

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR EM EMPRESAS-PLATAFORMA

Thaís Helena de Carvalho Barreira¹

Resumo: Neste texto, a complexa e dinâmica relação do trabalho em plataformas com o processo saúde/doença dos trabalhadores é abordada com foco nos fatores de riscos psicossociais do trabalho (RPS). Compreender a dinâmica de interações multifatoriais com a subjetividade do trabalhador em seu trabalho traz pistas para intervenções nas condições organizacionais e de gestão das plataformas visando resgatar o sentido positivo do trabalho, contribuindo para a saúde e vida desse trabalhador. Para esta análise são utilizados resultados de pesquisa francesa e relatos de entregadores ciclistas plataformizados no Brasil. Ao final, observa-se que as baixas e incertas remunerações, além de total insegurança em relação ao trabalho, no presente e no futuro, leva o trabalhador a submeter-se aos mecanismos da gestão gamificada e algorítmica, induzindo a adoção de comportamentos de risco à sua saúde e segurança, como prolongar jornadas de trabalho e abrir mão de tempos para descanso, alimentação e estratégias preventivas. A não previsibilidade e a falta de transparência nas constantes mudanças das regras do trabalho e dos critérios de avaliação também acarretam sobrecarga física, elevado ritmo de trabalho e controle de suas emoções diante de clientes em função das avaliações. Pesquisas com escuta do trabalhador são necessárias para compreender o engajamento deste e sua mobilização subjetiva para lidar com os RPS encontrados.

Palavras-chave: riscos psicossociais do trabalho (RPS); adoecimento do trabalhador; plataformas de trabalho; entregadores em empresas-plataforma

Introdução

A atividade laboral realizada em empresas-plataforma de trabalho (trabalho uberizado ou plataformizado) caracteriza-se como aquele realizado em configurações de trabalho atípicas, em que não há relações laborais claramente estabelecidas e o trabalhador se vê, na maior parte das vezes, sozinho, sem interlocução para questões trabalhistas básicas, como com quem negociar sua remuneração, suas condições de trabalho, sua jornada de trabalho, seu dia de folga ou como resolver conflitos, dada a pouca autonomia.

¹ Pesquisadora Ergonomista na Fundacentro; doutora em Ciências Políticas pela University of Massachusetts-Lowell/ EUA.

No momento, no Brasil, como no resto do mundo, atores sociais e institucionais reivindicam que as empresas-plataforma de trabalho responsabilizem-se pelo compromisso constitucional de assegurar ‘meio ambiente de trabalho saudável e seguro’ para seus trabalhadores, quer este trabalho seja realizado na rua, em seu próprio domicílio ou em outros locais contratados por clientes.

Considera-se que o “meio ambiente de trabalho” é o ponto de produção de bens e serviços² onde a atividade de trabalho é realizada³ e, para além dos riscos ocupacionais tradicionais, a saúde e segurança dos trabalhadores (SST) também dependem do que se convencionou denominar riscos psicossociais do trabalho^{4 5}. O termo “riscos psicossociais no trabalho (RPS)” refere-se à probabilidade de que certos aspectos do desenho (projeto) do trabalho, da organização e gestão e seus contextos sociais possam resultar em repercussões negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para as relações sociais no trabalho, dando origem a comportamentos sociais adversos⁶. Em pesquisas europeias⁷, trabalhadores relatam casos de violência sofridos - como agressões verbais ou físicas, assédio moral ou sexual, e outras formas de discriminação, como racial e de gênero - por parte de colegas ou pares, membro da hierarquia superior ou representante da gestão (mesmo ‘robotizado’), bem como no atendimento ao público, por clientes e pacientes⁸.

