
A DERRELIÇÃO DO TRABALHO E OS SEUS ADOECIMENTOS E PADECIMENTOS

Ricardo Antunes¹

Luci Praun²

Resumo: As mudanças recentes no mundo do trabalho e suas repercussões na saúde de trabalhadoras e trabalhadores constituem o tema central deste artigo. Tendo como ponto de partida uma breve reflexão sobre as formas prevalentes de organização e gestão do trabalho ao longo do século XX, a abordagem encaminha-se para a análise das alterações observadas a partir das últimas décadas deste século e seus traços constitutivos no século XXI. Assim, considerando as configurações do capitalismo contemporâneo, são apresentadas e analisadas algumas das características da organização e gestão flexível do trabalho de modo a evidenciar seu potencial adoecedor.

Palavras-chave: sociologia do trabalho; precarização e uberização do trabalho; trabalho e saúde.

INTRODUÇÃO

Foi com o advento do capitalismo e sua Revolução Industrial que a grande indústria floresceu e, no século passado, encontrou seu ápice. O núcleo central de seu processo produtivo foi estruturado com base na *especialização operária do trabalho*, na expansão da *linha de montagem cronometrada*, na *produção em série*, no *trabalho prescrito* concebido pela *gerência científica*, dentre tantas outras características. Resultado da formulação tayloriana, bem como de sua efetivação na planta fordista, a *sociedade do automóvel* passou a moldar a *nova*

1 Doutor em Sociologia. Professor Titular de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). E-mail: rlcantunes53@gmail.com.

2 Doutora em Sociologia, professora adjunta da Universidade Federal do Acre (Ufac) / Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH). E-mail: lupraun@uol.com.br.

fábrica e o *novo mundo*, acarretando profundas repercussões para o mundo laborativo (Antunes, 1995, 2000; Harvey, 1992).

Em seus traços centrais, o taylorismo-fordismo substituiu as características presentes no labor oriundo das fases artesanal e manufatureira, padronizando-o e subjugando-o ao *despotismo fabril*, condição necessária para que a *subsunção do trabalho ao capital* se redesenhasse e, de *formal*, converte-se em *subsunção real* (Marx, 2022).

Assim, ainda que trabalho realizado sob condições e situações nocivas à saúde humana não seja uma invenção do capitalismo, é sob o avanço da indústria, entre os séculos XVIII e XIX, que as formas de adoecer relacionadas ao trabalho assumem características peculiares. A produção industrial, desde sua gênese, moldou espaços e impôs renovadas e desiguais formas de inserção e convívio social cotidiano. A industrialização massificou a produção e o consumo e, também, o aviltamento dos corpos, dentro e fora do ambiente fabril, seja por meio do trabalho assalariado, seja pelo uso extensivo da escravidão negra, base do sistema colonial.

São conhecidos os relatos e registros históricos sobre as condições de vida e trabalho dos operários e operárias durante as primeiras ondas de expansão da indústria na Europa, sobretudo na Inglaterra. Recentemente, escavações na cidade inglesa de Fewston, ao norte da Inglaterra, ratificaram o que há muito tempo já se sabia sobre as condições de vida e trabalho no século XIX: o uso comum do trabalho de crianças e adolescentes e as marcas deixadas em ossadas deformadas pela desnutrição, pelas jornadas de até 14 horas diárias de labor, pelos ambientes insalubres de moradia e trabalho (Martins, 2023). Essas características foram, vale recordar, pioneiramente e detalhadamente relatadas no clássico *A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra*, de Engels (2010).

Nas colônias, a exemplo do caso brasileiro, foi fundamentalmente em direção ao corpo negro escravizado, encontrado “por toda parte” e desempenhando as mais diversas atividades, inclusive no interior da incipiente produção manufatureira local, para onde se dirigiu o vili-

pêndio, ainda que trabalhadores e trabalhadoras livres também não tenham escapado das diferentes formas de exploração e opressão (Costa, 1997, p. 272).

