SAÚDE MENTAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: REFLEXÕES A PARTIR DOS FUNDAMENTOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

MENTAL HEALTH ON DIGITAL PLATFORM LABOR: REFLECTIONS BASED ON THE FOUNDATIONS OF ENVIRONMENTAL LABOR LAW

Caio Afonso Borges[1]

RESUMO: O presente artigo parte da necessidade de se discutir a saúde mental no trabalho em plataformas digitais a partir de um viés jurídico que forneça impulso para pensar possíveis regulações deste trabalho e desses ambientes. Diante disso, a análise parte da compreensão do conteúdo normativo-constitucional da saúde e do meio ambiente do trabalho para pensar expressões concretas de como a organização do trabalho, na forma como é exercida pelas plataformas, por meio da visibilidade, impacta a saúde mental de diversos trabalhadores. Por fim, serão indicados caminhos a partir do Direito Ambiental do Trabalho sobre perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais em prol da saúde mental.

PALAVRAS-CHAVE: saúde mental; plataformas digitais; direito ambiental do trabalho; trabalho digno.

ABSTRACT: Regarding the urgency to discuss mental health on digital platforms labor, this paper presents the issue from a legal perspective that provides impetus to think about possible regulations for this work and these environments. In sight of this, the analysis starts from an understanding of the normative-constitutional content of health and the working environment in order to think about concrete expressions of how the labor organization, in the way it is exercised by the platforms through visibility, impacts several workers' mental health. Finally, paths will be indicated from Environmental Labor Law on perspectives for regulating the organization of work on digital platforms in favor of mental health.

KEYWORDS: mental health; digital platforms; environmental labor law; decent work.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: saúde mental e meio ambiente de trabalho nas plataformas digitais; 3 Trabalho e visibilidade nas plataformas digitais: desdobramentos sobre a saúde mental dos trabalhadores; 3.1 Exaustão e sobrecarga de trabalho: acúmulo de funções, intensidade dos ritmos e elastecimento da jornada laboral; 3.2 Opacidade das plataformas: monetização e remuneração articulando insegurança e vulnerabilidade na composição da saúde mental no trabalho; 4 Perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais pelo Direito Ambiental do Trabalho; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Mestre e graduado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB); membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq); membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Interseccionalidades e Direitos (UnB/CNPq). Lattes: http://lattes.cnpq.br/1985649258696413. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4262-7445. E-mail: caioaborges8@gmail.com.*

Recebido em: 30/8/2024
Aprovado em: 9/9/2024

1 Introdução

O silêncio da regulamentação jurídica a respeito da proteção do trabalho enquanto valor social é indicativo das dinâmicas que circulam e fazem circular determinados afetos, habilitando certas possibilidades de vida e desabilitando outras, reconhecendo determinadas condições enquanto patologias que reclamam intervenções clínicas e regulatórias e invalidando outras.

O cenário do trabalho na era digital é marcado por formas de gestão, de gerenciamento e de controle social pautadas fortemente na visibilidade como condição de reconhecimento e de sujeição, em uma articulação com a cultura, a estética, a política e a racionalidade econômica (Borges, 2024). A gestão de subjetividades com base nessas perspectivas reflete escolhas sobre quais "afetos que ela faz circular preferencialmente" e permite identificar as sociedades "como sistemas produtores e gestores de patologias" em uma dinâmica de reprodução social de afetos (Safatle, 2019b, p. 8).

Apesar das repercussões desse quadro em âmbito coletivo e social, neste artigo pretendemos dar enfoque para a dimensão individual da saúde mental, analisando-a em sua relação com o trabalho em plataformas digitais, sobretudo considerando a utilização da visibilidade como mecanismo de gestão do trabalho a partir da identificação de duas de suas expressões no âmbito laboral.

Para tanto, partimos de uma abordagem calcada na revisão bibliográfica interdisciplinar para articular o Direito do Trabalho, o Direito Ambiental, a Psicodinâmica do Trabalho e os estudos críticos do trabalho em plataformas digitais. Inicialmente, apresentamos o direito fundamental à saúde mental no âmbito laboral pela perspectiva constitucional do Direito do Trabalho. A partir disso, tendo como base as formulações de Gabriela Neves Delgado a respeito do direito fundamental ao trabalho digno (2015), nos aprofundaremos na perspectiva da dimensão socioambiental do trabalho digno para apontar a centralidade do trabalho na saúde mental (Dias, 2020).

Em seguida, abordaremos a relação entre trabalho e visibilidade nas plataformas digitais, destacando sua importância sobretudo nos trabalhos ligados à indústria cultural. Para ilustrar a relação entre esses elementos e a saúde mental, indicaremos duas incursões e condicionamentos decorrentes da gestão da visibilidade que impactam na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais, pela análise do caso de influenciadores digitais e motoristas de aplicativo.

Por fim, serão delineadas propostas de mobilização do arcabouço jurídico do Direito Ambiental do Trabalho para pensar perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais no intento de salvaguardar o direito fundamental à saúde mental no trabalho.

2 Dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: saúde mental e meio ambiente de trabalho nas plataformas digitais

Com a elevação da dignidade da pessoa humana ao centro axiológico do ordenamento jurídico a partir da Constituição da República de 1988, ela passou a figurar como valor central nas mais diversas searas tuitivas, assegurando-lhe "abrangência a toda a ordem jurídica e a todas as relações sociais" (Delgado; Delgado, 2020, p. 37).

Nesse movimento constitucionalizante, o trabalho, enquanto valor social, também foi alçado ao centro axiológico do Estado Democrático de Direito, por previsão expressa no art. 1º, inciso IV, da Constituição da República de 1988, revelando uma ênfase na direção humanista e social. Com isso, o entendimento do sujeito enquanto centro convergente de direitos passa a orientar as "relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho" (Delgado; Delgado, 2020, p. 35).

Considerando a integração entre dignidade e trabalho, a Constituição da República de 1988 se refere ao direito ao trabalho a partir da dignidade, devendo este ser considerado, portanto, como trabalho digno (Delgado, 2015). Podemos compreender que o trabalho digno é aquele desenvolvido em condições tais que viabilizam o gozo, pelo sujeito trabalhador, de um patamar mínimo de direitos que é estruturado pelos direitos fundamentais indisponíveis (Delgado, 2015, p. 182-184). Nesses termos, o trabalho exercido nessas condições de gozo pleno de direitos fundamentais na relação de trabalho constitui-se como meio de afirmação e de construção da identidade do trabalhador, bem como de integração social desse sujeito (Delgado, 2015, p. 23, 27 e 67).

O direito fundamental ao trabalho digno, por sua vez, se apresenta em sua multidimensionalidade constituída "pelo sujeito – o ser humano –, o objeto, consistente no valor social do trabalho, a par da ambientação em que se realiza esse trabalho, [...] o meio ambiente do trabalho" (Delgado; Delgado, 2020, p. 32). Dessa forma, engloba-se o sujeito, o objeto e o *locus* de realização da atividade (Delgado; Delgado, 2020, p. 34).

