



Guilherme Queiroz^{a,b}
 <https://orcid.org/0000-0002-4947-6232>

Saúde sem colarinhos: desafios da saúde ocupacional no advento do pós-Fordismo

No collar health: occupational health challenges with the advent of post-Fordism

^aEscola Nacional de Saúde Pública, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, Portugal.

^bAdministração Regional de Saúde do Centro I.P, Unidade de Saúde Pública, ACES Baixo Vouga. Aveiro, Portugal.

Contato:
Guilherme Queiroz
E-mail:
gqueiroz@arscentro.min-saude.pt

Este ensaio é baseado no trabalho com o mesmo título apresentado pelo autor no Curso de Especialização em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa, Portugal, em 2021.

O autor declara que o trabalho não foi subvencionado e que não há conflitos de interesses.

O autor informa que este trabalho não foi apresentado em evento científico.

Resumo

Introdução: o termo pós-Fordismo refere-se a um modelo de organização laboral de acordo com a evolução dos meios de produção na segunda metade do século XX. Fruto das alterações substanciais dos mecanismos de regulação e contratação, este modelo prioriza a flexibilização e fragmentação da relação com o trabalhador. Com o advento informático, o pós-Fordismo ganha novos moldes e hiperboliza-se com as economias de plataforma em linha e a chamada *uberização* do trabalho. **Objetivo:** analisar criticamente as características do modelo pós-fordista e seus impactos à saúde ocupacional. **Métodos:** foi realizada uma revisão narrativa da literatura. **Resultados:** apontam-se para três aspectos do modelo pós-Fordista: 1) instabilidade laboral; 2) sobrecarga laboral; e 3) demanda psicossocial. Esses determinantes têm sido fortemente associados a maus resultados em saúde, sobretudo mental. **Conclusões:** as mudanças na conceptualização do trabalhador e do lugar do trabalho na vida do indivíduo exigem novas formas de pensar a saúde ocupacional. Para mitigar as consequências do pós-Fordismo, é necessária uma clara percepção das suas dinâmicas e uma mobilização de esforços multissetoriais.

Palavras-chaves: pós-fordismo; economia de plataforma online; uberização; saúde do trabalhador; equilíbrio trabalho-vida.

Abstract

Introduction: the term post-Fordism refers to the evolution of labour organization according to the new production models that emerged in the second half of the 20th century. As a result of substantial changes in the mechanisms of regulation and contracting, they prioritize the flexibilization and fragmentation of the employer-employee relationship. With the advent of information technology, post-Fordism gained new moulds and became hyperbolized with the online platform economies and the so-called *uberization* of work. **Objectives:** to critically analyse the characteristics of the post-Fordist model and its impacts in occupational health. **Methods:** this research was carried out with a review of the literature. **Results:** we point to three aspects of the post-Fordist model: 1) work instability; 2) work overload; and 3) psychosocial demand. The impact of these aspects, determinant on labour activities, have strong associations with bad health outcomes, especially in mental health. **Conclusions:** these changes in the conceptualization of workers and the place of work in their lives require new ways of thinking about occupational health. A clear perception of its dynamics, and a mobilization of multisectoral efforts, is needed to mitigate the consequences of this model.

Keywords: post-fordism; online platform economy; uberization; occupational health; work-life balance.

Introdução

Enquanto operação essencial de saúde pública, a promoção da saúde – que inclui ações dirigidas aos seus determinantes sociais – deve instigar aquele que trabalha neste campo a estar atento às alterações ao seu redor, num contínuo esforço por atualizar-se a si mesmo e às suas estratégias¹, neste caso as que concernem à saúde no trabalho. Nesse espírito, este ensaio pretende apresentar o pós-Fordismo enquanto modelo responsável por alterações nas formas de organização do trabalho a que assistimos e, por meio dessa análise, elencar os principais desafios e preocupações para a Saúde Ocupacional. Se há muito esta prática deixou de ser limitada aos danos de um trabalho físico, da mina à fábrica, do arado à cadeira do escritório, acreditamos que são úteis reflexões holísticas que atentem ao como e ao porquê se alteram os modelos de trabalho, além da forma como modificam os determinantes de saúde dos trabalhadores. Assim, abordaremos, em primeiro lugar, o contexto histórico, social e econômico de onde este modelo surgiu e a partir do qual se desenvolveu. Seguidamente, analisaremos os eixos determinantes do seu impacto na saúde dos trabalhadores. Por fim, apresentaremos algumas das diretrizes internacionais tomadas para combater estes desafios, passíveis bases para estratégias de mitigação e planejamento em saúde, tanto na prática do médico do trabalho como a nível das instâncias superiores da saúde, trabalho e segurança social.