As marcas desse passado persistem. Mesmo quando tudo aparenta ser absolutamente novo, sobressaem, em meio ao novo, as “formas pretéritas de trabalho, que tiveram vigência na protoforma do capitalismo” (Antunes, 2023, p. 14).

Revestidas de maior sofisticação, embaladas em discursos de liberdade de escolha e mérito, avançam sobre os diferentes segmentos que compõem o mundo do trabalho, deixando-se perceber mesmo entre aqueles segmentos que há até pouco tempo se consideravam alheios às formas de exploração e precarização do trabalho.

É sobre as mudanças recentes no mundo do trabalho e suas repercussões na saúde de trabalhadoras e trabalhadores que esse artigo trata. O que se pretende, de forma mais específica, é apresentar algumas das características da organização e gestão flexível do trabalho de modo a evidenciar seu potencial adoecedor. Visando cumprir com esse objetivo, uma breve reflexão sobre as formas prevalentes de organização e gestão do trabalho ao longo do século XX dão início ao capítulo, encaminhando a abordagem para as alterações observadas a partir das últimas décadas deste século e início do seguinte.

1 DISCIPLINA TAYLORISTA-FORDISTA E (DES)MOTIVAÇÃO

Nas primeiras décadas do século XX, em meio a mais uma onda de expansão da indústria e tendo no setor automotivo seu espaço propulsor, novas e já bastante conhecidas formas de organização e gestão do trabalho ganham forma e força.

Essas alterações, introduzidas em uma unidade fabril da Ford, em Detroit, Estados Unidos, fundada em 1903, compõem um sistema de organização e gestão do trabalho que tem como um de seus princípios a fixação dos operários em seus postos de trabalho. “Nenhum operário deve ter mais que um passo a dar”; todos devem sempre fazer

“uma só coisa com um só movimento”, registrou Henry Ford (1954, p. 68) em suas memórias.

A inspiração, segundo Ford, nasceu da observação do “sistema de carretilhas aéreas” utilizado nos matadouros de Chicago (Ford, 1954, p. 71). Mas é a partir de 1913, com a mecanização do processo, que as esteiras ou trilhos passam a ser capazes de mover as peças diante de operários e operárias perfiladas ao longo das diferentes etapas do processo produtivo. O fluxo contínuo e cronometrado das linhas móveis de produção, alimentadas por peças padronizadas, passa assim a estabelecer uma cadência na qual os corpos, impelidos a desencadearem movimentos simples e repetitivos, entram em sintonia com o ritmo e a intensidade imposta pela maquinaria. A produtividade do trabalho vai às alturas. A racionalidade taylorista-fordista rompe os limites da Ford. Aos poucos, sobretudo no pós II Guerra, o sistema de organização e gestão do trabalho converte-se em padrão adotado nos diferentes locais de trabalho, inclusive no setor de serviços (Praun, 2018).

Foi analisando criticamente essa realidade do trabalho e da produção que Lukács, em *História e Consciência de Classe*, obra publicada pela primeira vez em 1923, pôde demonstrar que ela se tornou responsável pelo fenômeno social da *coisificação*, no qual subjetividade e objetividade se entrecruzam e acabam por macular a consciência operária (Lukács, 2004, p. 202-204). Quase ao mesmo tempo, Gramsci, em seu ensaio *Americanismo e Fordismo*, descortinou, a partir de sua análise crítica, a gestação de um *novo tipo humano*, cujo universo *psicofísico* era requerido pelo capitalismo (Gramsci, 1991, p. 382).

Essas mudanças, que desde o início contaram com a resistência dos trabalhadores e trabalhadoras, rapidamente ficaram conhecidas por suas repercussões na saúde. As queixas quanto ao controle rigoroso do tempo, à monotonia dos gestos repetitivos, à fadiga e ao desgaste do corpo ao final das longas jornadas de trabalho, acrescidas da crescente sensação de esvaziamento de qualquer sentido do trabalho, tornaram-se comuns desde a primeira metade do século

XX. A elas somaram-se outras, relacionadas às condições e situações de trabalho propícias às fraturas, mutilações, problemas graves no sistema ósseo e muscular, perda auditiva, assim como às manifestações de adoecimento geradas pelo contato com agentes químicos e biológicos nocivos à saúde.