Essa multidimensionalidade se revela na análise feita por Valéria de Oliveira Dias (2020) a respeito da "dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno", que destaca a necessidade de se formularem proteções jurídicas que atuem de forma concomitante sobre "o sujeito trabalhador, o valor social do trabalho do sujeito e do ambiente de trabalho" (Delgado; Dias, 2023, p. 124). Nesse sentido, a autora afirma que a estrutura dessa dimensão perpassa pela articulação entre os direitos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, sobretudo considerando "os impactos do modelo de gestão toyotista sobre a saúde física e mental dos trabalhadores" (Dias, 2020, p. 24).

Assim, pela consideração de que a organização do trabalho é elemento que estrutura o meio ambiente de trabalho, podemos identificá-la como a principal causa de ofensa à saúde (mental) do trabalhador e, portanto, compreender que é por meio da "promoção da saúde e [d]a proteção da integridade psicofísica do sujeito trabalhador no meio ambiente de trabalho" que se viabiliza a eficácia do direito fundamental ao trabalho digno (Dias, 2020, p. 26).

Desse modo, cabe destaque para a proteção da saúde mental de forma integrada ao ambiente de trabalho com fins de garantir que o serviço seja prestado em um ambiente que assegure "a dignidade do sujeito trabalhador, sua saúde e segurança, bem como a qualidade ambiental" (Dias, 2020, p. 66).

O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado pode ser extraído dos arts. 225, 200, inciso VIII, e 170, inciso VI, da Constituição de 1988. Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias destacam que "o art. 225 da Constituição de 1988 enuncia o dever fundamental de se defender e preservar o meio ambiente de trabalho, impondo-o ao Poder Público e à coletividade", que compreende a ordem econômica. Disso, depreende-se que "a ordem econômica está vinculada à observância do princípio da defesa do meio ambiente de trabalho [...], o que a torna corresponsável pela preservação da qualidade ambiental" em uma perspectiva geracional (Delgado; Dias, 2023, p. 126).

Esse arcabouço constitucional, com forte fundamentação na dignidade da pessoa humana, faz com que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado adquira um protagonismo na proteção da "saúde e [d]a segurança do trabalhador, a fim de que este possa desfrutar de uma vida com qualidade", não ficando restrito às relações empregatícias (Padilha, 2011, p. 245). A imbricação entre meio ambiente e qualidade de vida se espelha na consideração desses elementos nas relações de trabalho, de modo que "tanto a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador quanto da degradação do meio ambiente, estão inseridas no mesmo contexto econômico-social", sendo que a primeira implica doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e a segunda "perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas" (Padilha, 2011, p. 234-235).

Nesse sentido, Guilherme Feliciano sustenta que o meio ambiente do trabalho alcança "todas as pessoas em suas atividades laborais [...], submetidas ou não ao poder hierárquico de um empregador", o que afirma a autonomia do Direito Ambiental do Trabalho em face do "fetiche secular do Direito do Trabalho, construído em derredor do trabalhador sob subordinação jurídica" (Feliciano, 2023, p. 112). O autor complementa o raciocínio da universalidade do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado quando postula que os direitos labor-ambientais genéricos e seus desdobramentos jurídico-subjetivos "se estendem a todos os trabalhadores não empregados, a partir do seu direito

ao meio ambiente do trabalho equilibrado (CF, arts. 225, *caput*, c/c o art. 200, VIII)" (Feliciano, 2023, p. 116-117).

Nessa esteira, Norma Sueli Padilha (2002, p. 93-94) destaca a Convenção nº 155, ratificada pelo Brasil, como sendo a "principal[2] Convenção que trata da proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho". Essa norma internacional também expande a compreensão quanto ao meio ambiente de trabalho para além do estabelecimento empresarial, abarcando todos os lugares em que o trabalhador "esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador" (Padilha, 2002, p. 94). Para a autora, o meio ambiente do trabalho compreende o local onde o sujeito labora para obter o "necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa" e, por sua vez, "abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-os contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho" (Padilha, 2011, p. 232).

Propondo uma compreensão a partir da perspectiva funcional, Guilherme Feliciano aponta a insuficiência da definição geográfica física para conceituar o ambiente de trabalho e propõe a sua consideração a partir do fenômeno do trabalho, que se espraia cada vez mais "para além das paredes das sedes ou dos estabelecimentos, alcançando os ambientes naturais [...], os espaços públicos de atividade e convivência [...] e até mesmo a realidade virtual" (Feliciano, 2023, p. 109).

É a própria possibilidade de trabalho, na concepção de Guilherme Feliciano (2023, p. 110-111), que vai atrair a incidência do Direito Ambiental do Trabalho, visto que é o fenômeno do trabalho que permite a identificação do meio ambiente do trabalho.

Partindo dessa abordagem fenomenológica, bem como do apontamento de que as plataformas digitais são um *locus* de trabalho e comunicação (Grohmann, 2020a, p. 111), podemos entender que elas são, portanto, um meio ambiente de trabalho e, portanto, nelas devem incidir todas as regras e normas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores que nelas laboram.

Se, inicialmente, Guilherme Feliciano (2023, p. 110-111) reconhece essa possibilidade ao apontar que o meio ambiente de trabalho digital ou virtual compreende as redes sociais e os ambientes virtuais de desenvolvimento, a análise de Clarissa Schinestsck destaca o intenso controle e o gerenciamento por algoritmos como fatores que ocasionam um "meio ambiente laboral extre-

2 Guilherme Feliciano (2023, p. 107) afirma que existem outras Convenções da OIT relativas à saúde e à segurança do trabalho, algumas sendo mais específicas do que outras, elencando como exemplo as Convenções da OIT ns. 12, 16, 42, 45, 81, 103, 113, 115, 120, 124, 127, 136, 139, 148, 152, 155, 161, 162, 170, 174, 176, 178 e 190.

mamente agressivo e com riscos exponenciais à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores" (Schinestsck, 2020, p. 87).

De forma mais específica, a autora identifica a pressão pelo medo, as jornadas extenuantes, a captura da subjetividade do trabalhador e a total precarização do trabalho como características do meio ambiente laboral em plataformas digitais (Schinestsck, 2020, p. 86-87). Trata-se de elementos que conformam a organização do trabalho, enquanto componente do meio ambiente laboral, e que podem ser verificados em diversas relações de trabalho em plataformas, como no caso dos motoristas e entregadores de aplicativos, mas também dos influenciadores digitais e criadores de conteúdo (Borges, 2024, p. 197-198).

Diante disso, destacamos que a proteção do meio ambiente de trabalho deve se atentar à diminuição, mitigação ou eliminação dos riscos físicos, químicos e biológicos, ou seja, das condições de trabalho, mas também dos riscos psicossociais decorrentes da organização do trabalho, das normas e das diretrizes que estruturam o desempenho do trabalho. Segundo Christophe Dejours (2015, p. 29), esta última compreende[3] "a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.".

