da trama. O espectador não sabe o que Rick fará, para onde ele pretende ir e rapidamente se coloca no lugar do protagonista se perguntando se esta seria a única opção disponível.

No Brasil, não foi diferente. O crescimento do desemprego fez com que as pessoas procurassem por conta própria garantir sua subsistência e de suas famílias aceitando trabalhar para estas plataformas sediadas por tecnologia. Assim, este artigo demonstra a relação de trabalho, via plataforma digital e os efeitos na vida do trabalhador sob o conceito da precarização do trabalho. O filme demonstra as condições precárias de trabalho e sua relação com o gerenciamento por algoritmos para controle do trabalhador na captura de sua subjetividade.

O artigo será dividido em duas seções depois dessa introdução. A primeira seção aborda o gerenciamento e suas estratégias precarizantes consideradas na organização do trabalho pelas novas relações regidas pelas tecnologias de informação e comunicação, como se administra o trabalho e como se motiva os trabalhadores para produzir com essas modalidades virtuais. A segunda seção aborda os efeitos da precarização sobre o trabalhador e sua família e por fim, as considerações finais.

### **Gerenciamento e as estratégias precarizantes de trabalho**

O estudo desta sessão considerou as novas relações de trabalho regidas pela utilização dependente das tecnologias de informação e comunicação, interligadas por meios técnicos via *internet* e dispositivos móveis na administração e motivação dos trabalhadores para produzir de forma mais individualizada. A partir da expansão das TICs ampliaram-se os processos de precarização do trabalho e conseqüentemente do termo *uberização* com o resultado daqueles que Antunes (2018) chamou de os proletariados de serviços.

Para esse fim, entende-se por precarização das relações de trabalho a substituição das relações formais de emprego, caracterizado no Brasil pelo registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social o qual assegura todos os direitos pela legislação do país (Singer, 1995), por relações informais de compra e venda de serviços. Estas relações somadas à cultura

empresarial-empresendedora introduzida pelo neoliberalismo expandiu-se rapidamente com ofertas de trabalho em resposta a falta de empregos.

Antunes & Filgueiras (2020) defendem que a precarização é uma processualidade orientada por medidas de controles comuns no gerenciamento, onde o trabalhador, empreendedor de si mesmo, não tem acesso ao patrão. A empresa, designada como plataforma decide quem pode trabalhar de acordo com seus interesses e aqueles que não podem executar atividades, seguindo suas definições de serviços. As atividades são estipuladas e planejadas em um padrão com inúmeros detalhes como trajeto, tipo e condições do veículo, até o comportamento do trabalhador em relação ao cliente. A empresa fica à frente do prazo da execução do serviço, além do valor a ser recebido.

Por ameaças da plataforma torna-se possível o bloqueio do trabalhador que não cumprir o padrão estabelecido pela empresa. Isto posto, retribui na condição de assiduidade a possibilidade de receber incentivos que possam aumentar sua rentabilidade, mesmo existindo a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem justificativa.

O discurso de liberdade e flexibilidade como formas usadas na gestão vinculada à TIC nega a condição de assalariamento do trabalhador tornando-se cada vez mais comum. Segundo Antunes & Filgueiras (2020) liberdade significa ausência de responsabilidade pelo empregador de garantir salário ao empregado, que combinada pela ideia de flexibilidade de trabalhar quando e onde quiser inverte a ordem das coisas. Ou seja, desvaloriza o discurso de retirada de direitos trabalhistas conquistados pela legislação e aumenta o controle e a exploração sobre os trabalhadores.

O termo 'uberização' ganhou visibilidade no Brasil pela entrada da empresa americana Uber propondo uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho (Abílio, 2020) pelo padrão via plataforma, sem vínculos ou estabilidade como ponte entre o trabalhador e o cliente. Uma alternativa de trabalho trazida pelo cenário econômico, que promete um sistema de conexão de contratação de serviços sem burocracia para ambos os lados da relação. Os principais meios físicos exigidos para execução da atividade são disponibilizados pelo trabalhador, entre eles, os mais comuns são o automóvel (ou outro instrumento de locomoção exigido como padrão) e o celular. Além dos custos com o combustível, seguro, manutenção do veículo, o motorista deve prestar um bom atendimento, sendo no final avaliado por isso. É comum o uso de estratégias que reforçam ausência de chefes, liberdade de horário e ganhos progressivos nesse tipo de modelo. Conforme Antunes (2006), o modelo de precarização se divide em dois grupos que juntos permitem sua

praticidade, de um lado um pequeno grupo de trabalhadores qualificados para as funções de comando e de outro, um grupo maior de trabalhadores submetidos aos mandos do capital.

