

Riscos psicossociais no trabalho plataformizado requer intervenção para a saúde mental dos trabalhadores

Riesgos psicosociales en el trabajo plataformizado requiere la intervención para la salud mental de los trabajadores

Psychosocial risks in platformized work requires intervention for workers' mental health

Thaís Helena de Carvalho Barreira

RESUMO

O trabalho decente é agenda política internacional para promoção e proteção da saúde mental na sociedade, crescimento econômico sustentável e estratégia política de enfrentamento para precarização social e do trabalho onde a relação trabalhista está 'cinzenta', com direitos e deveres sociais menos claros, como acontece com empresas que utilizam plataformas digitais para gerenciar e subordinar o trabalho a regras determinadas arbitrariamente e sem transparência. No Brasil, as empresas-plataforma de transporte de mercadorias, estudadas por nós, negam-se a assumir responsabilidades trabalhistas e cuidados com a saúde e segurança dos entregadores/as. Na nossa pesquisa, encontramos diversos riscos psicossociais no trabalho (RPST), como: i) intensificação do trabalho por escalas de trabalho irregulares e prolongadas, com remunerações baixas, incertas e variáveis; ii) pressões organizacionais por entregas de trabalho em prazos apertados, acelerando o ritmo de trabalho; iii) falta de controle em como o trabalho é realizado; iv) mecanismos de gestão arbitrários e injustos; v) demandas emocionais com clientes difíceis e medo de sofrer acidentes graves no trânsito; vi) insegurança socioeconômica por remunerações variáveis determinadas arbitrariamente; vii) gestão algorítmica com monitoramento e vigilância contínuos, viii) falta de estabilidade laboral devido à mecanismos unilaterais de suspensão transitória ou permanente de demandas de trabalho sem direito a contraditório. Nosso objetivo é demonstrar como o trabalho decente é promotor de saúde de trabalhadores/as, a relação dos RPST com o contexto macrosocial, descrever os RPS do trabalho plataformizado e abordar a urgência da regulamentação dessa relação trabalhista e do controle regulatório para a gestão algorítmica.

Palavras chave: riscos psicossociais no trabalho, saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, trabalho decente, trabalho plataformizado

Thaís Helena de Carvalho Barreira

thais@fundacentro.gov.br

orcid.org/0000-0003-2749-6352

Fundacentro

Ministerio del Trabajo y Empleo

BRASIL

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Carvalho Barreira, T.H. (2023). Riesgos psicosociales en el trabajo plataformizado requiere la intervención para la salud mental de los trabajadores. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 218-238 <https://doi.org/10.30972/rfce.3127158>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN 1668-6365 (formato digital) por Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

REUMEN

El trabajo decente es agenda política internacional para promover y proteger la salud mental con crecimiento económico sostenible y estrategia política para combatir las condiciones sociales y laborales precarias llamadas relaciones laborales ‘grises’ (derechos y deberes sociales menos claros), como es el caso de las empresas que utilizan plataformas digitales para gestionar y subordinar el trabajo a reglas determinadas de forma arbitraria y sin transparencia. En Brasil, las empresas-plataforma de transporte de cargas estudiadas por nosotros se niegan a asumir responsabilidades laborales y cuidar de la salud y seguridad de los repartidores. En nuestra investigación encontramos varios riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), tales como: i) intensificación del trabajo por horarios de trabajo irregulares y prolongados, con remuneración baja, incierta y variable; ii) presiones organizacionales para entregar el trabajo dentro de plazos cortos, acelerando el ritmo de trabajo; iii) falta de control sobre cómo se realiza el trabajo; iv) mecanismos de gestión arbitrarios e injustos; v) exigencias emocionales con clientes difíciles y miedo a sufrir accidentes de tránsito graves; vi) inseguridad socioeconómica por remuneración variable determinada arbitrariamente; vii) gestión algorítmica con supervisión y vigilancia continua, viii) falta de estabilidad laboral por mecanismos unilaterales de suspensión transitoria o permanente de demandas laborales sin derecho a defenderse. Nuestro objetivo es demostrar cómo el trabajo decente promueve la salud de los trabajadores, la relación entre las RPST y el contexto macrosocial, describir los RPST en empresas-plataforma y abordar la urgencia de regular esta relación laboral y el control regulatorio para la gestión algorítmica.

Palabras clave: riesgos psicosociales en el trabajo, salud de los trabajadores, trabajo decente, plataformas digitales de trabajo

ABSTRACT

Decent work is an international political agenda for the promotion and protection of mental health in society, sustainable economic growth and a political strategy to combat precarious conditions of work where the labor relationship is ‘grey’, without defined labor rights and duties, as the case of companies that use digital platforms to manage and subordinate work to rules arbitrarily determined with no transparency. In Brazil, companies using digital platforms to subordinate workers for transport services were studied by us and they refuse to take on responsibilities for labor rights and measures for health and safety at work. In our research, we found several psychosocial risks (PSR) at work such as: i) intensification of work due to irregular and prolonged work schedules, with low, uncertain and variable remuneration; ii) organizational pressures to deliver work within tight deadlines, accelerating the pace of work; iii) lack of control over how the work is carried out; iv) arbitrary and unfair management mechanisms; v) emotional demands with difficult customers and fear of suffering serious traffic accidents; vi) socioeconomic insecurity due to variable remuneration arbitrarily determined; vii) algorithmic management with continuous monitoring and surveillance, viii) lack of job stability due to unilateral mechanisms for temporary or permanent suspension of work demands without the right to self-defense. Our concern is to

point out that decent jobs promote workers' health, there is a relationship between PSR and the macrosocial context, describe the PRS on platformed jobs and address the urgency for regulating the labor relationship and the algorithmic management control.

Keywords: psychosocial risks at work, workers' health, decent work, platform jobs

Introdução

Neste artigo, abordaremos a relevância social e técnica de nominar, reconhecer e manter vigilância, detecção e intervenção sobre os riscos psicossociais no trabalho (RPST) e as repercussões nocivas destes para a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras (STT).

Para esta discussão, adotamos a definição expressa pela Agência Europeia de Saúde e Segurança Ocupacional (EU-OSHA) e pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), de 2014, que define os RPST como “certos aspectos do projeto do trabalho: conteúdo e formas de organização e gestão do trabalho com probabilidade para resultar em repercussões negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores/as”, (EU-OSHA, [Eurofound, 2014, p.10.](#)). A cultura organizacional também tem determinação psicossocial sobre o processo saúde-doença dos trabalhadores/as porque influencia as relações sociais e interpessoais internas à empresa ou com clientes e público externo, autorizando ou desautorizando condutas e comportamentos discriminatórios, de assédio sexual, moral e organizacional, ou seja, formas de violências verbais e psicológicas entre colegas, na relação com supervisores, e mesmo entre trabalhadores/as com clientes e usuários dos seus serviços ([INRS, 2021; Eurofound y EU-OSHA, 2014](#)). Desta forma, compreende-se que os RPST são decorrentes de escolhas empresariais para modelos organizacionais e de gestão, portanto são preveníveis e podem ser evitados por medidas técnicas e intervenção participativa ([Abrahão, Mascia, Montedo, y Sznelwar, 2013; Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg y Kerguelen, 2001](#)), bem como pelo agir jurídico e ético ([Minayo-Gomes y Thedim-Costa, 1997](#)) e por políticas públicas de regulação e *enforcement* ([Wooding y Levenstein, 1999](#)).