A relação da humanidade com o trabalho e os meios de produção está histórica e necessariamente conectada com as dinâmicas econômicas que a conformam. No início do século XX, Gramsci descreveu o Fordismo como “o maior esforço coletivo até agora realizado para criar (...) um tipo novo de trabalhador e de homem”² (p. 266), consequência do acelerado processo de industrialização então em curso. Esta linha seguiria o pensamento Taylorista no sentido de adaptar o trabalhador a uma maior eficiência no trabalho, almejando um indivíduo saudável, organizado dentro de uma rotina e, habitualmente, passivo perante o superior hierárquico. Daqui nasceria a clássica divisão do trabalho entre colarinhos azuis (os operários) e colarinhos brancos (os gestores / administradores). Da perspectiva do indivíduo, fruto também de conquistas sindicais, o trabalho era visto como uma ocupação

para a vida, estável e previsível, separado da sua vida privada e com certo grau de segurança social.

Contudo, as crises da segunda metade do século XX implicaram uma instabilidade que, de acordo com Lipietz, levou os regimes de acumulação vigentes a procurarem novos modos de regulamentação³. Vários autores apontam para diferentes momentos de transição, desde as experiências laborais na “Terceira Itália”^{4,5} ou no Japão pós-guerra^{6,7}, à realocação da indústria e manufatura para economias emergentes⁸. Marazzi data esta transição para 6 de outubro de 1979, quando a Reserva Federal dos Estados Unidos da América aumentou as taxas de juro em 20%, de forma a conter a inflação gerada pela crise energética de 1979 e abriu caminho para a economia pelo lado da oferta (*supply-side economics*)^{9,10}. Desta forma, estes movimentos terão tornado possível uma nova organização dos meios de produção e distribuição. Aqui, é importante reconhecer também o legítimo desejo dos trabalhadores que, almejando uma vida além do trabalho repetitivo, fixo e físico, queriam se libertar da opressão do Fordismo. Este fator, nem sempre reconhecido pelos próprios movimento sindicais, facilitou que os promotores do pós-Fordismo se apresentassem “como os opositores do *status quo*, (...) que ‘inutilmente’ investia em antagonismos ideológicos infrutíferos que serviam os fins dos líderes sindicais e políticos, mas pouco fazia para avançar as esperanças da classe que supostamente representavam”¹⁰ (p. 34-5).

Houve assim uma progressiva reinvenção dos modelos de regulação, criando aquilo a que se veio a chamar de pós-Fordismo. A rigidez da linha de produção Fordista deu lugar a um modelo assente na flexibilização, em que a produção é essencialmente de bens imateriais e serviços, além de sensível às fragilidades regulamentares de uma economia globalizada e à diversificação da oferta de mão de obra. Ao trabalhador é requerida uma combinação de capacidades para a identificação e solução de problemas novos, assim como novas capacidades sociais e emocionais. Este novo paradigma implica uma erosão contratual, com demandas de flexibilidades contratuais e temporais, insegurança laboral e limitação da segurança social¹⁰. A isto se acresce aquilo a que Abílio chama de *autogerenciamento subordinado*¹¹, imergindo o trabalhador em objetivos e indicadores, diluindo as cores dos colarinhos e sobrepondo novos modos de competição e vigilância.

c “Terceira Itália” foi um termo cunhado em 1977 por Bagnasco para denominar a região centro e nordeste de Itália que, fora do sul mais agrícola e do triângulo industrial a norte, desenvolveu formas de industrialização moderna assentes no empreendedorismo, flexibilidade e cooperação.