De forma a reafirmar a dimensão imaterial do trabalho, Aldacy Rachid Coutinho afirma que as regras de higiene, segurança e medicina do trabalho não podem ser as únicas a desenhar o quadro de análise das questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho. Para a autora, faz-se necessário conferir destaque à "dimensão psicológica que envolve o trabalho [...] diante das formas usuais de gestão de pessoas aplicadas no espaço empresarial atualmente", que muitas das vezes implicam práticas de gerenciamento que articulam o poder e a organização sobre o meio ambiente de trabalho (Coutinho, 2013, p. 38).

Diante disso, é essencial para o estudo da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno que se adote uma compreensão do meio ambiente do trabalho que leve em conta não apenas elementos físicos, mas também os de ordem psíquica, social e organizacional. Essa é a proposta feita por Guilherme Feliciano quando afirma que o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido a partir de lentes que permitam identificar "todos os riscos envolvidos nas atividades laborais: os físicos, os químicos e os biológicos, assim como os ergonômicos e os psicológicos" (Feliciano, 2023, p. 99). Esses últimos são entendidos pelo autor como aqueles de ordem psíquica "que possam

3 A organização do trabalho foi abordada pelo ordenamento jurídico brasileiro de forma mais específica na Norma Regulamentadora (NR) nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece os elementos mínimos que compõem a organização do trabalho: a) as normas de produção; b) o modo operatório, quando aplicável; c) a exigência de tempo; d) o ritmo de trabalho; e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

interferir negativamente com a saúde mental e/ou emocional do trabalhador" (Feliciano, 2023, p. 105).

A centralidade do trabalho na determinação da saúde, sobretudo a mental, é objeto do estudo da Psicodinâmica do Trabalho[4], que compreende a organização do trabalho enquanto componente do meio ambiente de trabalho com repercussões na qualidade de vida e, portanto, na saúde do sujeito trabalhador.

Como seu principal expoente, Dejours afirma que a organização do trabalho ataca o "funcionamento mental", na medida em que ela expressa uma vontade "de dominar, de controlar e de explorar ao máximo a força de trabalho", de tal modo que o "trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro" (Dejours, 1994, p. 27). Ou seja, a organização do trabalho pode ser compreendida como "uma estratégia de dominação" que se insere dentro da "questão da política do controle social" (Dejours; Barros; Lancman, 2016, p. 234).

Partindo da concepção de que a organização do trabalho incorpora paradigmas culturais, sociais, ideológicos e políticos e os inserem na relação de trabalho de forma prescritiva, é possível antever como as guinadas neoliberais foram sendo apreendidas às formas de gestão e de controle do trabalho. Exemplos disso são o reflexo na organização do trabalho da "cultura do desempenho, da excelência, da competição exacerbada, da produtividade e da fidelidade aos objetivos e ideais do empresariado", bem como a identificação dos ideais do trabalhador com aqueles propostos pela empresa, conforme ressaltado por Ana Magnólia Mendes e Carla Faria Morrone (2002, p. 29-32).

Sobre o tema, José Ribeiro aponta que os riscos para a saúde mental decorrentes do trabalho estão associados a elementos como: sobrecarga ou ritmo de trabalho excessivo, jornadas de trabalho prolongadas/exaustivas, antissociais ou inflexíveis, inexistência de controle sobre o planejamento ou a carga de trabalho, supervisão autoritária e/ou persecutória, insegurança/falta de estabilidade, remuneração inadequada, dentre outros (Ribeiro, 2023, p. 114). No mesmo sentido, Priscila Dibi Schvarcz (2023, p. 327) destaca como fatores:

4 A Psicodinâmica do Trabalho foi escolhida como campo de abordagem do fenômeno do trabalho em plataformas digitais, pois permite sintetizar a relação entre trabalho e saúde mental pela identificação dos elementos da organização do trabalho e suas repercussões psicológicas, configurando-se como riscos psicossociais. Não obstante, reconhecemos a existência de perspectivas críticas à Psicodinâmica do Trabalho no campo da Psicologia (Lima, 2010, 2013; Deusdedit Júnior, 2014) que apontam inconsistências da primeira tanto na forma como o trabalho é apreendido por um viés especulativo quanto na metodologia de intervenção proposta por Dejours. Apesar das críticas à operacionalização da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours para fins clínicos, entendemos que suas bases teóricas fornecem elementos interessantes, quando vinculados ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, para identificar elementos que sejam causa do processo saúde-doença de um determinado grupo de trabalhadores, sobretudo no tocante à organização do trabalho.

> cobrança abusiva de metas, assédio moral, ambiente laboral competitivo, velocidade de comunicações e exigências de respostas e ações, sentimento de urgência em alcançar resultados, longas jornadas de trabalho, instabilidades no emprego, contratações precárias, crescente diluição dos limites entre o trabalho e a vida pessoal e, pela chamada, gestão por estresse.

Os fatores psicossociais, termo usado pela OIT, podem ser compreendidos como aspectos do posto de trabalho e do ambiente do trabalho como o clima ou a cultura organizacional, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o desenho e o conteúdo das tarefas (Sauter *et al*., 1998, p. 2). Segundo Priscila Dibi Schvarcz (2023, p. 327), esses fatores podem resultar em "situações de estresse, depressão, ansiedade e *burnout*". Não obstante, a autora entende que os riscos psicossociais à saúde mental são invisíveis, pois estes não seriam passíveis de serem apurados e medidos de forma quantitativa, "o que também ocorre em relação aos adoecimentos ou acometimentos psíquicos, que não são diagnosticáveis através de exames laboratoriais ou por aparelhos" (Schvarcz, 2023, p. 328).

Diante disso, podemos compreender que a organização do trabalho é parte essencial do meio ambiente laboral, de modo que sobre ela devem incidir os parâmetros protetivos trabalhistas e ambientais inscritos na Constituição de 1988 com a finalidade de se tutelar a dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador.

3 Trabalho e visibilidade nas plataformas digitais: desdobramentos sobre a saúde mental dos trabalhadores

Diante da pluralidade de funções que as plataformas exercem dentro das dinâmicas complexas que nelas se desenvolvem, entendemos que os aspectos que envolvem as relações de trabalho são especialmente caros. Nesse sentido, identificamos as plataformas como ambientes de trabalho que vão necessariamente mediar relações laborais por se constituírem como lugar no qual o tempo e as forças dos sujeitos são aplicados. Ainda, entendemos as plataformas digitais enquanto infraestruturas de propriedade de empresas de tecnologia de capital privado que servem tanto para viabilizar a interação entre sujeitos, como para extrair os dados de seus usuários para finalidades econômicas (Faustino; Lippold, 2023, p. 125).

Nesse sentido, a visibilidade se coloca como um elemento central na organização do trabalho em plataformas, sobretudo aqueles afetos à indústria cultural (Borges, 2024). Isso porque a visibilidade pode ser compreendida como uma categoria social localizada na intersecção entre a estética e a política, ar-

ticulando as relações de percepção e as relações de poder (Brighenti, 2007, p. 324). Assimetrias de visibilidade representam assimetrias de poder.