Os ‘RPS’ tornaram-se mais frequentes e mais graves com as “transformações do trabalho, ligados à intensificação, à precarização, às novas formas de organização das cadeias de produção de bens e serviços e à introdução de novas tecnologias”⁹. Desde a década de 1970, pesquisas demonstram que os RPS podem provocar, desencadear e agravar diversas formas de adoecimento ocupacional, físico e mental, como: i) LER/DORT (distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho); ii) problemas cardiovasculares; iii) transtornos mentais, como estresse ocupacional; iv) síndrome pós-traumática; v) síndrome de esgotamento mental (Síndrome de Burnout); vi) transtorno obsessivo-compulsivo (TOC); e vii)

2 WOODING, John; LEVENSTEIN, Charles. *The point of production: Work Environment in Advanced Industrial Societies*. 1ª ed. New York: The Guilford Press. 1999.

3 GUERIN, François; LAVILLE, Antoine; DANIELLOU, François; DURAFFOURG, Jacques; KERGUÉLEN, Alain. *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher, 200p. 2001.

4 INRS 2021. *Dossier Risques Psychosociaux*. Paris: INRS. 2021.

5 VELOSO-NETO, Hernani. 2014. Cap.2: Riscos psicossociais no trabalho: conceptualização e dimensões analíticas. In: *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Org.: VELOSO, H; AREOSA, J; AREZES, P. Porto: Editora Civeri Publishing. 2014.

6 EUROFOUND; EU-OSHA. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2014. pp. 10.

7 ibidem

8 Ibidem.

9 LEROUGE, Loic. *Risques Psychosociaux au travail*. 2009. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal. Paris: L'Harmattan. 2009.

outros transtornos de ansiedade^{10 11}.

Com relação aos impactos à saúde, os termos “tensão psicológica”, “tensão no trabalho”, “vivências de estresse relacionado ao trabalho” e fatores estressores têm sido adotados como importantes sinais e fatores dos processos de adoecimento em trabalhadores¹². Porém, destaca-se que a relação do trabalho com o processo saúde/doença é complexa e dinâmica¹³. Além da relação multifatorial de RPS, há que se considerar a interação da subjetividade do trabalhador com seu trabalho^{14 15}. Assim, para além da variabilidade fisiológica interindividual e intraindivíduo, é preciso compreender processos sociais e psicológicos e suas mediações para os processos de adoecimento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho¹⁶.

Diante dessas análises, o propósito deste texto é o de apresentar os RPS presentes nas atividades laborais em plataformas de trabalho, com o objetivo de aumentar a visibilidade dessa problemática de SST e fomentar o debate social para a necessária intervenção no planejamento do ‘desenho organizacional’ do trabalho nessas empresas-plataforma.

Para tal, será utilizado o ‘Modelo de Riscos Psicossociais’ francês, resultante de estudos do trabalho plataformizado¹⁷ e os relatos de entregadores ciclistas em empresas-plataforma, buscando caracterizar e exemplificar os principais fatores de RPS e explicitar a relação dinâmica da interação multifatorial desses aspectos do trabalho com a subjetividade dos trabalhadores. Por sua vez, os exemplos ilustrativos dos fatores de RPS utilizados serão apresentados a partir de relatos de entregadores ciclistas, obtidos por entrevistas pessoais, por telefone e coletados em redes sociais e ‘lives’ de pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, em andamento, na perspectiva do campo da SST e das clínicas da atividade¹⁸.

10 EUROFOUND; EU-OSHA. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2014.

11 WORLD HEALTH ORGANIZATION. *PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives*. Geneva: WHO (Protecting workers' Health Series, 9). 2008.

12 EUROFOUND; EU-OSHA. 2014. *Ibidem*.

13 SELIGMANN-SILVA, Edith. Capítulo 9: Saúde mental relacionada ao trabalho: as visões teóricas sob a pressão da precarização. In: *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Organizações, Kátia Barbosa Macêdo et al. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

14 *Ibidem*.