O cruzamento do pós-Fordismo com as tecnologias digitais, segundo Berardi, criou ainda novas perspectivas sobre o trabalho, uma vez que altera a relação entre a concepção e execução e, portanto, a relação entre o conteúdo intelectual do trabalho e a sua execução material. “O trabalho manual tende agora a ser performado por máquinas comandadas automaticamente, enquanto que o trabalho inovador, o trabalho que efetivamente produz valor^d é trabalho mental. (...) Consequentemente, os trabalhadores *high-tech* tendem a considerar o seu trabalho como a parte mais essencial das suas vidas, a mais singular e personalizada.”¹² (p. 60-2). Além disso, tal transformação assume outras dimensões quando transposta para os regimes de teletrabalho e *home office*, exponencializados durante a pandemia da Covid-19, em que o trabalho entra assumidamente pelas portas de casa e quebra as últimas barreiras que o separavam da vida privada.

Já no século XXI, este modelo contribuiu para o surgimento da chamada economia de plataforma em linha (*Online Platform Economy*). Ainda que pela sua diversidade seja difícil encontrar uma definição consensual para o conceito de plataforma em linha, considera-se que esta pode: 1) ser usada no processo de produção (e.g. para organizar e distribuir trabalho entre a equipe); 2) constituir o produto em si (e.g. redes sociais, motores de busca ou *wikis*); e/ou 3) ser o método de provisão, venda e entrega de bens e serviços (e.g. e-comércio, apps de transporte, apps de entrega de comida)¹³. É, em particular, no primeiro e terceiro ponto, que envolvem a provisão de trabalho, que surgem as maiores complicações na classificação e na regulamentação das responsabilidades, e onde se poderá esperar mais os impactos em Saúde Ocupacional.

É precisamente nas promessas que o pós-Fordismo faz ao trabalhador que jazem as suas maiores fragilidades. A leveza e desburocratização dos procedimentos implicam uma natureza quase inevitavelmente triangular (ou multilateral) dos acordos. Por outro lado, a flexibilização acaba por criar frequentemente estruturas de natureza temporária e informal. Do mesmo modo, a autonomia do trabalhador no que toca o local e horário de trabalho contribui para a construção de relações empregado-empregador bem além da relação laboral padrão, binária e permanente. A própria fragilidade dos

vínculos laborais, com uma inversão do ónus da iniciativa de vinculação ou desvinculação, centrado no trabalhador, distorce concepções de emprego e desemprego, além de diluir a figura do superior hierárquico, numa falsa sensação de autonomia que facilita o abuso por parte da estrutura empregadora¹³. Novos modelos laborais, como os hoje denominados *uberização* do trabalho^{14,15} ou *gig economy*¹⁶⁻¹⁸, levam o pós-Fordismo ao limite, criando um trabalhador “*just-in-time*”^{11,19}, fragmentando e dispersando as estruturas laborais em que assentavam grande parte dos pressupostos dos direitos dos trabalhadores e da segurança no trabalho.

Situação agravada pela pandemia²⁰, esta *uberização* é hoje situação flagrante na maioria das cidades, desdobrando-se nas plataformas dedicadas principalmente ao transporte (e.g.: Uber, 99, Cabify) e à entrega de bens e comida (e.g.: iFood, Glovo, UberEats). No primeiro caso, existem já algumas estratégias de mitigação do impacto na segurança laboral, conquistadas em parte graças à pressão de um setor taxista profundamente sindicalizado. Como exemplo, atualmente os trabalhadores da Uber em Portugal são terceirizados, contratados por empresas licenciadas e a quem pertencem os carros, sujeitas a obrigações laborais, ainda que baseadas na flexibilização do trabalho. No segundo caso, contudo, a situação ainda é relativamente desregulamentada. Sendo a plataforma empregadora meramente mediadora, os trabalhadores atuam em plena autonomia, utilizando os seus próprios veículos, impondo os seus horários e locais de atuação, sem qualquer controlo sobre a alocação de oferta de mão de obra, estimulando a competição e o sobre-esforço. Como aponta Marazzi, “contrariamente às teorias do fim do trabalho, que na verdade eram sobre o fim do trabalho Fordista-Taylorista, o pós-Fordismo trouxe um considerável aumento do tempo de trabalho e uma igualmente substancial redução salarial. O problema não é o fim do trabalho. O problema é o trabalho sem fim”²¹ (p. 41).