A admissão do trabalhador não passa pelas etapas tradicionais de recrutamento e seleção da plataforma ou mesmo de seu representante no país para formalizar o contrato de trabalho. Se por um lado, a empresa possui informações básicas sobre o trabalhador, por outro lado, o gerenciamento das atividades possui um meio de controle que permite cálculos que direcionam as decisões mais adequadas pelos algoritmos (Castels, 2003). Estes são responsáveis por inúmeros processos de controle, entre eles: tarifas, padrões estabelecidos de desempenho, remunerações, corridas, avaliações entre outros.

Visto sobre óticas diferentes, o diferencial potencializado pelas novas TIC's atua na gestão do capital e no controle da força do trabalho como visto pelo comando dos algoritmos. A empresa usa de *softwares* de algoritmos para gerenciar, supervisionar e controlar o trabalho e em vista disso atinge a vulnerabilidade do trabalhador regida por baixa remuneração e a subordinação imposta por longas jornadas de trabalho. Entendido dessa forma no contexto mais geral de precarização do trabalho (Antunes, 2018).

A relação de trabalho é regida por mudanças trazidas pela flexibilidade do trabalho notadas pela impossibilidade de relacionamentos duráveis, já que na busca por maior produtividade a competitividade é estimulada pelo individualismo na maximização de lucros (Seligmann-Silva, 2011). Os efeitos da precarização vindos das leis que regem o mercado incentivam o surgimento do medo, do desamparo individual do sujeito e da transformação dessa condição em desamparo social como veremos a seguir.

### **Efeitos da precarização sobre o trabalhador e sua família**

A realidade não mostra o sofrimento que está por trás da pressão do trabalho na busca de maior produtividade. Muito menos se preocupa com os efeitos dos dispositivos informacionais na vida social desses trabalhadores. Por esse motivo, trabalhar acima do estabelecido e estar de volta ao trabalho no dia seguinte faz parte do cotidiano do trabalhador que, continuamente, não consegue dar conta dos aspectos familiares necessários à formação de vínculos em sociedade.

À medida que o mercado modifica suas relações laborais baseadas pela 'modernidade líquida' (Bauman, 2000) o trabalhador entra em uma espécie de crise social que esvazia sua perspectiva de compromisso com a empresa em empregos de curto-prazo e no enfraquecimento de laços pessoais.

Os trabalhadores tendo inúmeros desafios fora de casa acabam deixando de lado suas responsabilidades sociais por conta de outrem. Na rotina diária é comum solicitar ajuda de pessoas próximas como parentes, vizinhos e babás. Os avós quando em boas condições físicas e de saúde também trabalham fora e nem sempre podem ocupar este papel, e na ausência destes, os trabalhadores deixam os filhos totalmente sozinhos.

A rotina de trabalho se estende ao chegar em casa, onde as pessoas precisam preparar seu próprio alimento, ter cuidados de higiene e se dedicar as tarefas da casa como: limpeza, organização e educação de filhos. As diversas categorias de flexibilização adotados pelo trabalho, passou 'a significar uma agenda para a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores e suas famílias' (Standing, 2013, p.15).

As funções materna e paterna implicam cuidados físicos e educacionais comuns aos dois. A conciliação entre as exigências do trabalho e a vida familiar faz com que o trabalhador tenha que recorrer a uma saída. É comum repassar a educação dos filhos a terceiros para creches ou escolas que possam dividir com os pais o tempo que não possuem perto deles.

Os comportamentos de imaturidade caracterizados por agressividade, birras e baixa autoestima são os mais comuns na ausência dos pais na criação dos filhos. Da mesma forma que também é possível, sendo menos comum, a ocorrência de comportamento de amadurecimento antecipado da criança com práticas e obrigações para lidar com a situação (Guerreiros e Abrantes, 2005).

Para isso, considera-se o conceito de criança até 12 anos de idade incompletos conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente e de acordo com a legislação brasileira (Brasil, 1990). E, o fenômeno conhecido por adultização visto pela antecipação de certos comportamentos, atividades e formas de socialização do acervo dos adultos.