Estudos e pesquisas vêm sistematizando a correlação dos RPST com os seguintes agravos à STT: i) problemas cardiovasculares, psicossomáticos e gastrointestinais; ii) transtornos mentais como estresse ocupacional e síndrome do esgotamento profissional (‘Síndrome de Burnout’); iii) LER/DORT ou distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho; iv) síndrome ou transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) desencadeado por violências no trabalho; v) transtornos de ansiedade, como transtornos de ansiedade generalizada (TAG), transtornos de pânico, e transtornos obsessivo-compulsivos (TOC); vi) transtornos depressivos; e vii) dependência no uso de álcool e drogas ([INRS, 2021; Neffa, 2019; Eurofound y EU-OSHA, 2014](#)). Outras manifestações de sofrimento mental podem ser encontradas como: desmotivação, insatisfação com o trabalho, desengajamento com o trabalho, e deterioração do ambiente psicossocial com quebra de laços cooperativos e solidários ([INRS, 2021](#)).

A presença dos RPST desencadeia sofrimento mental patogênico, enquanto o trabalho decente proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) é promotor de STT resultando em realização, satisfação e bem-estar pessoal e social (WHO y ILO, 2022). A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho (WHO y ILO, 2022) estão defendendo a implantação do trabalho decente, significativo, em ambiente de relações sociais saudáveis e solidárias como Política Pública para a melhoria das condições de saúde mental de trabalhadores/as que constituem grande preocupação mundial (WHO y ILO, 2022). O cenário mundial dos problemas de saúde mental agravou-se ainda mais com a pandemia da COVID-19 e a consequente crise socioeconômica e sanitária vivenciada em escala global (OMS, 2022).

De maneira geral, medidas neoliberais iniciadas na década de 1970, na Inglaterra foram enfraquecendo as possibilidades políticas e estatais em defesa dos direitos dos trabalhadores, através de processos de desregulamentação e de redução das ações de estado para proteções trabalhistas e em SST, e para o enfraquecimento da representatividade sindical (Wooding, 1991). Empresas que utilizam plataformas digitais de trabalho defendem a ideia de gerenciar um trabalho diferenciado, plataformizado. Esta plataformização do trabalho está se espalhando por diversos setores econômicos e por diversos perfis de trabalhadores em gênero, idade, raça, e grau de qualificação profissional (Cardoso y Garcia, 2022). O trabalho realizado por meio de plataforma digitais está resultando em inúmeros RPST, como demonstram estudos franceses (INRS, 2018), e brasileiros (Barreira y Nogueira, 2023; Cardoso, 2022; Barreira, 2021). Dar visibilidade social à presença dos RPST é evidenciar aspectos organizacionais e dimensões do trabalho plataformizado como determinantes de sofrimento mental no trabalho e passíveis de intervenção por meio de processos de regulamentação trabalhista como pretendemos demonstrar. Reconhecer e evidenciar a oportunidade de intervenção por meio de regulamentação estatal possibilita ampliar o debate social, técnico e político-regulatório para que o Estado possa manter seu papel social no sentido de reequilibrar a assimétrica relação entre capital e trabalho exercendo suas atribuições de promoção de direitos sociais no trabalho, para a saúde e para a vida da classe trabalhadora.

A relação do trabalho com o processo saúde-doença mental

O trabalho humano exerce um papel muito importante sobre as condições de saúde e vida dos trabalhadores (Abrahão et al, 2013; Dejours, 1986). O trabalho significativo, livre de RPST, promove e protege a saúde mental dos trabalhadores/as, pois contribui para vivências de realização, autoestima, autoconfiança e conquistas pessoais (WHO, 2022). O trabalho é um operador de saúde quando oferece oportunidade para o sujeito trabalhador cumprir o compromisso das tarefas prescritas com autonomia (Karasek, 1979; 1989) para tomar decisões e mobilizar-se criativamente para realizar regulações operatórias e psíquicas para o desempenho eficiente, seguro e respeitando seu próprio conforto e limites físicos, mentais e emocionais (Abrahão et al., 2013). No cotidiano de trabalho, o trabalhador precisa ter margem de manobra (Assunção, 2003) para poder pensar e agir para resolver os desafios e dificuldades imprevistas (Clot, 2010); neste engajamento criativo, novas habilidades e competências são desenvolvidas, e estes desafios são vivenciados como sofrimento criativo e resultam em prazer e sentido por serem superados pela engenhosidade da sua

subjetividade ([Dejours, 2004](#)). Nesse contexto, a centralidade do trabalho se dá não apenas pelo número de horas empenhadas para realizá-lo, mas sobretudo pela mobilização da subjetividade individual e do viver coletivo em sociedade. É o grau de sentido e de identificação que este trabalho proporciona para o desenvolvimento pessoal e profissional que o coloca como fator estruturante da identidade destes na vida adulta e da sua saúde mental ([Dejours, 2004](#)).

Destaca-se, ainda, que as exigências de conteúdo do trabalho, e os recursos oferecidos para cumpri-las precisam estar adaptados às características psicofisiológicas dos trabalhadores de modo a proporcionar a realização da atividade laboral com conforto, segurança e eficiência, respeitando as capacidades e limites humanos, e portanto, observando e contando com a experiência do trabalhador através da participação destes ao longo dos processos de projetos e reprojeto dos processos de organização do trabalho ([Abrahão et al., 2013](#)). Desta forma, o trabalho decente e saudável tem potencial para contribuir para a recuperação e inclusão de pessoas que convivem com problemas de saúde mental ([WHO y ILO, 2022](#)). Cumpre destacar que os RPST são, didaticamente, discutidos separadamente, todavia no mundo real existe interação entre eles, e destes com a subjetividade humana ([Barreira y Nogueira, 2022](#)).

O conceito de saúde não pode ser resumido à ausência de doença. Não existe, no mundo real, a possibilidade objetiva de se viver em estado de completo bem-estar pleno. Como afirma [Dejours \(1986\)](#): saúde não é um estado permanente, é um ideal de busca que atravessa oportunidades de sofrimento criativo frente às adversidades, e que utiliza recursos intrapsíquicos e suporte social para a construção do bem-estar psicossocial e bem viver. Segundo a [OMS \(2022\)](#), define-se a ótima condição de saúde mental das pessoas pela maior capacidade de se relacionar, de se desenvolver, de enfrentar as adversidades e de prosperar.

O processo saúde-doença é dinâmico, complexo e multifatorial, resultando da interação de diversos fatores externos às pessoas, inclusive com o meio ao longo da trajetória de vida ([Seligmann-Silva, 2016](#)). Processos sociais e ambientais interagem com fatores individuais e constroem a subjetividade dos sujeitos, resultando em repertórios de experiências, memórias afetivas e desenvolvimento de habilidades, e esta interação subjetiva tem o potencial de modular os processos de adoecimento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho - ‘TMRT’ ([Seligmann-Silva, 2016](#)). Cumpre destacar também que para além da variabilidade fisiológica interindividual, existe a variabilidade intraindivíduo como a variação de níveis glicêmicos e hormonais, e o próprio ciclo vigília-sono do ritmo circadiano ([Dejours, 1986](#)). Assim, no cotidiano de trabalho, trabalhadores/as estão continuamente agindo e reagindo através de estratégias individuais de regulação, e quando possível, coletivas, em relação à interação multifatorial dos RPST com a subjetividade dos trabalhadores/as ([Barreira y Nogueira, 2022](#); [Seligmann-Silva, 2016](#); [Dejours, 2004](#)).

Portanto, os TMRT são provocados, desencadeados ou agravados pelos RPST, que quando reconhecidos podem ser evitados. Estratégias metodológicas das clínicas da atividade, como a Ergonomia, a Psicodinâmica do Trabalho e o Laboratório de Mudanças podem aplicar dispositivos de intervenção para o reprojeto organizacional e contribuir para promover melhorias nas condições laborais com ampla participação social de trabalhadores, projetistas e níveis de direção empresarial ([Virkkunen y Newnham, 2015](#); [Lhuillier, 2014](#), [Abrahão et al., 2013](#); [Guérin et al., 2011](#)).