15 DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. São Paulo: *Revista Produção*, v. 14, n. 3. 2004. p. 027-034.

16 SELIGMANN-SILVA, Edith. 2016. *Ibidem*.

17 INRS. INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ. *Plateformisation 2027: conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail*. Paris : INRS. 2018. 20p. Disponível em: <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208>. Acesso em 13/07/2021.

18 Os nomes utilizados são fictícios assegurando anonimato e segurança das pessoas entrevistadas. Apresentação do projeto de pesquisa disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/vitrine-de-projetos>

Modelo de Riscos Psicossociais e o trabalho em plataformas

No 'Modelo de Riscos Psicossociais' francês, os fatores de RPS são assim definidos:

- I - Sobrecarga de Trabalho/ Intensidade e Ritmo de Trabalho^{19 20};
- II - Exigências Emocionais para controlar, ocultar e camuflar emoções para agradar clientes;
- III - Falta de Autonomia/ Margem de manobra²¹ insuficiente para protagonizar a regulação das exigências demandadas e concluir o trabalho satisfatoriamente;
- IV - Relações Sociais Degradadas: Falta de Suporte Social (solidão para resolver problemas do trabalho) para lidar com imprevistos e dificuldades no cotidiano de trabalho; e Situações de Violência, como ameaças, agressões, discriminação e assédio de colegas, clientes e da gestão;
- V - Conflitos Éticos: Valores pessoais, sociais e profissionais dos trabalhadores são contrariados e não respeitados no processo de trabalho, como critérios injustos de avaliação do trabalho;
- VI - Inseguranças no Trabalho: imprevisibilidade quanto à remuneração, receio de perder o emprego ou ser impedido de trabalhar por horas/dias, resultando em insegurança socioeconômica no presente e futuro, e sentimento de vulnerabilidade e descartabilidade.

No trabalho em plataformas, a gestão é padronizada por algoritmos, e realizada por Inteligência Artificial (IA), sem interlocução humana e humanizada. Toda a tarefa é prescrita e imposta pelo aplicativo através do celular: onde o entregador recebe as determinações de onde pegar o pedido e os tempos previstos para os deslocamentos. Tudo é completamente monitorado, conforme contrato assinado no momento do cadastro. A plataforma, através do celular, tem liberdade para monitorar todos os tempos e percursos, mesmo fora do tempo de trabalho, o que serve de controle para incentivos e sanções, ameaçando as estratégias criativas dos trabalhadores, de regulação das demandas, e reduzindo suas possibilidades de agir em situações imprevistas, sob pena de punição.

O trabalhador fica submetido a condições de trabalho organizacionais prescritas rigidamente, que, além de reduzirem a margem de manobra nas situações conflituosas e de dificuldades que requerem criatividade para traçar estratégias de resolução dos problemas, podem provocar 'pane' no entregador, que está subordinado a regras ameaçadoras, que podem penalizá-lo com

19 CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Plataformas digitais de trabalho e seus tempos laborais: controlados, incertos, intensos, insuficientes, longos e heterônomos. In Calvete, Cassio, Cardoso, Ana Cláudia Moreira, Dal Rosso, Sadi & Krein, José Dari (orgs). Por que a redução da jornada é uma condição para enfrentar os problemas do trabalho na atualidade. 2021 (no prelo)

20 KARASEK, Robert; THEORELL, Tores. Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books. 1990.

21 ASSUNÇÃO, Ada Avila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro: ABRASCO. v. 8, n. 4, 2003. p. 1005-1018.

perda de pontos, bloqueio ou ‘cancelamento’. Essa contrariedade no poder de agir²² pode resultar em sentimento de impotência e frustração, por impedir o necessário protagonismo (autonomia) para assegurar a qualidade e eficiência da sua atividade.