Impactos na saúde dos trabalhadores

No filme de 2019 “Você não estava aqui” (*Sorry We Missed You*), o cineasta Ken Loach apresenta um exemplo limite dos tipos de danos que um modelo pós-Fordista pode causar no trabalhador e no seu

d O termo “valor” é utilizado por Berardi essencialmente enquanto valor-de-troca, sempre desde uma perspectiva marxista. Posteriormente no texto, o autor chega mesmo a assumir que “A própria categoria de valor é colocada à prova. (...) Como calcular o valor de uma mercadoria quando o trabalho utilizado não é manual? O trabalho manual é quantificável ao ser claramente separável de outras atividades da vida cotidiana, mas o mesmo não sucede com o trabalho mental, em que o limite entre prestação para outros e atividade criativa é indefinível.”¹² (p. 129-30) Contudo, este é um aspeto marginal ao argumento deste ensaio, merecendo outro espaço de discussão dentro do tema do pós-Fordismo.

seio familiar. No filme, um indivíduo desempregado, pai de uma família desfavorecida, aceita trabalhar para uma empresa de distribuição de encomendas do tipo de economia de plataforma em linha. Ao trabalhador, considerado “patrão de si próprio”, cabe utilizar veículo particular e pagar todas as despesas de utilização e manutenção. O equipamento eletrónico usado pertence à plataforma em linha, sendo o trabalhador responsabilizado em caso de dano ou furto. Ainda que os horários e dias de trabalho sejam determinados pelo trabalhador, a remuneração é tão precária e os indicadores de desempenho tão exigentes que o indivíduo se vê forçado a trabalhar mais de 8h por dia, e mais de 5 dias por semana, muitas vezes sem pausa para refeição ou mesmo para as necessidades fisiológicas. Numa das cenas mais marcantes do filme, vemos o personagem principal urinar numa garrafa que transporta consigo. Recentemente, a Amazon foi denunciada por levar os seus trabalhadores a fazerem o mesmo²². Em caso de ausência por motivos de apoio a familiar ou de doença, o trabalhador não recebe remuneração compensatória, pois esta depende exclusivamente da produção. Verificam-se ainda formas de *bullying*, encabeçadas tanto pelo supervisor agressivo do centro de distribuição, como pelo desenho do próprio sistema informático, que constantemente pressiona o trabalhador. Por fim, existe a própria problemática do contacto com o cliente final, exigente do ponto de vista psicológico. Ao longo do filme, todos estes fatores acabam por se conjugar e progressivamente levar a família e o próprio indivíduo ao colapso²³.

Este exemplo nos ajuda a perceber os principais fatores de impacto que estes modelos de trabalho têm na vida dos trabalhadores. A multiplicidade dos tipos de trabalho implicado, do tipo de trabalhador e das matrizes de modelos organizacionais envolvidos acabam por diversificar os tipos de implicações para a saúde provenientes destas práticas²⁴. Dessa forma, a compreensão é facilitada ao ser agregada em três eixos principais: 1) a instabilidade laboral; 2) a sobrecarga laboral; e 3) a demanda psicossocial.

Instabilidade laboral

Em 1999, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um relatório intitulado “*Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*”, alertando que o “estresse, particularmente o que surge como consequência de insegurança laboral, é um assunto que as organizações não podem ignorar”²⁵ (p. 245). Na altura da publicação do relatório os novos modelos de *part-time*, contrato a termo ou flexibilização laboral, apesar das vantagens reconhecidas, já despertavam reservas a autores que

chamavam à atenção para a erosão do vínculo entre empregador e trabalhador.