A subnotificação dos TMRT é decorrente do fluxo de procedimentos de informações e reconhecimento da correlação dos transtornos mentais temporários e incapacitantes com o trabalho, e a comunicação destes casos para os Sistemas Nacionais de Vigilância Epidemiológica. Contudo, estatísticas oficiais brasileiras apontam que estes TMRT constituíram a terceira causa para a concessão de benefício por incapacidade laboral, no período de 2012 a 2016 (BRASIL, 2017).

Processos de estigmatização e discriminação sofridas por portadores tendem a induzir as pessoas adoecidas a escondê-los, famílias e comunidades tendem a camuflá-los e o problema fica socialmente invisível (WHO, 2022). Esta invisibilidade dificulta o acesso a assistência e recuperação, e à própria formulação de políticas e ações estratégicas para a promoção, prevenção e intervenção sobre os RPST.

Em contraponto, a ampliação do trabalho decente é meta de políticas públicas para 2030, pela OMS, OIT e Organização das Nações Unidas (ONU). De acordo com a OMS e a OIT (WHO y ILO, 2022), o trabalho decente traz sentido e significado social, e oportunidades de desenvolver convívio social empático e solidário com colegas e hierarquia em um ambiente laboral seguro potencializando a saúde.

O trabalho decente como ação pública e empresarial fundamental para a saúde mental da população mundial

As condições de saúde mental global vêm preocupando organismos internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O problema mundial com a saúde mental está evidenciado em estatísticas de 2019 pela alta incidência de transtornos mentais com destaque para os seguintes problemas: a) 301 milhões de pessoas viviam com transtornos de ansiedade; b) 280 milhões com transtornos depressivos; c) 703 mil morreram em decorrência de suicídio; e, d) 15% da população adulta, em idade economicamente ativa, tinham apresentado ao menos um episódio de transtorno mental (WHO y ILO, 2022). Estima-se, também, que as condições de saúde mental mais prevalentes, isto é, os transtornos depressivos e de ansiedade, representem um custo de 1 bilhão de dólares por ano para a economia global, correspondendo predominantemente à perda de produtividade das empresas (WHO y ILO, 2022).

Os transtornos mentais exigem atenção de políticas econômicas, sociais, de saúde e de educação pois têm diversas determinações macrossociais devido às condições de vida como pobreza, insegurança alimentar, falta de acesso à assistência em saúde, e degradações das relações sociais, como situações de discriminação, humilhação, e variadas formas de violência física e moral, dentro do ambiente doméstico e familiar, escolar, laboral e em seus territórios. Estas vivências terão consequentes impactos mais graves e incapacitantes quanto mais precoces estes eventos e condições precárias incidirem no período de desenvolvimento infantil e juvenil. Estas situações por si podem desencadear condições adoecedoras que vão atravessar toda a vida adulta destas pessoas (OMS, 2022).

Dados de 2019 demonstram que 60% da população global trabalha em alguma ocupação produtiva, porém 61% destas encontram-se em ocupações informais, e 207 milhões de pessoas estariam desempregadas em 2022 (WHO y ILO, 2022). Desta forma, a OMS e a OIT delinearão, em

conjunto, um abrangente, ousado e pioneiro Plano Global para a Saúde Mental até 2030 fundamentado na promoção e no acesso inclusivo ao trabalho decente, produtivo e saudável. Para a OIT e OMS, o trabalho decente, significativo, em ambiente de relações sociais saudáveis e solidárias é um fator protetivo importante para a promoção, proteção, recuperação e melhoria das condições de saúde mental (WHO y ILO, 2022). Neste Plano Global, 3 estratégias de ação são preconizadas: 1) Proteção e promoção de saúde mental e bem-estar dos trabalhadores; 2) Prevenção dos TMRT através do reconhecimento e gerenciamento dos RPST, que inclui o uso de intervenções organizacionais para reprojeter e definir claramente o conteúdo do trabalho, a adequação de recursos e condições de trabalho para o proporcionar o trabalho eficiente, atenção com a cultura organizacional da empresa que deve proporcionar relações sociais cooperativas e solidárias entre os/as trabalhadores/as, e destes com a hierarquia superior e os usuários do serviço; 3) Promoção de ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminações e violências de qualquer natureza, e que fomente o suporte social para os trabalhadores acometidos por transtornos mentais através de intervenções que melhorem o letramento em Saúde Mental, que fortaleça as habilidades para o reconhecimento dos RPST e dos sintomas e sinais que expressem nocividade na relação do trabalho com a STT e, ademais, que promova ações de empoderamento de trabalhadores para procurarem suporte social no ambiente de trabalho (WHO y ILO, 2022).

O conceito de trabalho decente/ digno formulado pela OIT defende a perspectiva de que todos os trabalhadores tenham os seguintes direitos trabalhistas fundamentais: i) promoção de trabalho produtivo, de qualidade e com remuneração justa; ii) direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável; iii) eliminação de todas as formas de discriminação e assédio moral no trabalho, e erradicação de todas as formas de trabalho forçado, trabalho infantil e aqueles análogos à escravidão; iv) liberdade de expressão e fortalecimento do diálogo social v) direito de negociação coletiva e liberdade sindical; vi) ampliação da proteção social (Barreira y Nogueira, 2023). Assim, argumenta-se que nestas situações de trabalho decente, o trabalhar torna-se um fator protetivo e operador de saúde integral para todos os trabalhadores (WHO y ILO, 2022). Destaca-se que a ONU também defende o trabalho produtivo decente como um objetivo para a promoção do crescimento econômico sustentado e inclusivo dentro da “Agenda Internacional 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

Entretanto, o mundo do trabalho vem sofrendo precarização social, com redução de ocupações formalizadas e desregulamentação das proteções sociais, e diversas formas de precarização do trabalho como ambientes de trabalho inseguros sob diversas perspectivas da saúde ocupacional, e sobretudo pela presença dos RPST, isto é, condições de trabalho organizacionais e de gestão do trabalho com impacto nocivo sobre as condições de saúde mental dos trabalhadores e cuja situação ocupacional e profissional vêm sofrendo fortemente com as ameaças de perdas socioeconômicas pela falta de oportunidade em ocupações formais, estáveis e com remuneração digna, em que o trabalho esteja configurado dentro dos preceitos do trabalho decente, seguro, saudável e produtivo, como ocorre com o trabalho plataformizado, abordado aqui.

Observam-se mudanças nas configurações das ocupações de trabalho e emprego que vêm se apresentando como ‘zonas cinzentas’, posto que não apresentam definições claras nas relações contratuais entre empregadores e trabalhadores e que vêm desafiando as possíveis formas de

intervenção técnica preventiva em saúde e segurança dos trabalhadores - SST nos locais de trabalho, bem como as possibilidades de responsabilização empresarial para aplicar as regulações públicas de SST para estas relações de trabalho ‘cinzentas’ (OSHA-Eu, 2023). A OSHA Europeia, em seu último relatório que atualiza dados e aponta tendências para uma revisão da agenda de ações em SST, (OSHA-EU, 2023), também discute que para a formulação de possíveis intervenções sobre os diversos aspectos e elementos nocivos nestes tipos de trabalho, incluindo-se a presença de riscos tradicionais e dos riscos psicosociais, é preciso compreender também as dimensões voluntárias e involuntárias da inserção dos trabalhadores em ocupações declaradas como trabalho por conta própria, de contrato temporário e sazonal, do trabalho em domicílio, e do trabalho plataformizado (OSHA-EU, 2023).