No cotidiano de trabalho, se o cliente der uma avaliação ruim para o entregador, este não tem com quem fazer a interlocução e contra-argumentar para não ser rebaixado na sua pontuação. Em compensação, quando o trabalhador tem autonomia para resolver uma adversidade imprevista, esta situação pode ser vivida como um aprendizado e desenvolvimento de novas competências, sentimento positivo que traz prazer e autorreconhecimento. A remuneração do trabalho é realizada por entrega e a quantidade de entregas/dia é incerta e determinada pelo algoritmo numa combinação de regras que não são transparentes e claras, sujeitas a variações até mesmo no próprio dia, e que não são discutidas com os trabalhadores. Equações fatoradas são projetadas por engenheiros, por escolhas empresariais e mantêm racionalidade economicista, de produzir mais, mais rápido e com menor custo.

Os pedidos para entrega são distribuídos entre os entregadores cadastrados, determinando o ritmo de trabalho de cada um, impondo tempos de espera, de disponibilidade para ser chamado para realizar o serviço de entrega, resultando no trabalhador *‘just in time’*²³. Por isso mesmo as plataformas são denominadas de “trabalho por demanda”.

A pontuação/escore dos trabalhadores varia com: i) avaliações de satisfação dos clientes; ii) metas temporais de rapidez no deslocamento para as entregas; iii) disponibilização para o trabalho em dias mais difíceis (com chuva, frio ou calor excessivo), finais de semana e feriados; iv) disponibilização para o trabalho em horários atípicos, como madrugadas.

Entregadores, nas redes sociais, relatam que após dias parados, por doença, pausa de descanso e tempo social com a família e amigos, percebem que o aplicativo demora mais para chamá-los para novas entregas. São punidos por horas e dias até voltarem a ser chamados, mas não têm com quem conversar para justificar o tempo afastado do trabalho. Não existe interlocução da gestão com os trabalhadores para planejamento conjunto de agendas individuais.

Outro relato importante, que ilustra o sentimento de contrariedade ética, é com relação aos critérios de distribuição dos pedidos de entrega. Por vezes, os entregadores ciclistas referem ver um motociclista ‘pegar’ uma entrega de percurso curto, boa para ser realizada por eles, e com taxa de entrega maior do que as pagas para os ciclistas. A equação do algoritmo parece não levar em conta o esforço físico do ciclista na distribuição dos pedidos e as dificuldades

22 CLOT, Yves. *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

23 ABILIO, Ludmilla. De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador *just-in-time* na pandemia. In: Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann (org.). *A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1ª ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente. 2020. pp. 261 – 288

para quem tem de pedalar, além da baixa remuneração pelo esforço despendido; há relatos de taxa de entrega de R\$ 2,00. Variáveis importantes na distribuição de pedidos entre ciclistas e motociclistas deveriam levar em consideração as exigências físicas como: i) dimensões e peso da carga a ser transportada; ii) distância do percurso; iii) grau de inclinação de ladeiras e desgaste físico ao longo da jornada de trabalho; iv) condições das vias urbanas, como presença de ciclovias e condições do tráfego de outros veículos. Em outras palavras, o custo-benefício deveria reconhecer e recompensar o esforço físico do entregador ciclista.

Dentre os critérios, os padrões temporais de execução das tarefas tornam-se metas, ou seja, mensuram-se diversos tempos da produção e prestação do serviço, mas não se avaliam as dificuldades enfrentadas e o esforço despendido para cumprir as tarefas demandadas. Vale destacar que metas temporais são estabelecidas sem considerar as variabilidades e dificuldades do mundo real, como dias com mais congestionamentos no trânsito, no estabelecimento-fornecedor do alimento ou no elevador do shopping-center onde o pedido tem de ser retirado; quilometragem com mais ladeiras e pisos mais escorregadios por chuva, circunstâncias que, inclusive, requerem mais atenção e cuidado dos entregadores ou motoristas de aplicativos.