Ocorre que esse poder é revestido de uma certa invisibilidade. As plataformas exercem poder sobre o que é visível, elas medeiam todas as relações que nelas são travadas, inclusive as de trabalho, mas, ao mesmo tempo, elas fazem suas estruturas invisíveis e inacessíveis por meio de argumentos jurídicos como direitos autorais e criam narrativas de neutralidade para esconder e dissimular sua agência. É o que Andrea Brighenti identificou como uma externalização da visibilidade que opera associada a uma internalização da invisibilidade: os efeitos do poder são visíveis a todos, mas o que o poder é, em sua essência, e onde ele reside, não é revelado (Brighenti, 2010, p. 47; Brighenti, 2007, p. 338).

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação, as empresas (detentoras das plataformas digitais) delineiam "novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade" (Abílio, 2020, p. 115). Dentre essas novas formas de gerenciamento do trabalho, Ludmila Abílio destaca o gerenciamento algorítmico como a principal delas, que, relacionado à chave da visibilidade, reflete um controle sobre o trabalho pela organização quanto ao que é visto e o que não é. Nessa esteira, a autora compreende que o gerenciamento algorítmico "mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão" (Abílio, 2020, p. 119).

Um exemplo do controle por meio do gerenciamento algorítmico da visibilidade é ilustrado por Issaaf Karhawi e Letícia Sé (2021) quando se debruçam sobre o caso de Sheikh Jarrah e as denúncias feitas por influenciadores digitais no Instagram. No cenário de tensão entre Israel e Palestina, diversas famílias palestinas foram alvo de desapropriação para ocupação de colonos israelenses, o que incitou o uso das redes sociais para denunciar as violências vividas durante as tentativas de desapropriação. Ocorre que, no decorrer do tempo, os influenciadores pró-Palestina começaram a perceber diminuições significativas no alcance de suas publicações em uma forma de "penalidade algorítmica". Também conhecida como *shadowbanning*, essa penalidade imposta pela plataforma faz com que os conteúdos de determinado usuário sejam suprimidos do campo de visibilidade, tornando-os virtualmente invisíveis aos demais usuários (Cotter, 2019, p. 911), apesar de existirem na plataforma: eles apenas não são distribuídos, a eles não é dada visibilidade.

Diante disso, considerando o contexto de trabalhos da indústria cultural operados em plataformas digitais, é possível pensar em como o poder de determinar os modos de ver e ser visto, bem como criar e operar regimes de

visibilidade, incide diretamente em relações de trabalho. A partir do poder de gerenciar aspectos da relação de trabalho, como o processo do trabalho, a distribuição do produto do trabalho, a constituição do sujeito trabalhador, bem como o próprio meio ambiente do trabalho, ficam a cargo das plataformas as definições, na seara laboral, quanto às políticas de reconhecimento, de liberdade, de controle, de autonomia e de submissão aplicadas aos trabalhadores.

Considerando essa breve explicação, é possível concluir que o manejo da visibilidade pelas plataformas digitais incide diretamente sobre as relações de trabalho que nela são desenvolvidas. Seja no caso de operar incursões diretas sobre o trabalho, como no caso dos influenciadores, seja na forma de ameaças invisíveis, como no caso da opacidade (supressão de visibilidade) quanto às regras do contrato de trabalho dos motoristas de aplicativos, podemos verificar a relação entre visibilidade e trabalho no ambiente digital.

Isso nos permite compreender também como a gestão da visibilidade se configura como elemento central na organização do trabalho em plataformas digitais e, portanto, deve ser compreendida como um fator de risco psicossocial tendo em vista a potencialidade de implicações sobre a saúde mental dos trabalhadores, conforme explicitaremos a seguir.

Encarar a saúde mental enquanto componente da Saúde do Trabalhador e, portanto, como um campo ligado à Saúde Coletiva, permite compreender como as repercussões da "forma assumida pelo trabalho dentro de um determinado modo de produção" e, portanto, do processo de produção capitalista, implicam "formas de adoecimento [d]os tempos atuais" (Deusdedit Junior, 2014, p. 78).

Assim, entendemos a saúde mental como um direito social que se dimensiona a nível particular e social e se revela como direito individual e coletivo, articulando os valores constitucionais da solidariedade e da geracionalidade, e que está em constante conexão com o trabalho.

Com base na relação estabelecida entre visibilidade e trabalho nas plataformas digitais, apresentaremos duas incursões feitas pelas plataformas sobre a organização do trabalho. Em ambas as perspectivas, evidenciaremos como a forma de organização do trabalho pela gestão da visibilidade sobre aspectos da relação laboral impacta diretamente na saúde mental e, portanto, tem repercussões jurídicas na esfera da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

3.1 Exaustão e sobrecarga de trabalho: acúmulo de funções, intensidade dos ritmos e elastecimento da jornada laboral

A primeira incursão trata da *exaustão e da sobrecarga de trabalho decorrente do acúmulo de funções, da intensidade dos ritmos e do elastecimento da*

jornada de trabalho em razão da imposição da visibilidade para influenciadores digitais como imperativo do trabalho.

Os influenciadores digitais, como exemplo do grande leque de trabalhadores da indústria cultural nas plataformas digitais, são trabalhadores e, portanto, são sensíveis às repercussões que os fatores laborais exercem sobre sua saúde mental. Desse modo, outros elementos também contribuem para esse quadro, como a ausência de regulação desse trabalho, o ambiente cultural bem como a permeabilidade das regras de produtividade e a incidência de penalidades típicas do capitalismo de plataforma (Karhawi; Prazeres, 2022, p. 802).

As mudanças na indústria cultural estão intimamente ligadas à economia neoliberal, à individualização do trabalho criativo e às condições precárias de trabalho, de modo que estruturam e reforçam uma série de valores, dentre os quais Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres (2022, p. 803-804) destacam a velocidade, a produtividade, a visibilidade, a eficiência e a flexibilidade.

Nesse cenário, a constância na produção de conteúdos para as plataformas é central na dinâmica laboral dos trabalhadores de plataforma da indústria cultural, na medida em que ela não apenas é utilizada como métrica pelos algoritmos para determinar a relevância do conteúdo e do perfil, como também é essencial para manter a audiência e conquistar novos seguidores.

No caso dos influenciadores digitais, o discurso de autonomia e de liberdade propagado pelas plataformas é esvaziado de conteúdo quando analisadas as verdadeiras condições impostas, no que fica evidente que os "influenciadores digitais não são chefes de si", pois, em verdade, "trabalham não apenas 'nas', mas 'para' as plataformas". Isso se justifica, pois as plataformas demandam um ritmo de produção constante, bem como "cerceia[m] o trabalho, conforma[m] conteúdos, limita[m] discussões e gera[m] problemas de saúde típicos de distorções nas relações de exploração da força trabalho" (Karhawi; Prazeres, 2022, p. 806).