Os rpst como desafios contemporâneos decorrentes de mudanças macrossociais e seus impactos no microcosmos do trabalho

Os RPST constituem em grande medida a forma como o contexto macrossocial determina escolhas de modelos de organização e de gestão de pessoas para os processos de produção (Neffa, 2019). Ao reconhecer sua nocividade para a SST, os RPST devem ser evitados na fase de projeto do processo de produção, ou pelo redesenho organizacional a partir dos conhecimentos técnicos existentes sobre a relação trabalho e STT, respeitando os princípios epistemológicos do campo da SST e o campo regulatório do poder de estado (Wooding y Levenstein, 1999). A introdução de novas tecnologias e os processos de desindustrialização resultaram em novas formas de adoecimento e no aumento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho (Antunes e Praun, 2015).

A precarização social foi sendo construída por décadas de medidas neoliberais, como flexibilização de direitos trabalhistas e previdenciários, globalização financeira e formas de reestruturação produtiva na organização do trabalho de cadeias inteiras de produção apoiadas na ideologia da ‘heteroflexibilidade’, aquela que é realizada apenas em função dos interesses do capital e não daqueles que trabalham, em que flexibilizam-se formas de contratação, remuneração e da demanda de tempo de trabalho, preferencialmente externalizando custos e responsabilidades, como vinha ocorrendo nas subcontratações de trabalho e agora na configuração de plataformização do trabalho (Cardoso, Maestre y Korinfeld, 2023).

Franco, Druck y Seligmann-Silva (2010) demonstram como esse modelo de política de gestão flexível aprofundou a precarização social impactando na redução da oferta de empregos formais, estáveis e de qualidade gerando mão de obra excedente e vulnerabilização socioeconômica da classe trabalhadora pela incerteza permanente de estabilidade ocupacional, subordinando trabalhadores/as às regras do capital e contaminando formas de vida por narrativas competitivas e meritocráticas, em que se fortalece a ideologia de individualismo, e do esforço excedente para ser recompensado, . A insegurança socioeconômica, desta forma, resulta em precarização das condições de SST subordinando trabalhadores/as à racionalidade do capitalismo industrial de produzir mais com custo menor, demonstrando falta de valor pela proteção da saúde e da vida dos trabalhadores (Franco et al., 2010).

Daniellou (como se citó en [Jackson-Filho, 2004](#)) evidencia como a gestão do trabalho por objetivos e metas, não alcançáveis o tempo todo, exige esforço maior do que as reais capacidades produtivas disponíveis, humanas e técnicas, tema ilustrado sinteticamente pelo dito: “varra sem vassoura”, e objetivamente verificado por exigências quantitativas e de qualidade prescritas pela engenharia de produção que não pode ser realizada sustentadamente pelas capacidades humanas e tecnológicas projetadas. Este modelo denominado como ‘gestão por estresse’ é defendido pelo capital como instrumento organizacional para o aumento da produção e resulta na elevação dos níveis de esforço, atenção e dedicação dos trabalhadores/as e é determinante para o RPST de intensificação do trabalho ([Cardoso, 2014](#)). A aplicação de mecanismos de pressão para o cumprimento de metas e objetivos inalcançáveis no contínuo de tempo de trabalho induz aumento da competitividade entre os pares, resultando, por processos complexos, em potencialização do individualismo, com ressonâncias negativas para a sociabilidade, e em comportamentos compulsivos de hiperatividade e de autoaceleração; e ainda naturalizam a autoresponsabilização por falhas e insuficiências no cumprimento dos objetivos previstos ([Franco et al., 2010](#)). Assim, buscando cumprir os objetivos previstos pela gestão, torna-se ordinária a intensificação do ritmo de trabalho, e a não observância de intervalos de pausa para a recuperação psicofisiológica do desgaste físico e mental, e pelo prolongamento de jornada de trabalho, existe também o prejuízo ao equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo do não trabalho que é o “tempo de viver e conviver fora do ambiente de trabalho” ([Franco et al., 2010](#)).

De forma sintética, o debate sobre os determinantes psicosociais do mundo do trabalho com repercussões principalmente ao nível de sofrimento e adoecimento mental de trabalhadores/as foram definidos como “uma nova categoria de riscos associados aos fenômenos de transformação do trabalho ligados à intensificação, à precarização, às novas formas de organização das empresas e à introdução de novas tecnologias” (LEROUGE, 2009: p. 09). Com o aumento de agravos à STT e outros problemas de segurança no ambiente de trabalho decorrentes destes RPST, estes passaram a ser denominados como ‘riscos invisíveis’, ‘riscos emergentes’ ou também, ‘riscos contemporâneos’ dentro do quadro de riscos ocupacionais. Os RPST vêm ganhando relevância para a proteção da SST, ao mesmo tempo em que os tradicionais riscos ocupacionais como a presença de ruído, a exposição a agentes químicos e biológicos, a existência de ambientes com temperaturas insalubres tanto para o frio como para o calor, e mesmo as exigências biomecânicas para movimentos repetitivos, trabalho sedentário, em posturas rígidas e inadequadas, e manuseio e transporte de cargas pesadas, associados a condições de trabalho não adaptadas às características antropométricas e fisiológicas dos trabalhadores seguem exigindo atenção e intervenção para a proteção da STT ([OSHA-EU, 2023](#)).

Dentre os modelos de RPST existentes, encontram-se pequenas variações na inclusão e integração de alguns fatores de risco psicosocial no trabalho na forma de nominá-los e classificá-los em categorias maiores, ou de pesquisá-los individualmente. No entanto, é possível constatar que há muitas similaridades nestas listagens de RPST ([ETUI, 2023](#)). Mesmo existindo uma polissemia e algumas variações para a categorização dos RPST, vale destacar que a Agência Europeia para a Saúde e Segurança dos Trabalhadores, a OSHA-Européia vem aplicando questionários com perguntas fechadas para avaliar a presença dos RPST, desde 1995, em suas pesquisas

‘EWCS’: ‘European Working Conditions Survey’ aplicada pela Eurofound, em 27 países europeus, coletando percepções de trabalhadores sobre suas condições de trabalho visando contribuir para a implementação de políticas públicas para a melhoria destas; e outro questionário é aplicado com profissionais de saúde e segurança no trabalho de empresas europeias para, especificamente, conhecer a forma de gerenciamento dos RPST como ‘novos e emergentes riscos ocupacionais, pela direção de empresas europeias, em pesquisas ESENER: ‘European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks’.

Pesquisas europeias, desde 2005, vêm evidenciando a persistência de alguns RPST como a intensificação do trabalho, a pressão organizacional por entregas de trabalho com metas apertadas e a jornada de trabalho irregular e prolongada (OSHA-EU, 2023). Mas, nas últimas pesquisas de 2014 e 2019, a presença de 60% de queixas para lidar com clientes, alunos, e pacientes difíceis trouxe novos alertas para as mudanças na natureza do trabalho com migração de trabalhadores de setores industriais para o setor de serviços, e evidenciando a presença dos desafios de natureza emocional (OSHA-EU, 2023). Assim, neste relatório de 2023 sobre as tendências para a Agenda de Saúde e Segurança no Trabalho, a OSHA Europeia aponta como desafios significativos aqueles RPST relacionados ao projeto organizacional do trabalho e aos novos desafios emocionais presentes nas atividades laborais do setor de serviços que requerem lidar continuamente com diversas pessoas, usuários, clientes, alunos, e público em geral, bem como muitos modelos organizacionais contemporâneos que vêm exigindo do trabalhador uma atitude persistentemente positiva, reque-rendo portanto atitudes de esconder e camuflar suas verdadeiras emoções (OSHA-EU, 2023).