Assim, ainda que o século XIX, e, sobretudo o XX, tenham também sido marcados pelo avanço das formas de organização e luta da classe trabalhadora, o que se desdobrou em conquistas importantes no campo dos direitos sociais e do trabalho, o labor manteve-se, para a maioria daqueles e daquelas que vivem de seu trabalho, como fonte inesgotável de diferentes formas de sofrimento e adoecimento.

É este cenário que propicia, principalmente a partir da segunda metade do século XX, o desenvolvimento de diversos estudos sobre as correlações entre a organização do trabalho e a saúde de trabalhadores e trabalhadoras. Especialmente nos países centrais do capitalismo, entre os anos 1950-70, onde prosperou o Estado de Bem-Estar Social, as preocupações voltaram-se para a insatisfação gerada pela rotina e monotonia instituídas pelo taylorismo-fordismo, vistas pelos integrantes dos departamentos de recursos humanos pelas lentes da desmotivação para o trabalho. Não à toa, conforme destaca Yves Clot (2010, p. 218), no contexto do pós-guerra, um conjunto de pesquisas passa a ressaltar a “dimensão negativa” do trabalho, iluminando também aspectos das condições de sua realização capazes de impactar a saúde mental dos assalariados.

Compõe esse campo de estudos os desenvolvidos por Louis Le Guillant (2006), psiquiatra francês, percussor do campo da *psicopatologia do trabalho*. Acompanhado de um grupo de cinco pesquisadores/as, Le Guillant desenvolveu nos anos 1950 uma detalhada investigação sobre a *fadiga nervosa* entre telefonistas de centrais telefônicas da capital francesa e suas repercussões no ambiente laboral e na vida cotidiana dessas trabalhadoras, observando, entre outros aspectos, seus efeitos na memória, na concentração, no humor, no sono, na capacidade de desligar-se da rotina da atividade laboral após a jornada de trabalho.

Essas exigências, voltadas a disciplinarizar os corpos para o labor, foram se acomodando no interior de uma ampla divisão do trabalho que reservou lugares, funções e tarefas diferenciadas para homens e mulheres, também distribuídos em base a distinções e hierarquias talhadas pelo racismo.

Não por acaso, em outro de seus estudos, Le Guillant (2006, p.243) tratou sobre a incidência de “distúrbios mentais” entre empregadas domésticas, observando-a em diálogo com suas *determinações sociais*. Ao abordar os processos de adoecimento desse grupo de trabalhadoras, analisou as relações de trabalho estruturadas a partir da dependência, submissão e humilhação, marcantes na vida dessas mulheres. Ao desenvolver sua análise, pôde estabelecer os ancoramentos entre as enfermidades e o isolamento social a elas imposto, não raramente relacionados à condição de imigrantes e negras.

Ainda que esse não seja o centro de sua investigação e não tenha feito uso de termos como *gênero*, *raça* e *classe*, a análise proposta por Le Guillant, nos anos 1960, evidencia a articulação entre essas determinações sociais e os processos de adoecimento psíquico, chamando a atenção para um contexto histórico profundamente marcado pelo fluxo migratório de homens e mulheres oriundos de outros países, entre eles, as ex-colônias francesas. Ao tratar sobre esse grupo, o das empregadas domésticas, também não deixou de observar a semelhança entre a “relação do colonizado com o colonizador” e a “do criado com o patrão”, o que coloca em jogo na dinâmica das relações de exploração e opressão o processo de “aniquilamento da identidade dessas pessoas” (p. 259).