Em relação à adolescência que segundo o ECA vai até os 18 anos incompletos, a ausência paterna prolongada ou uma relação física, ou afetiva não harmoniosa pode ser um fator de risco para o desenvolvimento psicológico, cognitivo e social dos filhos. Quando os pais não ensinam seus filhos como se comportarem na escola ou mesmo quando não são reconhecidos como autoridades, deixando de ser referência para eles, é comum que eles se voltem para a rua em busca de novas referências (Fontes, 2010). O adolescente nesta fase busca sua real personalidade podendo manifestar comportamentos de agressividade e negligência com leis e normas da sociedade. Apesar da escassez dos estudos nessa direção, pesquisas apontam para a dificuldade de reconhecer limites e o envolvimento com a delinquência (Fontes, 2010), criminalidades e infrações (Sganzerla, & Levandowski, 2010).

Os grupos de menor nível sócio-econômico são mais vulneráveis aos riscos que as mudanças físicas e psíquicas do sujeito podem proporcionar.

O sofrimento psíquico do trabalhador no desempenho de suas funções, acompanhado pelo sentimento de culpa com relação à família, são controlados por estratégias de mediação do tipo defensivas de negação que potencializam o prejuízo emocional (Dejours, 1992). Ao considerar a 'ideologia defensiva' Dejours atribuiu uma forma de retirar da consciência o sofrimento presente no trabalho. Para enfrentar o esforço intenso pelo cansaço físico e mental os trabalhadores procuram permanecer em estado de alerta durante o dia e descansar à noite para terem disposição no dia seguinte ao preservar a saúde mental para continuar.

Para que o processo se complete torna-se necessário reunir fatores cada vez mais intensos na exploração do trabalhador enaltecendo o trabalho como mercadoria e a despersonalização do trabalhador. Em vista disso a 'quebra dos coletivos de trabalho, captura da subjetividade do homem que trabalha e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria' (Alves, 2013, p. 96).

O modelo de flexibilização que aparece como solução para o mercado exige trabalhadores que não dependam da proteção do Estado e que possam assumir os riscos continuamente, tendo consciência da subordinação e implicações do vínculo de trabalho, bem como das consequências em relação à satisfação profissional (Costa & Tambellini, 2009). Porém, ao submeter-se às implicações estabelecidas sob o risco de ser dispensado sumariamente e/ou substituído por outro trabalhador colocava-o como responsável pela sua empregabilidade.

Como visto na introdução, Rick nos primeiros dias percebia as más condições laborais, mas ao mesmo tempo pensava em estratégias para se tornar mais competitivo e assim adicionar maiores ganhos no salário. A oportunidade de assumir o trajeto do colega com problemas familiares, a competição entre aqueles que assumiriam o percurso e o estímulo para que alcançasse seus objetivos individuais em comunhão com os da empresa reforçam o individualismo e promovem o aumento do cansaço (Seligmann-Silva, 2011). O estresse causado pelo esforço intenso que não se percebe o sentido do trabalho, potencializa o aumento da exploração, o aparecimento de lesões por esforço repetitivo, acidentes e doenças laborais cada vez mais frequentes.

Os estudos feitos na direção da flexibilização e do aumento do mercado pela concorrência mostram que o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições laborais leva à expansão do contingente de sujeitos alienados de seus direitos. Para prover a subsistência, estes, submetem-se aos

impactos das condições de trabalho instáveis e insatisfatórias regidas pela regulamentação de direitos sociais (Araújo, M. R. M. de, & Morais, K. R. S. de. 2017).

Ainda segundo os autores citados, os trabalhadores com posição socioeconômica desfavorável por baixa renda e menor proteção social pelo Estado tendem a ficar mais expostos à quebra do ‘acordo’ feito com as empresas e as condições de trabalho precarizadas, vulneráveis as formas de empregos flexíveis (Standing, 2013). As relações de trabalho desprovidas da mediação do Estado e dos coletivos de trabalho, como os sindicatos, levam o trabalhador à adoção de medidas que permitam jornadas de trabalho amplas e intensas (Alves, 2000), impostas pela gestão do medo, estresse e pelo abuso de poder. Antunes (2020), no livro “Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado”, chama atenção para o período pandêmico do capital onde a classe trabalhadora é atravessada pela aumento da precarização, pela utilização de novas tecnologias e pela importância do trabalho na busca por sobrevivência entre a fome e a doença.

Torna-se necessário considerar um número de estudos publicados sobre os transtornos mentais de trabalhadores prestadores de serviços, por meio de plataformas digitais, com arranjos contratuais que escapam a legislação trabalhista. Tal afirmação, ganha validade nos estudos de Uchôa-de-Oliveira (2020) sobre saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. Além de Guimarães Junior (2020), sob a revisão de literatura sobre o tema terceirização-resistência. A sobrecarga e jornada de trabalho excessiva, alta exigência de demandas no ambiente laboral, somados a um padrão de sono e vigília deficitários contribuem para ocorrerem sinais e sintomas de perda de equilíbrio emocional. Os impactos da precarização do trabalho nem sempre são visíveis sobre a saúde do trabalhador e sobre sua família, visto apenas como sinais de irritabilidade, emotividade, fadiga e raiva. Então, como afirmar que o medo causado pela pressão psicológica e a ansiedade acima do limite do aceitável gerado no ambiente laboral poderiam ser sintomas de trabalhadores precários?