Em debate realizado pelo ETUI, em 31/maio/2023, visando encontrar consenso europeu para o conceito dos RPST e oportunidades para formulação e implementação de uma Diretiva Europeia para a Regulação dos RPST, Leka (2023) sumariza os principais resultados de RPST, segundo os trabalhadores, do relatório da Eurofound de 2021: i) elevada carga de trabalho e ii) pressões de prazos curtos; iii) falta de controle em como o trabalho é realizado; iv) clima organizacional degradado; v) escalas de horários de trabalho nada ideais, levando a conflitos entre a vida profissional e a vida privada; vi) demandas emocionais; e, vii) problemas de remuneração resultando em insegurança laboral, com variações significativas nos empregos em diferentes setores econômicos, empresas de diferentes tamanhos, e diferenças demográficas como: gênero, idade, nível de escolaridade. De forma mais expressiva, os trabalhadores indicavam que 20% das ocupações formais não eram considerados como empregos de boa qualidade, e em 13% de todos os empregos, os trabalhadores relatavam que trabalhavam “sob pressão, e que a introdução de tecnologias digitais com gestão algorítmica acarretou novos tipos de riscos como vivências de isolamento físico e social, ser mantido em monitoramento e vigilância contínua, além da insegurança no emprego devido à transitoriedade do trabalho e falta de perspectiva de carreira profissional (Leka, 2023).

Nas pesquisas com executivos e profissionais de SST de empresas, as pesquisas ESENER da OSHA-Europeia de 2010, 2015 e 2020 (como se citó em Leka, 2023), apontaram que apenas cerca de 20% das empresas europeias dão informações aos seus funcionários sobre os RPST ou sinais de estresse relacionados ao trabalho, e os relatos demonstram que essas empresas não

tomam medidas e ações suficientemente apropriadas para enfrentá-los (Leka, 2023). Generalizadamente, o conceito de ‘RPST’ é caracterizado como aspectos de conteúdo e formas de organização e de relações de trabalho com potencial de induzir ou gerar risco à STT (INRS, 2021; 2018). E, igualmente, defendemos que a melhoria dos aspectos psicossociais no trabalho, após tantas transformações macrosociais e microsociais no trabalho e do próprio trabalho, torna urgente a regulação dos RPST nos locais de trabalho. Para além do custo humano e social de laborar nestas condições de trabalho, os RPST também têm repercussões organizacionais e económicas para as empresas e um custo para a sociedade como um todo (INRS, 2021).

O trabalho plataformizado no mundo e no Brasil

Na plataformização do trabalho encontram-se diferentes modelos de negócios, de processos de trabalho e de relações contratuais com trabalhadores/as e com os/as clientes. Empresas-plataforma utilizam-se da infraestrutura e das possibilidades tecnológicas digitais das plataformas cibernéticas e das tecnologias da informação e comunicação (TICs) para produzir, organizar e administrar serviços, e igualmente recrutar multidões de trabalhadores/as para realizar demandas de tarefas que são gerenciadas pela programação humana de algoritmos da inteligência artificial para atender os propósitos das empresas determinando a organização do trabalho e os mecanismos de gestão de pessoas para o trabalho (Cardoso y Garcia, 2022). A plataformização do trabalho, que vem sendo utilizada na Europa desde o início dos anos 2000, vem provocando disrupções nos modelos de negócios em diversos setores econômicos, bem como nas configurações das relações trabalhistas (ILO, 2018), acarretando, como veremos, a presença de inúmeros RPST (INRS, 2018).

Estudos internacionais e nacionais confirmam que as empresas-plataforma vêm mantendo uma configuração de trabalho de precarização das relações trabalhistas e das condições organizacionais do trabalho que vem sendo abordada como ‘uberização do trabalho’, e ‘precarização uberizada’, devido à popularidade mundial da empresa ‘UBER’, que, de fato, não foi sequer a primeira empresa-plataforma a manter este modelo de relação trabalhista (ANTUNES, 2020; ABILIO, 2019). O ‘uberismo’ mantém e aprofunda a lógica dos princípios estruturantes do capitalismo industrial na sequência histórica do taylorismo-fordismo e do toyotismo, em que estratégias organizacionais e mecanismos de gestão estão alavancados pela programação algorítmica da plataforma digital de trabalho. Este sistema tecno-informacional permite armazenamento e processamento de enormes bancos de dados, como de clientes e trabalhadores, monitora, determina, controla e gerencia o trabalho humano com a racionalidade da exploração e dominação do capital para extrair sobretrabalho destes a baixo custo. As empresas detêm a infraestrutura digital e externalizam, para os trabalhadores, custos e responsabilidades com equipamentos e recursos apropriados para o trabalho (Amorim, Cardoso y Bridi, 2022).

Em 2018, a OIT – Organização Internacional do Trabalho publicava resultados de pesquisas empíricas revelando que as empresas-plataforma não seguiam as regulamentações de proteção social, trabalhistas e previdenciárias, ademais mantinham baixas remunerações no formato de pagamento por peça de produção, não mantinham vínculo de trabalho com contratualidade negociada

com trabalhadores/as e não garantiam estabilidade econômica temporal de trabalho e renda. Estas empresas demandavam trabalhos irregulares e incertos, por vezes ocasionais e avulsos, mas sobretudo empregavam relações sociais e trabalhistas com tratamento injusto e destituído da voz do trabalhador (ILO, 2018). Por esta razão, existe, no mundo todo, a preocupação com o espraiamento dessas formas precarizadas de relações trabalhistas e de condições de trabalho com presença nociva dos RPST (Cardoso y Garcia, 2022; Moreira, 2020).

No Brasil, o trabalho plataformizado ganhou escala após as reformas trabalhistas de 2017 e o fortalecimento das políticas neoliberais e o enfraquecimento dos coletivos sindicais (Krein, Abílio, Freitas, Borsari y Cruz, 2018). Trabalhadores desempregados e em ocupações de baixa remuneração buscaram o trabalho de motoristas e entregadores em empresas-aplicativo, pela facilidade de ingresso nessas ocupações e a possibilidade de obter renda rápida, o que foi impulsionado pelo fechamento de diversos estabelecimentos comerciais e de serviços pelas medidas de restrições sanitárias da pandemia da COVID-19 (Krein y Borsari, 2020). Além da precarização na relação trabalhista e das condições de trabalho, as empresas-plataforma trazem impactos econômicos e sociais para o estado, e preocupa o novo governo recém-eleito pois trata-se de um modelo que vem se espraiando por diversos setores econômicos, inclusive para setores tradicionalmente formais da economia como os serviços médicos, jurídicos, bancários, e em educação, principalmente com o agravamento da crise econômica e de empregos após as medidas sanitárias pela pandemia da COVID19 (DIEESE, 2022). A forte campanha de marketing dessas empresas-plataforma para o autoempreendedorismo meritocrático serviu de fetiche para trabalhadores minimizarem a realidade das baixas remunerações pagas no formato de peça finalizada e entregue, e trazer a expectativa de ampliar a remuneração através de incentivos e bônus pela programação algorítmica gamificada da gestão por metas e objetivos.

Os RPST no trabalho plataformizado do setor de entregas de mercadorias

Estudos franceses sobre este trabalho na economia de plataformas sintetizaram a deterioração das condições de trabalho por meio da presença de RPST em todos as 6 categorias (ejes) do modelo de Gollac y Bodier (2011), resultando em uma Modelo síntese para os RPST do trabalho plataformizado com as seguintes categorias de RPST: I. Intensidade e Tempo de Trabalho; II. Exigências Emocionais; III. Falta de Autonomia ou Margem de Manobra; IV. Relações Sociais Degradadas; V. Conflito de Valores sobre justiça, equidade, e coerência organizacional no local de trabalho, desencadeando conflitos intrapsíquicos com seus valores pessoais, profissionais e sociais; e VI. Insegurança no Trabalho, ou falta de previsibilidade para mudanças no trabalho, instabilidade socioeconômica com o emprego, percepção de descartabilidade fácil e imprevisibilidade quanto à progressão de carreira (INRS, 2018). Na definição de Gollac y Bodier, (2011: p.13), os RPST são os “riscos para a saúde mental, física e social, causados pelas condições de emprego e pelos fatores organizacionais e relacionais susceptíveis de interagir com o funcionamento mental”.