Assim, para além de uma carga de trabalho física e emocional, suportada em meio à relação de dependência e submissão, o sofrimento também tende a se alastrar em base às formas de humilhação e discriminação que atravessam o corpo racializado. Os achados de Le Guillant na França se aproximam, a partir de outro olhar, daqueles tratados por Lélia Gonzales (2020) em seus estudos sobre a mulher negra e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro.

Não à toa, ao longo da maior parte do século XX, as preocupações de parte das empresas e de seus departamentos de “recursos humanos”, sobretudo no contexto do trabalho formalizado, voltaram-se para os indicadores, constantemente altos, de absenteísmo. Entre os trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, arrumar um atestado, faltar ao trabalho, foi convertendo-se em recurso, ainda que individual, voltado a resistir à superexploração e vilipêndio de seus corpos.

Em resposta, os setores patronais buscaram, como forma de “motivar” e obter maior “adesão” ao trabalho, converter, ao menos parcialmente, conquistas da classe trabalhadora em “concessões”. Ônibus fretados, restaurantes nos locais de trabalho, convênio médico, planos de carreira, pisos e adicionais salariais, entre outros direitos obtidos pelas categorias com maior capacidade de mobilização, em setores estratégicos para a economia capitalista e para o projeto de desenvolvimento local, passaram a compor, na linguagem das empresas de médio e grande porte, o rol dos chamados “benefícios”, também utilizados como apelo à motivação e adesão à disciplina do trabalho, ainda que esse processo tenha sido constantemente perpassado por muitas tensões.

As últimas décadas do século XX, em meio ao esgotamento do padrão de acumulação taylorista-fordista, desenharam novas questões. Como “motivar para o trabalho” em meio ao avanço e imposição das formas de precarização? O que fazer, do ponto de vista das corporações, diante de um contexto no qual o trabalho repetitivo e monótono permanece, mas agora esvaziado progressivamente dos direitos antes conquistados, e perpassado por exigências de “alta performance”, o que exige envolvimento e entrega total, condição que vai além da ideia de motivação?

2 PRECARIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Como sabemos, modelos de organização e gestão do trabalho não são neutros. A gestão do trabalho é sempre *gestão do processo de trabalho*. Assim sendo, envolve, no contexto das relações de explo-

ração e do ponto de vista do gestor, conhecer o trabalho executado com vistas a *controlá-lo, mensurá-lo, cortar seus custos, potencializar e ampliar sua produtividade*. A questão chave da gestão, explicitada no manual de Taylor, é, portanto, desvendar *quantos/as trabalhadores/as, sob quais condições, são necessários/as para que uma dada atividade ou tarefa seja organizada e executada em menor tempo e custo possível*.

Sabemos também que essas mudanças, assim como suas repercussões no mundo do trabalho, não ocorrem alheias às transformações observadas nos diferentes momentos da formação do capitalismo. Seus contornos diferenciados remetem tanto às condições e situações específicas nas quais as diversas atividades profissionais são desempenhadas, como aos contextos em que se desenvolvem a vida em sociedade e as vivências do trabalho. Por um lado, os princípios gerais que lastreiam diferentes modelos de organização e gestão do trabalho sob o capitalismo. Por outro, os arranjos particularizados, articulados ao patamar desenvolvimento tecnológico alcançado, voltados a responder às contradições que emergem de contextos históricos específicos, inerentes às contradições que caracterizam os processos de reprodução de capital.

Assim, é diante da expansão e do papel condutor do capital financeiro ao longo das últimas décadas do século XX, em meio à acentuação da concorrência entre corporações globais viabilizada em grande medida pelo avanço das tecnologias digitais, que se impõe uma dinâmica na qual “a produtividade do capital” deva se valorizar “sempre em seu ponto de ápice”. O avanço do neoliberalismo em suas distintas expressões, as mudanças na esfera da organização e gestão do trabalho, integram e operam como salvaguarda de uma dinâmica que institui e requer “*novas formas de apropriação de trabalho excedente e de sua potencialização*” (Antunes, 2023, p. 15).