### **Considerações finais**

Fica evidente que, a tecnologia, utilizada para muitos fins, acaba provocando impactos na vida cotidiana. Apesar de a tecnologia não ser condição necessária para estabelecer relações precarizadas o processo trazido pela economia de plataforma potencializa alguns problemas que podem levar a retrocessos. Os riscos, custos e responsabilidades das empresas

são repassados aos trabalhadores como sua força de trabalho disponível às necessidades momentâneas do mercado.

Observamos pelo filme que os trabalhadores atingidos pelo desemprego estrutural recorrem à informalidade ficando mais expostos às modificações das práticas trabalhistas. A precarização dos vínculos tem um caráter expansivo com consequências individuais e sociais que afetam as perspectivas de vida do trabalhador e a sua saúde. E isso se deve ao estímulo a competitividade entre os trabalhadores, que quanto mais individualistas se tornam mais medo têm de perder seus empregos, não encontram apoio na coletividade e se sentem sozinhos em suas causas.

A reflexão aqui representada não esgota as possibilidades de pensarmos outras realidades tendo a uberização do trabalho como pano de fundo. As formas flexíveis de trabalho podem provocar profundos problemas no planejamento do trabalhador e no futuro das famílias, que sem saída permanecem subordinadas a um tipo de relação que não permite a mudança de rumo de suas vidas.

O conceito de precarização, visto neste artigo, mostra a importância da garantia de direitos trabalhistas que podem eliminar condições laborais desfavoráveis às práticas degradantes de gerenciamento. Da mesma forma que, a família perde os valores que a constitui ocorre uma transformação do trabalho em objeto de desejo refletida pelas perdas não apenas financeiras, mas na saúde física e psíquica do trabalhador que foi se adaptando às transformações tecnológicas, assimilando seus benefícios, e sofrendo às consequências de seu uso inadequado.

Neste horizonte de tendências as novas TIC's trazem mudanças nas relações de trabalho em setores e segmentos que ampliam a instabilidade e a falta de vínculos. Essas mudanças, acompanhadas pela perda de direitos, pela flexibilização e pela desregulamentação, não devem ser vistas apenas como um reflexo da reorganização da economia frente às novas formas de produção. Devem ser encaradas como novas ocupações protegidas pelo Estado e na defesa de quem trabalha.



## REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2020). Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul.
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2020). *Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado*. E-Book. São Paulo, Boitempo.
- Antunes, R. (2006). *Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. & Filgueiras, V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul.
- Araújo, M. R. M. de, & Moraes, K. R. S de. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 1-13. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&tlng=pt)
- Brasil. (1990). Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF.
- Castells, M. (2003). *A galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Costa, D. O. & Tambellini, A. T. (2009). A visibilidade dos escondidos. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 19 (4), 953-968.
- Dejours C. (1992). *A loucura do trabalho*. Ed. Cortez, São Paulo.
- Fontes, A. M. M. (2010). *Violência nas escolas: A crise da autoridade*. Educação em foco, 15(1), 77- 85.
- Guerreiro, M. das D.; Abrantes, P. (2005). Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 20, n. 58.
- Guimarães Junior, S. D.; Eberhardt, L.D. (2020). Terceirização, precarização e terceirização, saúde e resistências: Uma revisão da literatura científica do campo da saúde do trabalhador. *Trabalho (En)Cena*, v. 5, p.5-27.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.

Sganzerla, I.M & Levandowski, D.C. (2010). Ausência paterna e suas repercussões para o adolescente: Análise da literatura. *Psicologia em Revista*,16(2), 460-475.

Singer, P. (1995). A precarização é causa do desemprego. *Folha de São Paulo*, 10.12.1995.

Standing, G. (2015). *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica.

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, e22. Epub July 13, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>

Contribuição do autor	
Autor 1	Administração do Projeto, Conceituação, Metodologia, Escrita e Redação.



<b>Contribuição dos autores</b>	
<b>Autor 1:</b> Acadêmica Pesquisadora do curso de Psicologia.	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia.
<b>Autor 2:</b> Professora Orientadora	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia, Supervisão.