A avaliação de satisfação dos clientes também é muito incerta. Afinal, clientes são pessoas com características próprias e muitas vezes mostram-se indiferentes a quem realiza o trabalho, como parte de uma cadeia de produção do serviço automatizada pelo aplicativo em que, por vezes, não se reconhece o trabalho vivo (humano) dentro da relação algorítmica do serviço. Ou seja, a pontuação realizada, por vezes, não reconhece o esforço humano, o sorriso no rosto do trabalhador e que este não tem autonomia sobre a qualidade do artigo entregue.

Por conta da remuneração variável e da distribuição incerta de chamadas, a remuneração diária é imprevisível e o entregador é forçado a realizar prolongamento de jornadas diárias de trabalho para compensar dias ruins de rendimento ou dias bloqueados, o que muitas vezes é altamente frustrante, pois permanecer mais tempo disponível para a plataforma não garante número de chamadas para entregas, tampouco remuneração do conjunto de entregas realizadas suficiente para o dia, semana e mês. Essa dedicação temporal, por vezes, dificulta que o trabalhador estabeleça um equilíbrio entre o tempo de vida fora do trabalho - em casa, com a família e de descanso - e o tempo disponível para o trabalho na rua.

Outro agravante que induz o trabalhador a realizar maior esforço e até arriscar-se mais em situações mais perigosas é o fato de que a remuneração é melhor para dias mais difíceis de conduzir a bicicleta e a motocicleta, como dias chuvosos, de frio ou calor mais intenso, horários noturnos e aos finais de semana, em situações de maior exposição à violência urbana. Nesses dias e pe-

ríodos, existem pacotes de incentivo com bônus, porém muitos entregadores reclamam que, por ser um pacote que inclui certo número de chamadas em certo período de tempo, é perceptível que o algoritmo não os deixa completar o pacote de três, quatro ou cinco entregas no tempo estipulado.

Os Fatores de RPS e o Processo saúde-doença

A existência de muitas demandas/exigências físicas e cognitivas do trabalho exigem esforços físicos e mobilização da inteligência e da subjetividade do trabalhador. Se a gestão do trabalho não oferece meios/recursos (condições materiais, organizacionais ou temporais) para atender à hipersolicitação do trabalho, à quantidade de exigências impostas e à qualidade desejada, poderá ocorrer 'tensão psicológica'/sofrimento, que será tanto maior quanto maior for a sobrecarga e menor for a margem de manobra, de autonomia existente.

Se o trabalhador contar com algum tipo de ajuda social (de um colega ou da gestão), esta tensão é naturalmente reduzida²⁴. Caso o grande esforço realizado para dar conta da forte demanda de trabalho (situação 'estressante') seja de alguma forma recompensado²⁵, a tensão no trabalho poderá ser dissipada e a vivência poderá ser transformada em 'prazer', em sensação pessoal de trabalho 'bem feito'²⁶. Se o trabalhador tiver meios de lidar com as dificuldades, o sofrimento pode ser ressignificado e a sensação resultante ser prazerosa, de desenvolvimento pessoal - conceituado como 'sofrimento criativo'²⁷. Melhor ainda se o engajamento do trabalhador for reconhecido e recompensado externamente, pelo cliente, ou pela gestão.

Se, ao contrário, as condições organizacionais persistirem e a impossibilidade de ação e de mobilização de estratégias defensivas continuarem, o sofrimento torna-se patogênico, causando o adoecimento²⁸. Por vezes, a quantidade de exigências pode levar à hiperaceleração do trabalhador submetido às diversas formas de pressão no trabalho - como os incentivos e as sanções -, e caso este não encontre meios ou condições para poder agir e não possa contar com algum apoio/ajuda da gestão ou de colegas para controlar ou modular essas pressões e demandas, também se aponta para condições de gestão ado-

24 Dinâmica apresentada e validada em diversos estudos epidemiológicos e populacionais pelo Modelo Demanda/Controle/Supporte Social. O Modelo é detalhado em livros do autor como KARASEK (1990); e sua apresentação e discussão também pode ser encontrada em EUROFOUND; EU-OSHA (2004). EUROFOUND; EU-OSHA. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2014.