Se a produção capitalista industrial pôde se desenvolver, até então, tendo como base os pilares do taylorismo-fordismo, com o advento da *crise estrutural do capital* (Mészáros, 2002), a partir do início da década de 1970, o capitalismo teve que reorganizar tanto seu sistema produtivo, quanto suas novas engrenagens de dominação e

hegemonia. Foi nesta contextualidade que a emergência do toyotismo, da acumulação flexível e do neoliberalismo acabaram por redesenhar o processo de produção dominante. Sob clara hegemonia financeira (Chesnais, 1996), gestou-se um novo *processo de reestruturação do capital (que se tornou permanente e global), cujo mundo produtivo deveria tornar-se mais “enxuto” e “flexível”*, articulando os novos artefatos informacionais-digitais e intensa exploração da força de trabalho (Antunes, 2018).

Impulsionada pela trípole *neoliberalismo, reestruturação produtiva do capital e hegemonia do capital financeiro*, o controle empresarial ampliou o envolvimento e a expropriação da subjetividade do trabalho, buscando converter trabalhadores e trabalhadoras em *déspotas de si mesmos* (Antunes, 1995). O “trabalho em equipe”, “times ou células de produção”, “envolvimento participativo”, “trabalho polivalente”, “colaboradores”, converteram-se no novo léxico empresarial (Idem).

E foi assim que *terceirização, Informalidade, flexibilidade, Intermittência, trabalho uberizado*, tornaram-se parte integrante e crescente, abrindo caminho para a explosão das plataformas digitais.

3 TECNOLOGIAS DE ENVOLVIMENTO

A gestão flexível do trabalho, assim como sua expressão algorítmica, *“evidenciam e atualizam formas de exploração e dominação que predominaram no século XIX, mas proporcionando configurações únicas, só compreensíveis se inseridas”* no marco da “complexa dinâmica” do capitalismo contemporâneo. As especificidades dessas configurações tornam-se mais claras na medida em que “ligamos os fios que compõem esse processo mais recente àquele em desenvolvimento nas últimas décadas do século XX”, momento em que o cotidiano do trabalho foi progressivamente tomado por projetos fundados nas premissas das “empresas ‘enxutas’, interligadas globalmente, parcialmente automatizadas, e profundamente imbricadas com o capital financeiro (Praun, 2023, p. 251).

É parte importante das iniciativas que integram as estratégias de flexibilização do trabalho a adoção dos sistemas de gestão por metas. No Brasil, iniciativas desse tipo tornaram-se comuns a partir da década de 1990, principalmente entre os trabalhadores e trabalhadoras com vínculo formal, por meio de acordos coletivos específicos. Na categoria metalúrgica, por exemplo, datam desta década os primeiros acordos que estabelecem metas escalonadas e crescentes de produção, muitas vezes associadas a outros indicadores a serem atingidos, e ancoradas no pagamento, se alcançadas, das chamadas bonificações, prêmios, ou participações nos resultados (Praun, 2006, 2020; Pina, Stotz, 2011). O caminho, experimentado inicialmente no setor da indústria automotiva, rapidamente expandiu-se para outros segmentos, a exemplo do setor público (Druck, 2011).

Convertidas numa espécie de catalisadoras do tempo, as metas articulam um conjunto de modos de fazer voltados à ampliação da produtividade e intensificação do trabalho, a exemplo dos processos de avaliação do desempenho individual e da equipe de trabalho. Assim, não se trata de envolver somente pela atratividade do recebimento de uma remuneração extra, mas por meio de uma dada forma de *coerção para a adesão* implicada no medo gerado pelas avaliações com resultados de “baixa performance”, antessalas do assédio moral e/ou da demissão.

Envolver-se, portanto, está associado a dotar-se de capacidade de alavancar sua própria produtividade e, assim, também alavancar a capacidade produtiva dos demais. Essa dinâmica, associada ao sistema de gestão por metas, com seus instrumentos de avaliação individual e por equipe, é desencadeadora não somente de uma constante revisão e ampliação dos resultados obtidos, mas também, conforme destaca Danèle Linhart (2007), da produção de um ambiente laboral perpassado pela violência da exclusão daqueles e daquelas que não correspondem ao exigido.