Analisando a insegurança laboral através das três dimensões do desempoderamento de Marmot, tidas como chave para piores desempenhos em saúde, veremos que se relaciona com todas: 1) material, ou a incapacidade de alimentar os filhos; 2) psicossocial, ou a incapacidade de controlar a própria vida; e 3) política, ou a incapacidade de ter voz²⁶. Como afirma o autor, o descontentamento tem menos a ver com o bem-estar material do que com as expectativas e a ansiedade. Ter as expectativas sobre si próprio e sua família constantemente ameaçadas por situações de insegurança laboral pode afetar profundamente o bem-estar físico e psicológico do indivíduo.

Desde então, tem-se acumulado evidência que demonstra o papel da insegurança laboral enquanto fator de risco significativa para a saúde dos trabalhadores. No relatório de 2016 da OMS “*Work and worklessness: Final report of the Task group on employment and working conditions, including occupation, unemployment and migrant workers.*”, é publicada uma meta-análise que demonstra uma forte associação positiva entre insegurança laboral e doença mental, assim como associação com: piores níveis de colesterol sérico, maior incidência de enfarte agudo do miocárdio em mulheres e pior autopercepção de saúde²⁷.

Sobrecarga laboral

A combinação entre precariedade salarial e desregulação laboral leva, como vimos, não só à possibilidade como a uma constatação real de sobrecarga dos trabalhadores sob modelos pós-Fordistas, em especial aqueles ligados a economias de plataformas em linha. Neste ponto, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) alerta que, se em teoria o trabalhador pode “ligar-se e desligar” quando quiser, existem quatro pontos que o comprometem: 1) algumas plataformas obrigam ou incentivam fortemente os trabalhadores a terem determinado tempo de presença online, podendo até mesmo ser “desativados” se demonstrarem inatividade prolongada; 2) de forma a manter boas cotações, essenciais para angariar mais trabalho e assegurar a sua remuneração, o trabalhador está sob pressão para completar as tarefas dentro do tempo predeterminado pela plataforma, ou mesmo num tempo inferior, levando-o a trabalhar sob cansaço excessivo, sem pausas ou descanso noturno; 3) no caso de tarefas digitais, a dimensão global do trabalho leva o trabalhador a ter de se adaptar a diferentes fusos horários, potencialmente causando um padrão de trabalho/descanso altamente disruptivo;

e 4) se o trabalho em causa for a principal fonte de remuneração do trabalhador, este será incentivado a aceitar o máximo de tarefas possível, em especial se a remuneração por tarefa for baixa, levando a horas de trabalho excessivas¹³. Tudo isto com a agravante de que a aceção destes trabalhadores enquanto contratantes independentes e não enquanto empregados implica que não beneficiem de suplemento de horas extraordinárias, dado que, em teoria, não são sequer forçados a estas. Tampouco se verificam as condições de segurança exigidas a outros profissionais do mesmo ramo, em particular na distribuição e no transporte de passageiros.

O esforço excessivo e sobrecarga horária são também amplamente suportados por evidência enquanto fatores de risco para a saúde dos trabalhadores. O relatório da OMS supracitado²⁷ aponta alguns estudos que associam o trabalho por turnos a elevado risco de doença cardiovascular²⁸ e de síndrome metabólica²⁹, além de um maior risco de acidentes em trabalhadores com turnos noturnos³⁰. O papel da crono-disrupção causada por este tipo de trabalhos na patogénese do cancro tem também sido alvo de estudos e debates recentes em saúde ocupacional³¹. O relatório aponta ainda para evidência que associa cargas de trabalho superiores a 11h por dia a uma triplicação do risco de enfarte agudo do miocárdio³² e uma quadruplicação do risco de diabetes tipo 2³³. No caso de trabalho que envolva a condução de veículos, a associação entre risco de acidente de viação e horas de condução é também fato assente na literatura^{34,35}.