Cleverson Silva entende que questões como jornada de trabalho, remuneração, opacidade das regras e dos critérios de sanção e desconhecimento dos mecanismos de controle são elementos que apontam para "o esgotamento físico e mental desses trabalhadores e as más condições de trabalho" (Silva, 2023, p. 104).

Chegam à mesma conclusão Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres quando reconhecem como fator que condiciona a saúde e o esgotamento mental dos influenciadores digitais o volume de atividades que envolvem a produção de conteúdo, como "edição de fotos e vídeos, roteirização, questões contratuais, lida com agências e marcas, captação de imagem e áudio, etc." (Karhawi; Prazeres, 2022, p. 812). No entanto, é a atividade de edição aquela apontada

como a mais exigente, pois é justamente ela que implica deixar interessante para a audiência o que foi gravado (Silva, 2023, p. 133).

O trabalhador que produz conteúdo para as plataformas digitais, na tentativa de encontrar alternativas às baixas remunerações vinculadas a altos padrões de popularidade, "também se envolve na criação de lojas virtuais, situação em que ele acumula a função de anunciar e vender produtos e serviços de terceiros", conforme verifica Cleverson Silva (2023, p. 137). Não obstante, quando os influenciadores oferecem "serviços de mentoria, *e-books*, cursos e toda uma gama de produtos atrelados a sua 'marca pessoal'", eles ficam inteiramente responsáveis, de modo que acumulam todas as "tarefas relacionadas à produção, divulgação e comercialização de produtos ou serviços próprios" (Silva, 2023, p. 137).

Diante disso, vemos que os influenciadores se deparam com um cenário que lhes exige uma ativação constante nas redes sociais com produção de conteúdo e interação com os usuários e seguidores caracterizada pelo acúmulo das diversas (se não de todas) tarefas do processo produtivo. Esse trabalho sem pausas (Borges, 2022) muitas vezes é assumido pelos influenciadores como a única alternativa de sustento no ecossistema das redes sociais, que é gerenciado pelo algoritmo e se utiliza da visibilidade como parâmetro de relevância.

Nesse sentido, a gestão pelo medo (de ser invisível) é imposta enquanto uma característica estrutural da organização do trabalho dos influenciadores nas plataformas digitais, conforme apontado por Clarisse Schinestsck (2020, p. 86). Diante disso, podemos concluir que a visibilidade é mobilizada como parâmetro de gestão e qualificação dos conteúdos de modo a impactar diretamente na saúde mental dos influenciadores.

A atividade que antes era vista como prazerosa passa a ser produtora de ansiedade e de exaustão, que, segundo Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres (2022, p. 812), "deriva da conformação das plataformas, da interferência na quantidade e na qualidade da produção de conteúdo, nos limites impostos ao prazer e à criatividade por conta de uma lógica dataficada. O esgotamento que se articula aponta para uma 'exaustão algorítmica'".

Quando observamos o quadro de jornadas exaustivas, extensas ou sem pausas, de acúmulo de funções, de intensificação do trabalho, de assunção de todas as etapas do processo produtivo, bem como dos riscos e dos efeitos psíquicos daí advindos, é possível relacionarmos essas condições ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, previsto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988 (Brasil, 1988).

Ora, as normas de limitação da duração do trabalho são, pela sua razão de ser, normas de salvaguarda da saúde e da segurança dos trabalhadores e das

trabalhadoras, conforme defendem Silvio Beltramelli e Fernando Pedroso (2020, p. 184). Nesse sentido, entendemos juntamente com Maria Cecília Lemos que a limitação da jornada de trabalho é medida assecuratória do direito à saúde (Lemos, 2020, p. 168). A mesma intelecção pode ser retirada da doutrina de Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1025) quando este afirma que as normas de regulação da jornada não se limitam à sua natureza econômica, configurando-se como normas de saúde pública, visto que seu elastecimento está diretamente atrelado à ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Assim, se é possível relacionar a ocorrência de acidentes de trabalho típicos com as condições de trabalho e as jornadas prolongadas, também deve ser feita a apreensão dos transtornos mentais decorrentes da organização do trabalho e das jornadas extensas enquanto agravos à saúde e acidentes diretamente relacionados ao meio ambiente laboral.

Nesse sentido, Ana Luísa Rocha afirma que, "estando o tempo de trabalho no centro dos tempos sociais, a saúde psíquica é condicionada de forma decisiva pela relação de trabalho", de modo que "tendências de prolongamento, flexibilização e intensificação do tempo de trabalho" são fatores que incidem diretamente "no estado de saúde psíquica dos trabalhadores" (Rocha, 2022, p. 82). Dessa forma, se o "prolongamento excessivo de jornadas, fator que compõe o meio ambiente organizacional do trabalho" é incontestável na realidade dos influenciadores digitais, podemos antever então um cenário propício ao "desenvolvimento de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho", frente ao qual a limitação da jornada de trabalho se mostra como "um dos mais essenciais caminhos para proteger a saúde do sujeito que trabalha" (Rocha, 2022, p. 83).

A articulação com a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno ressalta a necessidade de proteção da saúde mental no trabalho em plataformas digitais, bem como desse meio ambiente laboral, que é pautado em regimes de visibilidade.

3.2 Opacidade das plataformas: monetização e remuneração articulando insegurança e vulnerabilidade na composição da saúde mental no trabalho

Apesar de as plataformas utilizarem a visibilidade como forma de intensificar o trabalho, elas também a usam no sentido de ocultamento de regras relacionadas a como se dá a escolha do que é visto e o que não é, bem como dos critérios que balizam a remuneração de diversos trabalhadores.

Essa reflexão dialoga com o que Andrea Brighenti identifica como externalização da visibilidade associada à internalização da invisibilidade. Ou seja, "os efeitos do poder são visíveis a todos, mas o que o poder é, em sua

essência, e onde ele reside não é revelado" (Brighenti, 2010, p. 47; Brighenti, 2007, p. 338). É dizer, portanto, que as plataformas digitais exercem um poder sobre as relações de trabalho nelas desenvolvidas, mas, ao mesmo tempo, invisibilizam as estruturas utilizadas para tanto, escondendo-as atrás de um véu retórico de neutralidade, de determinismo tecnológico e de proteção de propriedade intelectual.

A par da relação intrínseca entre visibilidade e trabalho em plataformas digitais, destacamos como a primeira é essencial para o segundo na medida em que a sua gestão pelas plataformas tem o condão de incidir diretamente sobre aspectos remuneratórios, gerando um cenário de incerteza, vulnerabilidade e insegurança que atua de forma direta na composição da saúde mental no trabalho.

Para além desse conjunto de regras mantido propositalmente no ofuscamento, tanto nos casos em que as plataformas remuneram diretamente o trabalho nelas realizado quanto nos casos em que não o fazem, as regras são instáveis e estão em constantes mudanças em razão da lógica competitiva entre plataformas. Isso, por sua vez, implica insegurança e vulnerabilidade no tocante à remuneração.