O envolvimento, portanto, assenta-se numa dada forma de gestão do trabalho que tende a minar, na base das relações cotidianas (e não somente na perseguição àqueles/as que ousam contrapor-se

às suas injunções), a possibilidade da reação coletiva, na medida em que institui e articula formas de engajamento que direcionam para o indivíduo tanto a responsabilidade quanto aos resultados a serem aferidos em razão do seu trabalho e do grupo, como pela interiorização da culpa pelos insucessos da empreitada (Dejour, 2007; Gaulejac, 2007; Linhart, 2007; Franco, Druck, Seligmann-Silva, 2010; Antunes, Praun, 2015).

Em sua expressão mais recente, no contexto do avanço da plataformação e uberização do trabalho, uma alteração sutil, mas relevante, pode ser observada. Ao converter o/a trabalhador/a em “autônomo”, “parceiro”, “empreendedor”, “patrão de si mesmo”, a gestão também criou a ilusão de que as metas a serem alcançadas diariamente pelo trabalho cabem ao próprio/a trabalhador/a. Assim, o modelo de remuneração praticado pelas corporações-plataformas, atrelado às demandas atendidas, a busca do/a trabalhador/a por compensar os custos do trabalho, assim como a necessidade de obtenção de alguma sobra diária que garanta sua sobrevivência, são a base para as iniciativas relacionadas às metas. Estas, por sua vez, também induzem, conforme constata diferentes pesquisas, à ruptura das fronteiras da jornada regulamentar, invadindo horários e dias antes dedicados ao descanso (Antunes, 2020, 2021; Filgueiras, 2020; Viana Braz, 2021; Gonsales, 2023; Festi, 2023; Van Der Laan, 2023). Quando salário é reduzido ao ganho diário incerto, subordinado à quantidade de entregas, serviços, projetos, rotulagens, cliques realizados, resta ao corpo a exaustão.

Caminho similar percorre o trabalho remoto / teletrabalho³. Para parte dos trabalhadores e trabalhadoras, a atividade laboral remota

3 Com impulso no contexto da pandemia, a inserção do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) data de 2011, quando passa a ser considerado o trabalho realizado em domicílio do empregado, à distância, por “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. Em 2017, como parte da contrarreforma trabalhista, uma alteração significativa é introduzida. O teletrabalho passa então a ser objeto de um capítulo específico da CLT. No serviço público, uma Portaria do Tribunal de Contas da União (TCU) de 2009 institui, como experiência piloto, a realização de trabalho fora das dependências do Tribunal, prática incorporada de forma regular no ano seguinte (Portaria 99/2010). Entre outras experiências nesse sentido, destaca-se a regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário, objeto da Resolução 227/2016, do Conselho Nacional de Justiça, assim como iniciativas voltadas a digitalizar documentos e processos de prestação de serviços no âmbito da administração pública.

é vista como um recurso capaz afastá-los de ambientes de trabalho marcados pelo assédio e pela competição desenfreada, cada vez mais comuns no mundo do trabalho. Também os preservaria das horas perdidas no trânsito, contribuindo ainda para o corte de despesas com alimentação, manutenção da casa etc. Observa-se ainda, em torno do teletrabalho, assim como no trabalho por aplicativos, a construção de uma sensação de acesso a mais tempo livre, de maior liberdade para decidir sobre as horas dedicadas ao trabalho e às demais demandas da vida cotidiana. Na prática, entretanto, as questões que envolvem o teletrabalho são mais complexas do que parecem e podem ser decifradas, ainda que parcialmente, a partir da lógica que organiza a maioria das normas de sua execução, a exemplo das adotadas no serviço público.