Para discutir os RPST, focalizaremos o setor de entregas de mercadorias, e sintetizaremos resultados coletados, em pesquisa empírica com entregadores ciclistas realizada de 2020 a 2022,

por entrevistas semiestructuradas com trabalhadores e coleta de informações em redes sociais onde estes entregadores buscam se ajudar trocando notícias e dificuldades, vivenciadas no cotidiano de trabalho, nas suas relações com as empresas-aplicativo, com clientes, com estabelecimentos-fornecedores e comerciais, e com outros usuários das vias urbanas e também dialogamos com literatura que foi sendo produzida sobre esta configuração de trabalho plataformizado ([Barreira y Nogueira, 2023](#)).

Como já discutido, os RPST têm impacto sobre a STT e sobre a maior probabilidade de causar a ocorrência de acidentes de trabalho como estão sendo encontrados nos dados de acidentes com motocicletas no trânsito em todo o Brasil. O impacto da precarização do trabalho plataformizado para os entregadores de aplicativos está evidenciado pela comparação epidemiológica no número de acidentes de trânsito com motocicletas, entre o ano de 2011 e 2021: em 2011, os óbitos de motociclistas eram 26,6% do total das mortes no trânsito e passou a 35,3% em 2021; e a proporção das internações também aumentou de 50,6% para 61%, com importante aumento também no número de internações de 70.508 em 2011 para 115.709 em 2021 ([BRASIL, Ministério da Saúde, 2023](#)).

Os RPST encontrados nestes trabalhos plataformizados de entrega de mercadorias evidenciam a contraposição deletéria das formas de organização e de gestão desses trabalhos com relação ao trabalho decente e positivo para a STT, como sumarizados a seguir:

- I. Insegurança econômica: i. pela não estabilidade de vínculo formal com as empresas-plataforma; ii) pelo formato de remuneração por entrega realizada que dependente da distribuição de pedidos distribuídos pela programação do algoritmo; iii) pela falta de controle e possibilidade de negociação das taxas de entregas que são baixas, variadas e incertas, e dependem dele manter-se à disposição da empresa e ser escolhido para atender pedidos; iv) pelo formato de remuneração que desconsidera o tempo logado, o tempo à disposição da empresa até ser chamado; v) a remuneração por metas e objetivos variáveis, e por vezes inatingíveis; vi) regras de trabalho obscuras e mutantes; vii) parâmetros de pontuação por avaliações dos clientes, dos estabelecimentos-fornecedores, e outros como tempos de entrega e qualidade do pedido entregue sobre os quais o trabalhador não exerce possibilidade de influência, e sequer tem o direito de apresentar seu contraditório.
- II. Intensidade do Trabalho e Prolongamento da Extensão das Jornadas de Trabalho de 10 a 18 horas seguidas, resultando em jornadas exaustivas, penosas e que contrariam estratégias de autocuidado, ultrapassando limites físicos e mentais, ameaçando e agravando os desgastes psicofisiológicos. Diversas são as situações de trabalho adversas e estressoras em que o entregador/a é induzido a adotar estratégias desvantajosas para buscar aumentar a renda de trabalho, buscando aumentar o número de entregas concluídas através da aceleração do seu ritmo de trabalho e do prolongamento da jornada de trabalho, desconsiderando suas necessidades fisiológicas para alimentação e recuperação psicofisiológica através de intervalos intrajornadas. Em situações de trabalho, com maior demanda de clientes, como finais de semana e fe-

riados, o prolongamento da jornada de trabalho reduz os intervalos interjornadas requeridos para a recuperação psicofisiológica, como repouso e lazer. Em situação adversas, a empresa estabelece formas de remuneração por monetização de riscos, oferecendo incentivos extras. Por vezes, premiações monetárias para conjuntos de entregas com metas temporais são prometidas e não podem ser realizadas pois o algoritmo distribui a última chamada para outros trabalhadores à sua disposição. Observa-se que estes incentivos ocorrem nos dias quando o trânsito está mais intenso e mais tenso, quando as vias estão molhadas e escorregadias por chuva ou garoa intensa, ou mesmo quando as temperaturas estão mais frias ou quentes, em que o desconforto térmico é maior, ou ainda nas entregas em locais e regiões de maior violência urbana, onde o risco para sofrer assaltos é maior.

- III. Existem diversas variabilidades e imprevistos, alheios ao controle do entregador/a, que repercutem na satisfação do cliente e que vão emergir em conflitos e possíveis formas de violência com o trabalhador no momento da entrega, como intercorrências ocorridas no trajeto que atrasam ou até impedem a entrega, e erros, trocas e enganos com a separação do pedido, como problemas com a qualidade da embalagem das mercadorias. Assim, queixa frequente dos entregadores é a **Falta de Apoio da Empresa** para resolver conflitos interpessoais com clientes e funcionários dos estabelecimentos-fornecedores, bem como na mediação em situações em que há discrepâncias entre o pedido do cliente e a preparação e entrega pelo estabelecimento-fornecedor.
- IV. A gestão algorítmica, não dialogada, utiliza mecanismos de bloqueios temporários e até definitivos, sem oportunidade para apresentação de contraditório e repercutindo na **Falta de Autonomia para Tomada de Decisões** que poderiam regular sua carga de trabalho de forma a proteger sua saúde, sua segurança, e suas necessidades financeiras
- V. Nas observações sistematizadas e nos relatos dos entregadores/as, observam-se diversas situações de **Injustiças e de Conflito de Valores Éticos Profissionais e Pessoais, como bloqueios injustificados e na própria distribuição arbitrária e não negociada de chamadas**. Pelo fato de a empresa impor Regras de Trabalho Arbitrárias, Unilaterais, e de falta de Transparência nos critérios usados para a gestão gamificada por metas e objetivos, observam-se situações de desrespeito, de subordinação ‘às cegas’, destituído de oportunidade de voz, e vivências de desvalorização, descartabilidade e nenhum reconhecimento da empresa pelo seu empenho no trabalho. Por exemplo, relatos de que após afastamentos do trabalho por motivo de saúde, de lesão ocupacional por acidente sofrido, ou mesmo por necessidade de descanso com a família, o trabalhador, em seu retorno ao trabalho, não recebe demandas por horas ou dias seguidos, como uma forma aparentemente de retaliação por não ter se mantido à disposição da empresa. Outro relato frequente também se dá por punição a recusas de realizar entregas; as recusas devem ser direito do trabalhador, pois são fundamentadas em critérios de saúde e segurança do

trabalhador; em geral, são motivadas por cansaço, não se sentir em condições físicas para carregar cargas pesadas como a de mercados, ou pela necessidade de encerrar a jornada de trabalho e não querer se afastar ainda mais de regiões próximas da residência deles, ou de não querer se arriscar em horários e locais em que vão colocá-lo exposto a riscos de violência urbana aumentada. A contrariedade ética é amplificada na mesma medida em que o trabalhador não tem a oportunidade de voz e de escuta para seu contraditório à tal punição. E, de forma mais violenta, o entregador, também não é informado por quanto tempo esta medida suspensiva vai vigorar, podendo ser por horas e até dias

VI. **Exigências Emocionais camuflando sentimentos** para lidar com conflitos interpessoais e episódios de violências, mantendo atitude positiva e sorriso no rosto a despeito de como ele está sendo abordado, ou se sentindo. Cansado ou tenso, o entregador deve camuflar seus sentimentos; emoções não podem ser expressas em nome da satisfação absoluta do cliente e da imagem da empresa.