25 Modelo Esforço-Recompensa (SIEGRIST), explicado em: EUROFOUND; EU-OSHA. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2014.

26 DEJOURS, Christophe. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELMAR, L. I. (Orgs.) Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-104.

27 DEJOURS. 2004. Ibidem.

28 RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emilio Peres. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília: UnB. v.36, e36, nspe19. 2020. pp. 1-9.

ecedora²⁹. No caso dos trabalhadores em empresas-plataforma, verifica-se que a unilateralidade das regras e das decisões sobre o trabalho a ser realizado traz sentimento de insegurança socioeconômica, o que os impele a aceitar demandas perigosas, em missões quase impossíveis.

Poder influenciar o nível de intensidade e o ritmo das exigências impostas e poder lidar com imprevistos e adversidades exerce um importante efeito modulador no sentimento de tensão psicológica/ sofrimento, enquanto a situação de trabalho difícil ou de tensão psicológica será vivida com mais sofrimento pelo trabalhador; quanto menor seu grau de autonomia. Entretanto, quando a organização do trabalho escuta seus trabalhadores, respeita seu saber-fazer, e possibilita autonomia para resolver as dificuldades e conflitos que aparecem no cotidiano de trabalho, o sofrimento/ sentimento de tensão psicológica poderá ser minimizado e o trabalhador poderá experimentar a sensação de trabalho bem feito e desenvolver novas habilidades e competências.

Exemplo (relato de um entregador: 'Felipe'): ao perceber a impossibilidade de realizar o transporte de uma carga volumosa e pesada (um saco de ração de 15 quilos que sequer cabia na mochila), o entregador não conseguiu resolver o problema nem com o cliente, nem com a loja de ração e nem obteve interlocução efetiva com a empresa-plataforma. O resultado final foi que este entregador foi 'suspensão em definitivo' da plataforma, mesmo formulando um dossiê completo do que aconteceu, com fotos de toda a situação para comprovar a impossibilidade de realizar o serviço, de ter deixado os artigos pedidos na loja de ração, e anexando todas as conversas mantidas com o 'atendimento' do aplicativo.

Exemplo (relato de uma entregadora: 'Priscila'): Em pleno carnaval de rua de Olinda, uma cliente estrangeira pede seu lanche, num hotel que fica na parte mais alta do morro. A entregadora não consegue subir as ladeiras, nem a pé, carregando sua bicicleta, pois as ruas estão todas tomadas. A entregadora, que conhece bem a região, busca todos os atalhos e caminhos alternativos, mas não consegue subir até o hotel diante do risco de ser arrastada pela multidão. Tem receio de deixar sua bicicleta encostada em qualquer lugar na rua, porque sabe que há grande probabilidade de furto. Após 40 minutos trocando mensagens com a cliente e com o atendimento do aplicativo, ela desiste, mas fica tranquila porque se empenhou e tem provas de todas as conversas, fotos e mapeamento de todas as suas tentativas de rotas alternativas no celular monitorado pelo aplicativo. O resultado foi que a entregadora foi suspensa definitivamente do cadastro da empresa-plataforma. A entregadora se sentiu ameaçada, sozinha buscou todas as formas de apoio/suporte social da cliente e do aplicativo, mas terminou perdendo seu trabalho.

Com as crises econômicas e ampliação do desemprego, esse trabalho em empresas-plataforma vêm sendo estratégia de renda para ampla parcela

29 Modelo Karasek já referenciado.

da classe trabalhadora. Certamente, requer atenção pública para a proteção de direitos sociais e trabalhistas. Os estudos sobre a complexa e dinâmica relação do trabalho em plataformas com o processo saúde/doença dos trabalhadores demonstrou a existência de fatores de riscos psicossociais do trabalho (RPS) adocedores. Verifica-se que a compreensão da dinâmica das interações multifatoriais dos RPS com a subjetividade do trabalhador em seu trabalho requer mais pesquisas e estudos, por meio da escuta dos trabalhadores sobre seu dia a dia, suas dificuldades e estratégias para enfrentá-las, de modo a contribuir para intervenções nas condições organizacionais e de gestão das plataformas de trabalho com a finalidade de controlar esses riscos e resgatar o sentido positivo do trabalho e sua potência como operador de saúde e vida para o trabalhador.