A ideia de racionalização dos custos operacionais do trabalho tem se apresentado, recorrentemente, acompanhada de exigências de indicadores de produtividade superiores aos aferidos no trabalho presencial, mas sem que esse movimento ascendente gere ampliação de gastos da empresa ou instituição. A lógica que viabiliza essa “mágica” é conhecida: uso do sistema de metas; trabalho por lotes, projetos, demandas; mensuração de resultados acompanhada da indução a uma falsa noção de objetividade das avaliações de desempenho; transferência de custos para o/a trabalhador/a, o que inclui, nestes casos, providências quanto a estrutura física e tecnológica e demais recursos necessários à realização do trabalho remoto, inclusive relativos ao mobiliário e aos requisitos relacionados à ergonomia; e trabalho intensificado e para além da jornada de trabalho.

Também comuns são as indicações de impedimento de realização de horas extraordinárias. É muito curioso que em tempos de desenvolvimento de tecnologias capazes de mapear cada passo que cada um de nós dá, e em meio a um conjunto de dispositivos de ampliação do controle do trabalho, seja justamente a jornada de trabalho remota o que não está submetido ao controle e mensuração. A leitura atenda dessas normatizações evidencia a dinâmica de naturalização do fim das fronteiras entre ambiente de trabalho e domiciliar, do uso de parcela do salário para arcar com custos da atividade laboral, de uma racionalidade do não direito.

O desejo de alcançar objetivos, presente em nossa vida cotidiana, foi transfigurado pela economia financeirizada e pela pragmática neoliberal. Apropriado pela lógica da gestão flexível, planos e projetos de vida foram convertidos em metas. Projetadas para operar no curto prazo, quantificáveis, as metas esvaziaram, eficazmente, os processos, deslocando a atenção para os resultados. Mas os resultados do trabalho, conforme destaca Dejours (2010), não guardam qualquer equivalência com o trabalho em si, não quantificável, sempre relacionado ao coletivo, assentado no domínio de conhecimento prévio e no desafio de obtenção de novos conhecimentos, atividade que exige esforços objetivos e subjetivos.

No entanto, a constante submissão às exigências e pressões voltadas ao alcance de resultados, na imposição por mostrar-se o tempo todo suficientemente produtivo a fim de manter-se inserido no mercado de trabalho, adequando-se às exigências corporativas, às métricas resultantes das avaliações de desempenho, à sobrecarga imposta pelas equipes “enxutas”, em meio a um ambiente social marcado pela retirada de direitos e pelo crescente desemprego, não somente tem acentuado o esvaziamento do sentido do trabalho como convertido locais de *trabalho* em espaços de *individualização*, *competição* e *adoecimento*, tal como salientaram Dejours e Bègue (2010), Seligmann-Silva (2011), Gaulejac (2007); Praun (2016, 2023), entre outros/as.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do trabalho e sua expressão uberizada evidenciam, tal como destaca Seligmann-Silva (2011, p. 135), que os processos que estão na base do *desgaste mental no trabalho*, assim como as diversas formas de adoecimento, remetem às “situações de trabalho dominado”, o que pressupõe formas de controle objetivas e subjetivas. É no contexto das relações de exploração e dominação que se constituem, conforme a autora, as desvantagens que fazem “com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados” (idem).

Os elementos anteriormente indicados, apesar de sua ampla, heterogênea e múltiplas formas de expressão, acabam por gerar, como consequência, um grave traço de homogeneização que atravessa o mundo do trabalho: a precarização, informalidade, intermitência e uberização impondo-se mais como regra do que como exceção.

Várias modalidades de trabalho ganharam particular relevo durante a pandemia, momento no qual o movimento de uberização foi se tornando “normal”, fazendo com que os *descuidos do trabalho* atingissem ainda mais acentuadamente o *labor* das trabalhadoras domésticas, dos/as médicos/as, das enfermeiras/os, além de tantas outras atividades presentes no complexo hospitalar e da saúde em geral.