Demanda psicossocial

Na sua análise sobre capitalismo e afectos, o economista Marazzi descreve as alterações que o pós-Fordismo impôs na vivência linguística e psicológica dos trabalhadores. No modelo Fordista clássico, o operário, colarinho azul, passava o tempo num trabalho essencialmente físico, em ambiente ruidoso, sob supervisão, e tinha acesso à linguagem apenas durante as suas pausas, no banheiro e no final do turno – a comunicação interrompia a produção. Com o advento pós-Fordista, a linha de montagem se transforma num fluxo de informação – as pessoas trabalham se comunicando^{9,10}. Isso mobiliza necessidades e fatores de estresse intrinsecamente ligados ao contato e comunicação permanente com outras pessoas, a uma exigência emocional que corresponda sempre a padrões determinados pela empresa, pouco ou nada dependentes das características próprias do trabalhador²⁴.

Um modelo chave para o estudo e compreensão deste fenómeno tem sido o de trabalho demanda-control-suporte (*job demand-control-support*).

Segundo ele, um trabalho que implique alta demanda com baixo controle e baixo suporte ocupacional conduz a situações de estresse para o trabalhador, ao limitar a autonomia e o sentido de controle do indivíduo enquanto lhe gera uma pressão laboral contínua^{36,37}. Dessa forma, a ativação excessiva do sistema simpático ocorre sem qualquer relaxamento compensatório. A demanda psicossocial tem marcado presença nos estudos desenvolvidos nesta área, dado estar também implicada diretamente nas questões do controle e suporte. Ainda que o corpo de evidência não seja consensual sobre a coparticipação destes fatores nos resultados de saúde, parece pelo menos sê-lo quando considerados na sua singularidade, inequivocamente conduzindo a piores resultados em saúde³⁸. Ainda que o modelo pós-Fordista promettesse colmatar muitas destas questões, via achatamento das hierarquias organizacionais e aumento de equipas auto-gestionadas, a sua aplicação tem demonstrado precisamente uma perversa inversão desses mesmos princípios.

A Saúde Ocupacional nos horizontes pós-Fordistas

Face aos impactos globais dos novos modelos de trabalho, a OMS emitiu recomendações a serem aplicadas a nível nacional e local: as primeiras com o objetivo de estabelecer padrões a serem impostos e seguidos pelos empregadores, e as segundas de forma a adaptarem-se às particularidades dos sistemas existentes e das populações afetadas. A nível nacional, destacam-se os seguintes pontos: 1) a necessidade de implementar regulamentação e programas para prevenir ou mitigar efeitos adversos em saúde consequentes de instabilidade ou redundância laboral em grande escala; 2) reforçar legislação relativa ao tempo de trabalho, horas extraordinárias, trabalho em turno e exposição a fatores psicossociais; 3) desenvolver serviços de saúde ocupacional compreensivos, aplicando ferramentas de avaliação validadas e enfatizando medidas de prevenção de nível estrutural, interpessoal e individual. A nível local, destaca-se a busca por acordos voluntários entre parceiros sociais e *stakeholders*, para suplementar e suportar novas regulamentações e enfrentar novos desafios, assim como conectar atividades preventivas ao nível dos empregadores com outros programas de promoção da saúde, mobilizando a atenção para os benefícios do trabalho saudável²⁷.

A nível europeu, o relatório da EU-OSHA aponta também recomendações e diretivas legislativas no que toca às economias de plataforma em linha. Destas, destacam-se a proposta de uma nova Diretiva da Comissão Europeia, que estabeleça padrões