Referências:

ABILIO, Ludmilla Costhek De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador *just-in-time* na pandemia. In: Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann (org.). *A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1ª ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; 2020. pp. 261 – 288.

ABRAHÃO, Júlia Issy.; MASCIA, Fausto Leopoldo; MONTEDO, Uiera Badi-neli; SZNELWAR, Laerte Idal. Contribuição da ergonomia para a transformação e melhoria da organização e do conteúdo do trabalho. In: MENDES, R. (Org.) *Patologia do trabalho*, 3ª ed. São Paulo: Editora Atheneu. 2013. p. 1639 – 1654.

ASSUNÇÃO, Ada Avila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro: ABRASCO. v. 8, n. 4, 2003. p. 1005-1018.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Plataformas digitais de trabalho e seus tempos laborais: controlados, incertos, intensos, insuficientes, longos e heterônomos. In Calvete, Cassio, Cardoso, Ana Cláudia Moreira, Dal Rosso. Sadi & Krein, José Dari (orgs). Por que a redução da jornada é uma condição para enfrentar os problemas do trabalho na atualidade. 2021 (no prelo)

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In M. A. Silveira (Ed.), *Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho*. CTI: Renato Archer. 2014. pp. 130-144.

CLOT, Yves. *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

DEJOURS, Christophe. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELMAR, Laerte Idal (Orgs.) Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-104.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. São Paulo: *Revista*

Produção, v. 14, n. 3. 2004. p. 027-034.

GARCÍA, Rolando. *Sistemas Complejos: Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Barcelona: Editorial Gedisa, 2006.

GUÉRIN, François; LAVILLE, Antoine; DANIELLOU, François; DURAFFOURG, Jacques; KERGUÉLEN, Alain. *Comprender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

GOLLAC, Michel; BODIER, Marceline. *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. 2011. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/114000201.pdf>

INRS. Institut National de Recherche et de Sécurité. *Plateformisation 2027: conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail*. 2018. 20p. Disponível em: <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208>. Acesso em 10/08/2021.

_____. *Dossier risques psychosociaux*. Paris: INRS. 2021. Disponível em: www.inrs.fr/risques/psychosociaux

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. *Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva: ILO. (Occupational Safety and Health Series, 56). 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf

KARASEK, Robert. *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, n° 24. 1979. p. 285-308.

KARASEK, Robert; THEORELL, Tores. (dir.), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books. 1990.

LEROUGE, Loic. *Risques Psycosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*. Paris: L'Harmattan. 2009.

MINAYO-GOMEZ, Carlos.; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. *A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas*. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, n. 13, supl. 2. 1997. p. 21-32.

OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Geneva: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emilio Peres.

Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília: UnB. v.36, e36, nspe19. 2020. pp. 1-9.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Capítulo 9: Saúde mental relacionada ao trabalho: as visões teóricas sob a pressão da precarização. In: *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Organizadores, Kátia Barbosa Macêdo... [et al]. – Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

VELOSO-NETO, Hernani. 2014. Cap.2: Riscos psicossociais no trabalho: conceptualização e dimensões analíticas. In: *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Org.: VELOSO, H; AREOSA, J; AREZES, P. Editora Civeri Publishing. Porto, 2014.

WOODING, John; LEVENSTEIN, Charles. *The point of production: Work Environment in Advanced Industrial Societies*. 1a ed. New York: The Guilford Press, 1999.