No caso dos motoristas de aplicativos, as plataformas remuneram diretamente os trabalhadores, mas estes não têm acesso aos parâmetros específicos de cálculo desses valores. Fatores como distância, horário, fluxo de trânsito, ocorrência de eventos sociais, quantidade de demanda e de motoristas disponíveis em determinada região, bem como fatores climáticos como chuva, influenciam no preço a ser cobrado do cliente. No entanto, também existem variações no valor que é efetivamente pago pela plataforma ao motorista, que pode variar em razão do tipo de viagem, do tipo de serviço prestado (transporte de mercadorias ou de pessoas), configurando um alto grau de incerteza quanto ao valor auferido ao final.

Esse quadro de regras e suas variações, por sua vez, faz parte da organização do trabalho das plataformas digitais. Se por um lado as questões relacionadas à remuneração do trabalho são componentes das normas de produção e, portanto, do meio ambiente do trabalho (Padilha, 2011, p. 244; Wandelli, 2015, p. 201-202), por outro lado, "insegurança, falta de estabilidade, remuneração inadequada" se apresentam como riscos para a saúde mental decorrentes do trabalho, conforme apontado por José Ribeiro (2023, p. 114).

No caso dos influenciadores digitais, as plataformas também operam essa lógica de opacidade das regras que condicionam a remuneração do trabalho. Isso, pois são mobilizadas dinâmicas de poder, a partir dos regimes de visibilidade, que condicionam elementos ligados à remuneração desses trabalhadores ao final do processo produtivo (dentre outros aspectos da produção e do trabalho).

Como exemplo, Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres destacam a "opacidade nos textos, mudanças constantes e frequentes penalizações acidentais, pois automatizadas" (2022, p. 808), temas que Brooke Erin Duffy e Colten Meisner (2022) também verificaram em suas pesquisas a partir da identificação de mecanismos de controle da visibilidade e de gerenciamento de conteúdo, operacionalizados por meio dos algoritmos e maquiados pela narrativa de seleção do conteúdo "mais importante" ou "mais relevante" para o usuário. Karhawi e Prazeres (2022, p. 808) apontam que essa opacidade com relação à estrutura das redes de mídia social tem relação direta com a insegurança no trabalho, configurando fator de risco psicossocial à saúde mental dos influenciadores digitais.

Como repercussões diretas na saúde mental desses trabalhadores, Carolina Are e Pam Briggs (2023, p. 4) destacam que as incertezas relacionadas ao trabalho de criadores de conteúdo digitais estão associadas à instabilidade financeira, sentimentos de impotência e de falta de controle sobre o trabalho, bem como perda de identidade.

As autoras associam insegurança no trabalho com ansiedade financeira enquanto fatores que impactam o bem-estar psicológico, somando-se a isso a diferença de poder entre os polos da relação de trabalho (Are; Briggs, 2023, p. 4). Complementando esse quadro, Are e Briggs articulam o conceito de "insegurança algorítmica" para apontar como a falta de controle sobre o tempo de trabalho e a dependência de métricas ilegíveis são determinantes nos baixos níveis de saúde psicológica.

Nesse cenário, o algoritmo assume um papel central na opacidade das normas e na organização do trabalho, sendo essencial também para a fixação da remuneração direta ou indireta, subtraindo dos trabalhadores as possibilidades de conhecimento das normas que regem o seu trabalho. Dessa forma, a opacidade quanto aos critérios utilizados para realizar a distribuição da visibilidade, bem como a mudança constante dos parâmetros e requisitos para a remuneração direta pelas plataformas são fatores que produzem instabilidade e vulnerabilidade e implicam a saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais.

No plano jurídico-constitucional, opomos esse quadro de incertezas à dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno pelo prisma da defesa do meio ambiente de trabalho equilibrado, com foco ao direito à informação ambiental sobre a organização do trabalho.

O direito à informação ambiental tem previsão na Convenção nº 155 da OIT, em seu artigo 19 (Padilha, 2002, p. 95), e pode ser extraído também da interpretação conjunta do art. 225, § 1º, incisos IV e VI, da Constituição de 1988. Segundo Clarissa Schinestsck, o direito à informação ambiental, em razão da sua transversalidade e interdisciplinaridade, "transcende a órbita in-

dividual, alçando também o âmbito difuso, uma vez que é de interesse social o direito de acessar, receber ou transmitir informações sobre o ambiente laboral" (Schinestsck, 2020, p. 91).

Como consequência direta, as plataformas digitais devem ser transparentes quanto aos critérios utilizados pelos algoritmos para determinação de tarefas e para cálculo do pagamento pelo trabalho realizado, bem como sobre "os meios manejados para recolher e utilizar os dados dos trabalhadores, a forma de controle, o impacto que têm as avaliações dos contratantes do serviço, além de quaisquer mudanças realizadas pela empresa", especialmente no tocante aos parâmetros de remuneração e de desligamento da plataforma (Schinestsck, 2020, p. 91), ao que somamos também os referentes à distribuição e atribuição de visibilidade.

Em síntese, os trabalhadores têm o direito de saber os fatores que condicionam e organizam o seu trabalho, bem como as formas de gestão utilizadas, sobretudo se forem fatores capazes de originar riscos psicossociais ou mentais.

A opacidade das plataformas quanto aos critérios de visibilidade e de remuneração articula diretamente sentimentos de insegurança e de vulnerabilidade, que atuam sobre a saúde mental dos trabalhadores de forma deletéria. Nessa esteira, Amauri Cesar Alves, Liza Guedes Vilhena Marachini e Lucas Figueiredo de Oliveira (2022, p. 102) identificam a "vulnerabilidade informacional" como componente da "vulnerabilidade trabalhista" a que os trabalhadores em plataformas digitais estão sujeitos em decorrência da disparidade de poder entre os polos da relação trabalhista que é agravada por fatores de risco laboral.

Segundo os autores, a vulnerabilidade informacional está relacionada "à menor capacidade que certos trabalhadores têm de assimilar ou obter informações contratuais trabalhistas controladas pelo contratante", o que aprofunda a disparidade de poder entre os polos da relação trabalhista "em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações precisas acerca de seu trabalho e de seus direitos trabalhistas, aqui especificamente sobre sua remuneração" (Alves; Marachini; Oliveira, 2022, p. 102).

Diante disso, o direito à informação com relação às condições e às normas de organização do trabalho se constitui como um pilar do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, pois busca prevenir e proteger os trabalhadores de riscos físicos e mentais. Ao vedar o acesso a essas informações por meio da opacidade dos algoritmos, da mutabilidade constante das métricas e dos parâmetros cambiantes e desconhecidos de valorização, precificação, quantificação e qualificação do trabalho, as plataformas digitais produzem sentimentos de instabilidade, de insegurança e de vulnerabilidade que afetam de forma direta a saúde mental dos trabalhadores.