nucleares de proteção dos trabalhadores, como o direito a horários de referência, a horário mínimo, à formação, ou a aceder a resoluções efetivas e imparciais em caso de tratamento injusto por parte do empregador. O mesmo texto defende que o trabalhador de plataformas em linha deve ser considerado empregado da plataforma e, portanto, abrangido pela legislação laboral europeia. Nesta linha, reafirmam a posição do Parlamento Europeu de que o direito a condições de trabalho saudáveis e seguras também envolve a proteção contra os riscos do local de trabalho (na sua definição mais ampla), assim como limitações no tempo de trabalho e providência de períodos mínimos de descanso e férias anuais. Assim, foi pedido aos Estados Membros que implementassem legislação relevante no que toca a estes modelos de trabalho, e que o reforçassem através de inspeções regulares e estratégias locais.¹³ No Brasil, esta é uma questão que tem sido alvo de resistência nas ruas, pela voz dos próprios trabalhadores, merecendo extenso debate tanto a nível académico^{15,20,39} como na Câmara dos Deputados.

O PL 1665/20⁴⁰, transformado na Lei Ordinária 14267/2022, “dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19)” (p. 1).

Desta forma, face à complexidade das relações laborais atualmente desenvolvidas, cabe à Saúde Ocupacional, e à Saúde Pública com ela implicada, esforçar-se por ter uma clara percepção destas dinâmicas. Isso requer uma mobilização ativa e eficaz de exigências, tanto a nível legal como regulamentar, em articulação intersectorial com estruturas locais, governamentais e sindicais. Esta ação deve igualmente refletir-se no redesenhar de planos de intervenção multidisciplinares e compreensivos, tanto direcionados ao empregador como ao trabalhador. Por fim, é essencial que a ação cotidiana do médico de trabalho tenha os novos modelos laborais e suas veias de transformação em mente, para não só salvaguardá-lo como antever as suas implicações na saúde dos trabalhadores a seu cargo.

Referências

- World Health Organization. Strengthening public health services and capacity: an action plan for Europe. Geneva: Regional Committee for Europe; 2012.
- Gramsci A. Americanismo e Fordismo. In: Cadernos do Cárcere. 2nd ed. Vol. 4, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira; 2007. p. 266.
- Lipietz A. The fortunes and misfortunes of the central regime of accumulation: Fordism. In: Mirages and Miracles: the crisis of global fordism. London: Verso; 1987. p. 29-46.
- Bagnasco A. Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano. Bologna: Il mulino; 1977.
- Sabel CF, Amin A. Flexible specialisation and the re-emergence of regional economies. In: Amin A, ed. Post-Fordism: a reader. Hoboken: Wiley-Blackwell; 1994.
- Kenney M, Florida R. Beyond mass production: production and the labor process in Japan. Polit Soc. 1988;16(1):121-58.
- Tomaney JA. New paradigm of work organization and technology? In: Amin A, ed. Post-Fordism: a reader. Hoboken: Wiley-Blackwell; 1994.
- Amin A. Post-Fordism: models, fantasies and phantoms of transition. In: Amin A, ed. Post-Fordism: a reader. Hoboken: Wiley-Blackwell; 1994.
- Marazzi C. Capital and affects: the politics of the language economy. Cambridge: The MIT Press; 2011.
- Fisher, Mark. Capitalist realism: is there no alternative? London: Zero Books; 2009.
- Abílio LC. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?¹. Estud Av. 2020;34(98):111-26.
- Berardi F. La Fábrica de La Infelicidad. Madrid: Traficante de Sueños; 2003.
- Garben S. Proteger os trabalhadores na economia das plataformas em linha: uma descrição geral dos desenvolvimentos em termos de regulamentação e políticas na UE. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work; 2017.
- Nerinckx S. The ‘Uberization’ of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. ERA Forum. 2016;17(2):245-65.
- Abílio LC, Amorim H, Grohmann R. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. Sociologias. 2021;23(57):26-56.
- Woodcock J, Graham M. The gig economy: a critical introduction. Cambridge: Polity; 2020.
- Todolí-Signes A. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? Transf Eur Rev Labour Res. 2017;23(2):193-205.
- Tran M, Sokas RK. The gig economy and contingent work: an occupational health assessment. J Occup Environ Med. 2017;59(4):e63-6.
- De Stefano V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy.” SSRN Electron J. 2015.
- Abilio LC, Grohmann R, Weiss HC. Struggles of delivery workers in brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. J Labor Soc. 2021;24(4):598-616.