Considerações Finais

Dentre as transformações encontradas no mundo do trabalho do capitalismo de plataforma digital, a inovação tecnológica coexiste com a expansão de formas de trabalho atípicas, em que a relação empregador-empregado ficam dentro de uma zona cinzenta, sem definição clara das responsabilidades, dos direitos e deveres de cada parte (OSHA-EU, 2023). Empresas que utilizam plataformas digitais de trabalho para a gestão de multidão de trabalhadores vêm se recusando a pensar nos trabalhadores como empregados, e procuram disseminar a ideia de que estes são parceiros ou empreendedores (Antunes, 2020; Abílio, 2019). Pesquisas nacionais e internacionais corroboram que a configuração do trabalho de empresas que utilizam plataformas digitais para a gestão de entregadores está mantendo precarização social e de trabalho (Cardoso y Garcia, 2022). Entende-se, portanto, que o processo de regulamentação se faz urgente uma vez que o trabalho precarizado resulta em uma vida precarizada, em que o trabalhador é consumido ao extremo, tornando-se mais vulnerável a sofrer acidentes e adoecimentos pelo trabalho, sem nenhuma forma de proteção trabalhista ou previdenciária que lhe permita tempo e auxílio para sua recuperação e retorno ao trabalho, entrando muitas vezes em um ciclo de exclusão social que parece não ter fim.

Porém, vivemos um momento histórico em que oportunidades jurídicas, regulatórias e éticas vêm se ampliando, como o reconhecimento de relação trabalhista de emprego com subordinação algorítmica na Alemanha, Austrália, Bélgica, Chile, Uruguai (Magalhães, 2023). No Brasil, esta questão está na pauta do dia, envolvendo trabalhadores, governo, empresas, juízes e legisladores em uma intensa disputa quanto à forma de regulamentação social a ser adotada. Desde a campanha presidencial, Lula da Silva vem demonstrando sua indignação pela continuidade da precarização social e do trabalho de entregadores e motoristas de aplicativos.

O trabalho plataformizado viola gravemente o que está definido nesta agenda do trabalho decente estabelecida pelos organismos internacionais. Neste sentido, em face de posicionamentos

públicos deste novo governo democrático que assumiu o Brasil neste ano de 2023, os desafios políticos são enormes, mas a disposição para a defesa do trabalho decente/ digno está colocada. E o Brasil está disposto a ser um player político na disputa internacional pelos direitos dos trabalhadores. Foi, desta forma, que o presidente Lula da Silva afirmou em seu discurso na ONU, em 19 de setembro de 2023: “*Aplicativos e plataformas não devem abolir as leis trabalhistas pelas quais tanto lutamos*” (Lula, 2023).

Reafirma-se, assim, que o trabalho decente é promotor de saúde dos trabalhadores/as (STT) e assegura princípios pela proteção dos direitos trabalhistas, remuneração digna, diálogo social e participativo com trabalhadores/as, e princípios de adaptação do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores/as assegurando conforto, segurança e eficiência. As políticas públicas de STT devem estar resguardadas por regulamentações trabalhistas e garantias de ação empresarial no controle e eliminação de riscos ocupacionais, incluindo-se os riscos psicosociais no trabalho (RPST). A vigilância, controle e eliminação destes RPST são fundamentais para reduzir índices de adoecimento ocupacional e de acidentabilidade no trabalho.

Em 20 de setembro de 2023, EUA e Brasil celebraram um acordo bilateral de “Coalizão Global pelo Direito dos Trabalhadores”, assinado pelos presidentes Biden e Lula, em defesa de uma política de direitos trabalhistas e promoção do trabalho decente. O documento fundamenta seus objetivos em defesa dos direitos trabalhistas na história das lutas sociais dos trabalhadores e sindicatos, e do papel destes na produção econômica e construção do mundo atual. O documento enfatiza, assim, a “promoção do trabalho decente/ digno” como um dos ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na Agenda 2030 da ONU. E, como vimos, o trabalho decente também está proposto como política pública para a melhoria da saúde mental pela Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho.

Este acordo bilateral entre os governos dos EUA e Brasil tem um caráter ético e promissor na medida em que conclama uma ‘Coalizão Global’ com parcerias de outros países e aliados internacionais. Reconhecer e evidenciar a oportunidade de intervenção por meio de regulamentação estatal possibilita ampliar o debate social, técnico e político-regulatório para que o Estado possa manter seu papel social no sentido de reequilibrar a assimétrica relação entre capital e trabalho exercendo suas atribuições de promoção de direitos sociais no trabalho, para a saúde e para a vida da classe trabalhadora.

Por último, mas não menos importante, vale destacar, que para além da regulamentação da formalização do vínculo trabalhista para as devidas proteções dos direitos sociais, o trabalho plataformizado requer regulamentação específica sobre a forma de gestão algorítmica para proteger os trabalhadores dos mecanismos de pressão por estresse, de estímulos e sanções, por metas e objetivos que estão intensificando o trabalho e dificultando o diálogo social para negociação e formas de contraditório sobre regras e critérios que têm sido aplicados no cotidiano de trabalho ampliando os riscos à SST (DeStefano, 2020). DeStefano (2020: p.51) fundamenta seu argumento nas já existentes diretivas e convenções coletivas na Comunidade Europeia que visam regular a utilização das novas tecnologias para proteger a dignidade humana e a SST, disciplinando não apenas as formas de vigilância dos trabalhadores, como também as formas de prescrever e direcionar as tarefas a serem cumpridas. Explicitamente, este autor nos remete à importância das

negociações sobre as fórmulas dos algoritmos e a necessidade de se abrir o diálogo social entre empregadores e trabalhadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abilio, L. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Chile: Escuela de Psicología Pontificia Universidad Católica del Valparaíso, *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 18(3), 1-11. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674/1101>

Abrahão, J. I., Mascia, F. L., Montedo, U. B., y Sznelwar, L. I. (2013). Contribuição da ergonomia para a transformação e melhoria da organização e do conteúdo do trabalho. In: Mendes, R. (Org.) *Patologia do trabalho* (pp. 1639 – 1654), 3ª ed. São Paulo, Brasil: Editora Atheneu.

Amorim, H.; Cardoso, A. C. M.; Bridi, M. A. (2022). Capitalismo Industrial de Plataforma: externalizações, sínteses e resistências. *Cadernos CRH*, v.35, p.1-15.

Antunes, R. (2020). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo, Brasil: Boitempo, 1ª edição.

Antunes, R. y Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, 123, p. 407-427, jul. / set. 2015.

Assunção, A. A. (2003). Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), pp. 1005-1018.

Barreira, T. H. C. y Nogueira, L. S. M. (2023). O trabalho no capitalismo industrial de plataforma e a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras. En: SANTOS JUNIOR, J. L. dos; MARTINS, P. R. *Nanotecnologia, sociedade e meio ambiente: ensaios na fronteira do conhecimento*. São Paulo, Brasil: Paco Editorial. ISBN: 978-85-462-2467-8

Barreira, T. H. C. y Nogueira, L. S. M. (2022). O Trabalho do Entregador Ciclista em Tempos de Pandemia: pistas para compreender a Saúde Mental do Trabalhador Uberizado/ Plataformizado. En: ANDRADE, C. J. (org.) *Saúde Mental e Trabalho em Tempos de Pandemia (livro eletrônico)*. São Paulo, Brasil: O Gênio Criador. pp. 95 – 121. <https://geniocriador.com.br/artigos/e-capitulos/246-saude-mental-e-trabalho-napandemia>

Barreira, T. H. C. (2021). Aspectos Psicossociais do Trabalho para a Saúde dos Trabalhadores em Empresas-Plataforma. *Revista Ciências do Trabalho, Dieese*, n. 20, 2021. <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/282/pdf>

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. (2017). *Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais*

e comportamentais entre 2012 e 2016. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017. Brasília: Secretaria de Previdência. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL. Ministério da Saúde. (2023). *Boletim Epidemiológico: Cenário brasileiro das lesões de motociclistas no trânsito de 2011 a 2021*. Brasília, Brasil: Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente. 54 (6).