4 Perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais pelo Direito Ambiental do Trabalho

Discutir saúde mental consiste em apreender como ela é resultado de múltiplos elementos que atuam sobre as vivências dos sujeitos e que implicam variações do meio ambiente vivido. Quando enfocamos a questão da saúde mental no trabalho, verificamos a existência de diversos fatores que atuam não necessariamente no ambiente do trabalho, mas que operam por meio de alterações estruturais e sociais mais complexas do que as restritas à organização do trabalho, mas que são por ela incorporados, como as discriminações raciais e por gênero e as questões relacionadas à precarização do trabalho. Como exemplo, destacamos a relação entre o racismo estrutural e a estética branca impulsionada pelas redes sociais, a informalidade e os trabalhos em tempo parcial em cotejo com a discriminação de gênero, bem como a produção de insegurança vista a partir da precarização social do trabalho (Borges, 2024).

Então, quando falamos sobre saúde mental no trabalho em plataformas digitais, temos que levar em conta que (i) as plataformas digitais são ambientes de trabalho (ii) com um modo específico de organização do trabalho calcado na visibilidade e (iii) que, ao utilizarem algoritmos para a gestão da visibilidade e do trabalho, incorporam na organização laboral questões estruturais sociais que incidem sobre a saúde mental dos trabalhadores.

A saúde mental de trabalhadores plataformizados não é condicionada exclusivamente por fatores pessoais desses sujeitos. Cada vez mais se verifica que as repercussões psicológicas negativas estão mais atreladas a aspectos da organização e do meio ambiente do trabalho do que a características pessoais dos trabalhadores.

Assim, quando as plataformas impõem aos trabalhadores regras já decididas na sua antessala, não há como negar que existe um verdadeiro contrato de trabalho de adesão em que aspectos como intensidade, frequência, remuneração, valorização, qualificação, distribuição, produção, comercialização e sanção estão previamente definidos enquanto estruturantes da forma de organizar e gerenciar o trabalho. A saúde mental dos trabalhadores é atingida especialmente por esse conjunto de normas de conduta, disciplina e punição que as plataformas estabelecem previamente como balizas da organização do trabalho, as quais são posteriormente inscritas nos algoritmos e pulverizadas e aplicadas aos trabalhadores.

A compreensão expandida da Constituição da República de 1988 a respeito do meio ambiente conferiu a ele as características de multidisciplinaridade e de transversalidade. Isso significa que, por um lado, "a sadia qualidade de vida, elevada em nível constitucional como direito fundamental, não é uma

questão isolada, restrita a determinadas áreas" e, por outro lado, que o Direito Ambiental deve incidir sobre todas as áreas jurídicas que englobem tal temática com vistas à promoção da sadia qualidade de vida por meio da imposição de "reformulação de conceitos, institutos e princípios, exigindo a adaptação e reestruturação do modelo socioeconômico atual com o necessário equilíbrio do meio ambiente" (Padilha, 2011, p. 242).

Diante disso, a interlocução necessária entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental na constituição da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno avança nas possibilidades de leitura dos novos fenômenos do mundo do trabalho a partir das lentes protetivas do Direito do Trabalho constitucionalizado. Esse prisma, por sua vez, permite vislumbrar um panorama em que os trabalhadores em plataformas digitais sejam alcançados pelos mecanismos de regulação juslaborais ao estabelecer a conexão direta entre trabalho e saúde mental sob o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo ser esta a base do Direito Ambiental do Trabalho que vise a tutelar os trabalhadores em um contexto de exploração intensificada e complexificada.

Pela perspectiva socioambiental, segundo Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias (2023, p. 126), o conteúdo jurídico inerente à dignidade humana requer a articulação do direito fundamental à saúde com outros direitos fundamentais conexos, como o meio ambiente de trabalho saudável. Isso "significa que a proteção da saúde no trabalho se concretiza a partir de direitos que abarquem, inclusive, a jornada de trabalho [...] e a qualidade ambiental no trabalho, a qual engloba as condições como o trabalho é prestado" (Delgado; Dias, 2023, p. 126).

Assim, a análise do trabalho em plataformas digitais a partir da perspectiva socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno requer que seja mobilizado todo o arcabouço jurídico constitucional que entrelaça o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental para dar a tônica da proteção da saúde mental no trabalho em plataformas digitais. Isso se justifica na medida em que, se do ponto de vista da tutela do meio ambiente do trabalho este se revela como objeto imediato e a saúde dos trabalhadores como objeto mediato da tutela, do ponto de vista dos sujeitos, existe uma implicação necessária na mediação do ambiente organizacional (Wandelli, 2015, p. 207).

Considerando a organização do trabalho em plataformas digitais e reconhecendo o seu potencial deletério à saúde dos trabalhadores, Clarissa Schinestsck assenta uma base jurídico-constitucional, articulando o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, o direito à saúde e a dignidade da pessoa humana na medida em que postula serem todos "os trabalhadores que desenvolvem suas atividades por meio de plataformas digitais, a despeito da existência ou não de vínculo empregatício com a empresa e do rótulo utilizado

para caracterizá-los [...]", titulares do "direito a manter, no exercício de seu labor, relações saudáveis em seu sentido mais amplo". Afinal, é o simples fato de trabalhar que garante a qualquer pessoa que seu meio ambiente seja adequado e saudável (Schinestsck, 2020, p. 89).

A par deste diagnóstico, a potencialidade do Direito Ambiental na modificação de modelos econômicos em prol da preservação do meio ambiente – nele incluído o do trabalho – se apresenta como substrato jurídico essencial para se pensarem alterações na forma de organização do trabalho nas plataformas digitais pautadas na gestão da visibilidade que solapam a saúde mental dos trabalhadores.

Afinal, uma vez identificado que as normas de organização do trabalho não derivam da ordem natural das coisas, conforme destaca Leonardo Wandelli, mas sim são resultado de escolhas organizacionais prévias, conclui-se que elas podem ser modificadas. Se essas escolhas implicam condições de risco e se sobre elas "se pode agir, à luz dos comandos constitucionais de proteção do trabalho, da saúde e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, se deve, juridicamente falando, agir" (Wandelli, 2015, p. 201).

Por fim, salienta-se que o objeto da tutela jurídica a que se pretende no caso da saúde mental no trabalho em plataformas digitais pela via do Direito Ambiental do Trabalho implica a "transformação da organização do trabalho, para remover o dano atual sobre o ambiente de trabalho e evitar o dano provável sobre a saúde psíquica", conforme afirma Wandelli (2015, p. 213).

Assim, requer-se seja feita uma análise crítica das relações laborais nas plataformas digitais, a qual deve se dirigir à arquitetura algorítmica que sustenta a organização do trabalho para modificar a forma de gestão do trabalho artificial e intencionalmente estabelecida. Nesse sentido, "destaca-se a relevância de uma atuação regulatória – orientada pelos princípios e pelos valores constitucionais, no âmbito legislativo e preventivo – a fim de estabelecer parâmetros e balizas para a organização do trabalho nas plataformas digitais" (Borges, 2022, p. 139) que tenha como objetivo principal a tutela do sujeito que trabalha, do objeto trabalho e do meio ambiente do trabalho.