Sendo calibrados e moldados pelo ideário e pela pragmática do que sugestivamente Linhart (2007) denominou como “desmedida empresarial”, estamos vivenciando, neste cenário de *derrelição do trabalho* e de seus direitos, novas práticas corrosivas de trabalho (Antunes, 2018), de modo que a ampliação e intensificação das queixas de depressão, assédios, *burnout*, acidentes, adoecimentos, mortes, suicídios, estão cada vez mais presentes no mundo do trabalho, enredado em tantos desencantos, estranhamentos e alienações (Seligmann-Silva, 2011; Praun, 2016; Heloani; Barreto, 2018).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 13-39.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos do trabalho. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 30 jun. 2023.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CLOT, Yves. A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. **Fractal: Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 207-233, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100015>. Acesso em: 30 jun. 2023.

COSTA, Emília Viotti. **Da senzala à colônia**. São Paulo: Ed. Unesp, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Organizadores: Laerte Idal Sznelwar, Fausto Leopoldo Mascia. São Paulo: Blucher, 2008. (Cadernos de TTO, n. 2)

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012, 94 p.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno Crh**, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FESTI, Ricardo. O Controle algorítmico e a corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativo do Distrito Federal. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 73-88.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira (coords.). **Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil**: relatório 1 de pesquisa. Salvador: UFBA, 2020. (Relatório do Projeto Caminhos do trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global).

FORD, Henry. **Os princípios da prosperidade**. Rio de Janeiro: Brand, 1954.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 30 jun. 2023.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

GONSALES, Marco. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 53-72.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. 376 p.

GRAMSCI, Antonio. **Escritos políticos**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. v.1.

GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

LE GUILLANT, Louis. Incidências psicopatológicas da condição de “empregada doméstica”. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (org.). **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 242-286.

LE GUILLANT, Louis. A neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (org.). **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 175-188.

LINHART, Danièle. **A Desmedida do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 7, p. 24-36, jul./dez. 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9201>. Acesso em: 30 jun. 2023.

LUKÁCS, György. A reificação e a consciência do proletariado. In: LUKÁCS, György. **História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista**. São Paulo: Martins Fontes, 2004. p. 193-411.

MARTINS, Alejandra. Os ossos que revelam a brutalidade do trabalho infantil na Revolução Industrial britânica. **BBC News**, Londres, 01 jun. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c72x-w90n9lwo>. Acesso em: 26 jun. 2023.

MARX, Capítulo VI/inédito. São Paulo: Boitempo, 2022.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n.123, p. 162-176, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100017>. Acesso em: 30 jun. 2023.

PRAUN, Luci. Gestão por metas e acordos de participação nos resultados no setor metalúrgico: gestos descarrilhados, dignidade violada. In: DELGADO, Gabriela (coord.). **Direito fundamental do trabalho**

digno no Século XXI: desafios e reinterpretações para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços. São Paulo: LTr, 2020, p. 90-100. (Trabalho, Constituição e Cidadania, v. 2).

PRAUN, Luci. Fordismo e Pós-Fordismo. In: MENDES, René (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador:** conceitos – definições – história – cultura. Novo Hamburgo: Proteção Publicações Ltda., 2018, p. 546-548.

PRAUN, Luci. Reestruturação negociada na Volkswagen - São Bernardo do Campo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006. p. 155-178.

PRAUN, Luci. **Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho.** Campinas, SP: Papel Social, 2016.

PRAUN, Luci. Sujeitos ao acaso: trabalho flexível e vida fortuita sob o capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva:** o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 249-264.

PRAUN, Luci. Trabalho e saúde em tempos flexíveis. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AM-ARAL, André Luís. **Trabalho, saúde e barbárie social.** Marília: Projeto Editorial Práxis, 2021, p. 180-209.

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

VAN DER LAAN, Murillo. As leis e as lutas: regulamentação e desregulamentação do trabalho por aplicativo na Califórnia e na Espanha. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva:** o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 491-500.

VIANA BRAZ, Matheus. Heteromação e microtrabalho no Brasil. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 134-172, ago. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-111017>. Acesso em: 30 jun. 2023.