Cardoso, A. C. M. (2014). Indicadores sobre riscos psicosociais no trabalho. En M. A. Silveira (Ed.), *Aspectos psicosociais e sustentabilidade em organizações: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho*. (Pp. 130-144), Campinas, Brasil: Editora: Renato Archer.

Cardoso, A. C. M. (2022). Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. En: Dal Rosso, S, Cardoso, ACM, Calvete, CS y Krein, JD (orgs.). *O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho*. (Pp. 253-273). Porto Alegre, Brasil: Cirkula. <https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>

Cardoso, A. C. M. y GARCIA, L. (2022). Viagem ao inferno do trabalho em plataformas. São Paulo: *Outras Palavras*. <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/viagem-ao-inferno-do-trabalho-em-plataformas/>

Cardoso, A. C. M., Maestre, A. S. y Korinfeld, S. M. (2023). Evolución del concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo: las transformaciones del contexto laboral y los nuevos riesgos emergentes In Neffa, J. C. et al. (orgs). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. (no prelo)

Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte, Brasil: Fabrefactum.

Dejours, C. (2004b). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), pp.27-34.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Rev. bras. Saúde ocup.* 14(54), pp.7-11.

De Stefano, V. (2020). Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: Carelli, R.L., Cavalcanti, T.M., Fonseca, V.P. (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, pp. 21-61.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) y EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work). (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA-EU). (2023). *Occupational safety and health in Europe - state and trends 2023*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of

the European Union. <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-europe-state-and-trends-2023>

Franco, T., Druck, G. y Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Rev. bras. Saúde ocup.*, 35(122), pp. 229-248.

Gollac, M. y Bodier, M. (2011). *Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. [Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 42]. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/114000201.pdf>

Grohmann, R. (2021). Os nomes por trás do trabalho plataformizado. [Mensaje en Blog da Boitempo]. São Paulo: Boitempo. <https://blogdaboitempo.com.br/2021/07/19/os-nomes-por-tras-do-trabalho-plataformizado/>. Acesso em: 30 ago. 2021

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., y Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo, Brasil: Edgard Blucher.

International Labour Organization (ILO). (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Organization (ILO).

International Labour Organization (ILO). (2019) *Violence and Harassment Convention, (No. 190)*. Geneva, Suíça: International Labour Organization. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

INRS. Institut National de Recherche et de Sécurité. (2018). *Plateformisation 2027: conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail*. 20p. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208>

INRS. Institut National de Recherche et de Sécurité. (2021). *Dossier risques psychosociaux*. Paris: INRS. 2021. www.inrs.fr/risques/psychosociaux

Jackson-Filho, J. M. (2004). Desenho do trabalho e patologia organizacional: um estudo de caso no serviço público. *Revista Produção*. 14(3), pp.58 – 66.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, Job Decision latitude, and Mental Strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, pp.285-308.

Karasek, R. A. (1989). The Political Implications of Psychosocial Work Redesign: a model of the psychosocial class structure. *International Journal of Health Services*, 19(3), pp.481-508.

Krein, J. D., Abílio, L. y Borsari, P., Freitas, P., y Cruz, R. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS,

A. L. (orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, Brasil: Ed. Curt Nimuendaju, pp. 95-122.

Krein, J. D., Borsari, P. (2020). Pandemia e desemprego: análise e perspectivas. Campinas, Brasil: *Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/Unicamp)*. <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/05/02.pdf>

Leka, S. (2023). Work-related psychosocial risks: the current state of the art. En: Ninth ETUI PSR network meeting: *Conceptualising work-related psychosocial risks - towards a common understanding of the problem and a systematic approach to prevention*. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/20230531_Stavroula_Leka_Work-related%20PSR%20-%20the%20current%20state%20of%20the%20art_2023.pdf

Lhuillier, D. (2014). Prefácio. In: BENDASSOLLI, P.F. e SOBOLL, L.A.P. (orgs.) *Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho – clínicas do trabalho*. São Paulo, Brasil: Atlas.

Minayo-Gomez, C. y Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cad. Saúde Públ.*, 13(2). Pp.21-32.

Neffa, J. C. (2019). *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno; La Plata: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030* [Comprehensive mental health action plan 2013-2030]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Seligmann-Silva, E. (2016). Capítulo 9: Saúde mental relacionada ao trabalho: as visões teóricas sob a pressão da precarização. En: Macêdo, et al. (orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Organizadores, Kátia Barbosa Macêdo... [et al]. – Goiânia, Brasil: Ed. da PUC Goiás.

Virkkunen, J. y Newnham, D. S. (2015). O Laboratório de Mudança - Uma Ferramenta de Desenvolvimento Colaborativo para o Trabalho e a Educação. Título Original: The Change Laboratory. (tradução de Pedro Vianna Cava. - Belo Horizonte, Brasil: Fabrefactum, 424p. (Série: Trabalho e Sociedade): ISBN 978-85-63299-19-2.

Wooding, J. (1991). Dire States: Health and Safety in the Reagan-Thatcher Era. *New Solutions Journal*, 1(2), pp.42 – 53. <https://doi.org/10.2190/NS1.2>

Wooding, J. y Levenstein, C. (1999). *The point of production: Work Environment in Advanced Industrial Societies*. New York, USA: The Guilford Press.

World Health Organization (WHO). (2022). Guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization.

World Health Organization (WHO) y International Labour Organization (ILO). (2022). Mental health at work: policy brief. Geneve, Switzerland: World Health Organization.

CURRICULUM VITAE

Thaís Helena de Carvalho Barreira

Pesquisadora Titular Senior na Fundacentro, instituição de pesquisa no campo da Saúde e Segurança no Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego, desde 1988. Docente Permanente do Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu de Mestrado em ‘Trabalho, Saúde e Ambiente’ da FUNDACENTRO de 2012 a 2018; tendo coordenado e ministrado as seguintes Disciplinas: Histórico e Paradigmas em SST; Métodos e Técnicas de Pesquisa Qualitativa; Processos de Trabalho e Prevenção de Riscos II (focalizando SST no Setor de Serviços); e contribuindo com participação em aulas na disciplina Políticas Públicas em Segurança e Saúde no Trabalho, de 2012 a 2016. Possui Doutorado em Políticas de Prevenção em Saúde no Trabalho (Policy in Work Environment) realizado na University of Massachusetts-Lowell (concluído em 2000). Atua na área de Saúde do Trabalhador, com estudos e pesquisas para a prevenção das LER/DORT (problemas músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho), e na compreensão de fatores organizacionais e psicossociais para a prevenção de seus impactos à SST. Participou dos processos **técnicos** na elaboração das Norma-Regulamentadora 17 (Ergonomia) em 1990, e do seu Anexo II para Trabalho em Tele-Atendimento, em 2007; e da NR36 para Trabalho em Processamento de Carnes em Frigoríficos, de 2010 a 2013. Chefe do Serviço de Sociologia e Psicologia da Fundacentro até dezembro/2019.

 <https://orcid.org/0000-0003-2749-6352>

thais@fundacentro.gov.br