21. Marazzi C. Capital and language: from the new economy to the war economy. Cambridge: The MIT Press; 2008.
22. Bloodworth J. Hired: six months undercover in low-wage Britain. London: Atlantic Books; 2019.
23. Loach K, dir. Você não estava aqui. [filme longa-metragem]. Vitrine Filmes; 2019. 120min, son., cor.
24. Vanroelen C, Levecque K, Louckx F. The socio-economic distribution of health-related occupational stressors among wage-earners in a Post-Fordist labour market. *Arch Public Health*. 2010;68(1):14-29.
25. Ferrie JE., Marmot MG, Griffiths J, Ziglio E. Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion. Copenhagen: World Health Organization; 1999.
26. Marmot M. The health gap: the challenge of an unequal world. London: Bloomsbury Publishing; 2015.
27. Siegrist, Johannes, Roskam, Ellen, Leka, Stravroula. Work and worklessness: final report of the task group on employment and working conditions, including occupation, unemployment and migrant workers. Review of social determinants of health and the health divide in the WHO European Region. Copenhagen: World Health Organization; 2016 [acesso em 02 ago. 2023]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/350444>
28. Haupt CM, Alte D, Dörr M, Robinson DM, Felix SB, Ulrich J, et al. The relation of exposure to shift work with atherosclerosis and myocardial infarction in a general population. *Atherosclerosis*. 2008;201(1):205-11.
29. Karlsson B, Knutsson A, Lindahl B. Is there an association between shift work and having a metabolic syndrome? Results from a population based study of 27,485 people. *Occup Environ Med*. 2001;58(11):747-52.
30. Bambra CL, Whitehead MM, Sowden AJ, Akers J, Petticrew MP. Shifting schedules: the health effects of reorganizing shift work. *Am J Prev Med*. 2008;34(5):427-34.
31. Erren TC, Morfeld P, Stork J, Knauth P, von Müllmann MJA, Breitstadt R, et al. Shift work, chronodisruption and cancer? --The IARC 2007 challenge for research and prevention and 10 theses from the Cologne Colloquium 2008. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35(1):74-9.
32. Sokejima S, Kagamimori S. Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: case-control study. *BMJ*. 1998;317(7161):775-80.
33. Kawakami N, Araki S, Takatsuka N, Shimizu H, Ishibashi H. Overtime, psychosocial working conditions, and occurrence of non-insulin dependent diabetes mellitus in Japanese men. *J Epidemiol Community Health*. 1999;53(6):359-63.
34. Jovanis PP, Wu KF, Chen C. Hours of Service and Driver Fatigue: Driver Characteristics Research. Washington, DC: Federal Motor Carrier Safety Administration; 2011.
35. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Commercial motor vehicle driver fatigue, long-term health, and highway safety. research needs. Washington, DC; 2016.
36. Karasek Jr. RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Adm Sci Q*. 1979;24(2):285-308.
37. van der Doef M, Maes S, Diekstra R. An examination of the job demand-control-support model with various occupational strain indicators. *Anxiety Stress Coping*. 2000;13(2):165-85.
38. Tausig M, Fenick R. Work and mental health in social context. New York: Springer; 2011.
39. Uchôa-de-Oliveira FM. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Rev Bras Saúde Ocup*. 2020;45:e22.
40. Brasil. Projeto de Lei 1665/2020. Brasília, DF: Câmara dos Deputados; 2020 [acesso em: 7 jan 2022]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2244218>

Contribuições de autoria:

Queiroz, GBL concebeu e desenvolveu o estudo, realizou o levantamento das informações, analisou os resultados e elaborou o manuscrito e assume integral responsabilidade pelo trabalho realizado e pelo conteúdo publicado.

Disponibilidade de Dados:

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Recebido: 16/07/2021
Revisado: 12/02/2022
Aprovado: 24/03/2022

Editor-chefe responsável:
José Marçal Jackson Filho