5 Considerações finais

Entender as estruturas por trás da gestão do trabalho realizada pelas plataformas digitais, bem como os efeitos que elas geram na composição subjetiva e psíquica dos influenciadores, é um passo essencial para desenhar políticas regulatórias pautadas na proteção do meio ambiente do trabalho, do sujeito que trabalha e do trabalho enquanto valor social.

Diante disso, vislumbramos que o Direito do Trabalho, com sua principiologia protetiva expansionista, ao ser acoplado ao Direito Ambiental, com sua potência modificativa de modelos econômicos em prol da preservação e da proteção do meio ambiente (de trabalho, inclusive), ganha fôlego para avançar nas possibilidades de leitura dos novos fenômenos do mundo do trabalho, o que se dá a partir do estabelecimento da relação direta entre trabalho e saúde mental sob o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa hermenêutica jurídica é essencial para pensar alterações na forma de organização do trabalho das plataformas digitais pautadas nos regimes de visibilidade, os quais afetam a saúde mental dos trabalhadores da era digital e são ocultados por meio de uma retórica de neutralidade tecnológica.

Com isso, abre-se para o Direito do Trabalho um caminho para compreensão do assento laboral de atividades não reconhecidas pelo ordenamento justrabalhista, visto que a perspectiva do Direito Ambiental do Trabalho constitucionalizado não enxerga modelos específicos de relação de trabalho, permitindo conferir enfoque à existência do trabalho, do sujeito trabalhador e do meio ambiente de trabalho, enquanto estruturas que demandam uma proteção articulada e que não esteja restrita ao reconhecimento de vínculos empregatícios.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? *Revista Estudos Avançados – IEA – USP*, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALVES, Amauri Cesar; MARACHINI, Liza Guedes Vilhena; OLIVEIRA, Lucas Figueiredo de. Remuneração no contexto da economia da tecnologia digital: ausência de direito fundamental ao trabalho digno e presença de vulnerabilidade trabalhista. *In*: LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e; CABRAL, Natália Queiroz; LOURENÇO FILHO, Ricardo (org.). *Direitos fundamentais trabalhistas*: análise crítica da teoria e da jurisprudência. Brasília: Venturoli, 2022.

ARE, Carolina; BRIGGS, Pam. The emotional and financial impact of de-platforming on creators at the margins. *Social Media+Society*, v. 9, n. 1, p. 1-12, 2023.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; PEDROSO, Fernando Carmona. *Tempus Atque Dignitas*: jornada laboral no século XXI sob os paradigmas teóricos do trabalho digno e cooperativo internacional do trabalho decente. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. 3.

BORGES, Caio Afonso. *O dano existencial no trabalho sem pausas dos influenciadores digitais*. São Paulo: Dialética, 2022.

BORGES, Caio Afonso. *O trabalho dos influenciadores digitais*: uma análise a partir dos regimes de visibilidade e do direito fundamental à saúde mental no trabalho. 2024. 282f. Dissertação de Mestrado. Direito – Universidade de Brasília. Brasília, 2024.

BRIGHENTI, Andrea. Visibility: a category for the social sciences. *Current Sociology*, v. 55, n. 3, 2007.

BRIGHENTI, Andrea. *Visibility in social theory and social research*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.

COTTER, Kelley. Playing the visibility game: how digital influencers and algorithms negotiate influence on Instagram. *New Media & Society*, v. 21, n. 4, 2019.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (coord.). *Meio ambiente do trabalho aplicado*: homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho*: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe; BARROS, Juliana de Oliveira; LANCMAN, Selma. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 27, n. 2, p. 228-235, 17 ago. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (coord.). *Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST*. Leme: Mizuno, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito. São Paulo: LTr, 2020. v. 1.

DEUSDEDIT JUNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços da saúde mental e da saúde do trabalhador*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno*: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: LTr, 2020.

DUFFY, Brooke Erin; MEISNER, Colten. Platform governance at the margins: social media creators' experiences with algorithmic (in)visibility. *Media, Culture & Society*, v. 45, n. 2, p. 1-20, 2023.

FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. *Colonialismo digital*: por uma crítica hacker-fanoniana. São Paulo: Boitempo, 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: síntese nomológica de ecologia, trabalho e tutela da pessoa humana. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (coord.). *Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST*. Leme: Mizuno, 2023.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, v. 22, n. 1, 2020.

KARHAWI, Issaaf; PRAZERES, Michelle. Exaustão algorítmica: influenciadores digitais, trabalho de plataforma e saúde mental. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, v. 16, n. 4, p. 800-819, 2022.

KARHAWI, Issaaf; SÉ, Letícia. Censura ou problema técnico? A opacidade algorítmica do Instagram e o caso de Sheikh Jarrah. *In*: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 44, 2021, Recife. *Anais* [...]. São Paulo: Intercom, 2021.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes*: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2020.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Abordagens clínicas e saúde mental no trabalho. *In*: BEDASSOLLI, Pedro; SOBOLL, Lis Andrea (org.). *Clínicas do trabalho*: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Saúde mental e trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 16, n. especial 1, p. 91-98, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. *In*: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Lívia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, 2011.

RIBEIRO, José. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: um princípio e um direito fundamental no trabalho. *In*: LIMA, Bruno Choairy Cunha de *et al.* (coord.). *Codemat*: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. v. 1.

ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. *A inseparabilidade dos direitos fundamentais à saúde e à limitação da jornada de trabalho*: uma análise a partir do trabalho dos motoristas profissionais de transporte de cargas. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade de Brasília. Brasília, 2022.

SAFATLE, Vladimir. *O circuito dos afetos*: corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019a.

SAFATLE, Vladimir. Introdução: em direção a um novo modelo de crítica: as possibilidades de recuperação contemporânea do conceito de patologia social. *In*: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian (org.). *Patologias do social*: arqueologias do sofrimento psíquico. Belo Horizonte: Autêntica, 2019b.

SAUTER, Steven L. *et al.* Fatores psicosociales y de organización. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Genebra: OIT, 1998.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

SCHVARCZ, Priscila Dibi. A invisibilidade dos transtornos mentais relacionados ao trabalho: as notificações dos agravos à saúde mental dos trabalhadores como instrumento essencial ao desenvolvimento de políticas públicas de saúde e ações de vigilância epidemiológica. *In*: LIMA, Bruno Choairy Cunha de *et al*. (coord.). *Codemat*: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. v. 2.

SILVA, Cleverson Ramom Carvalho. *O chão de fábrica das redes sociodigitais*: o trabalho dos produtores de conteúdo na dinâmica do capitalismo contemporâneo. Tese de Doutorado. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais, 2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n. 1, 2015.

Como citar este texto:
BORGES, Caio Afonso. Saúde mental no trabalho em plataformas digitais: reflexões a partir dos fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 61-83, jul./set. 2024.