
SOCIEDADE PÓS-SALARIAL: NÃO-LOCAIS DE TRABALHO, RISCOS PSICOLÓGICOS E ALGUMAS QUESTÕES DE SAÚDE OCUPACIONAL

N. LIMA SANTOS
J. M. AGUIAR COELHO

Neste artigo considera-se que as rápidas e profundas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, no contexto da actual sociedade pós-salarial, implicam que cada vez existam mais pessoas a desenvolver a sua actividade laboral em espaços que poderíamos designar como não-locais de trabalho, onde os riscos psicológicos assumem um papel significativo e crucial, afectando e exigindo uma nova concepção e novas políticas de saúde ocupacional.

This article assumes that the fast and deep changes that are happening in the labour world, in the context of the actual post-salary society, give place to an increasing number of people which are developing their work activities in spaces that we could call as non-work places, where the psychological risks assume a crucial and significant role, affecting and demanding a new conception and a new policy of occupational health.

INTRODUÇÃO

O emprego para toda a vida na mesma empresa tende a acabar. Doravante, os nossos estatutos e papéis sócio-laborais irão variar entre o trabalho a tempo parcial, o trabalho independente e o teletrabalho, no escritório ou em casa: é a emergência de uma sociedade pós-salarial, na qual os contratos de trabalho deixarão de incidir sobre a disponibilidade para trabalhar (tempo), para passarem a incidir na concretização de tarefas (resultados). Assim, na revolução da Sociedade da Informação, a par e passo da emergência da Sociedade Pós-Industrial, ou melhor ainda, Pós-Salarial, a actividade separa-se progressivamente do emprego-local, para ser concretizada em contextos que Augé (1994) refere como não-lugares, ou seja, não-locais de trabalho.

De facto, Augé refere que a noção sociológica de lugar pode ser dada por três características principais: ser identitário, relacional e histórico. Neste sentido, podemos dizer que os locais de trabalho (fábricas e escritórios) são lugares, nos quais a população activa se estrutura afectiva e cognitivamente, organizando as representações que cada indivíduo faz dos outros e a auto-percepção que serve para consolidar a imagem que cada um faz de si

SOCIEDADE PÓS-SALARIAL: NÃO-LOCAIS ...

próprio, a par da emergência de estratégias afectivas e cognitivas que têm por função a manutenção ou a conservação da identidade de cada um. Estes mesmos indivíduos também interagem pessoal e institucionalmente, aspecto este que se torna decisivo para caracterizar um espaço como um lugar de trabalho, na medida em que apela para relações sociais e relações hierarquizadas, que existem e se desenvolvem em função da estrutura do poder existente numa dada organização, facilitando os mecanismos de integração social, nomeadamente os de criação de uma ética, de uma cultura e de uma ideologia laboral. Nestes lugares, melhor dizendo, nestes locais de trabalho, a história dos indivíduos constrói-se em paralelo com a sua história de vida profissional: estes locais de trabalho foram a causa e a consequência do desenvolvimento da sociedade industrial, bem como das diversas estruturas necessárias ao trabalho industrial, nomeadamente da organização das condições de trabalho, leia-se de higiene e segurança (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1998).

Contudo, as mudanças cada vez mais profundas que ocorrem no mundo do trabalho da era industrial, fundadas nas possibilidades e exigências da actual sociedade da informação, permitem-nos constatar que cada vez há mais pessoas a desenvolver a sua actividade em espaços que poderíamos designar como não-locais de trabalho (não-lugares), se os entendermos, por contraposição ao conceito de lugar, como locais de trabalho não-identitários, não-relacionais e não-históricos, ou seja, como espaços votados à individualidade solitária, à passagem, ao provisório e ao efémero, espaços onde se acumulam solidões e itinerários individuais (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1998).

Neste contexto global, a esfera privada e a esfera de trabalho terão tendência a ser cada vez menos compartimentadas, para se interpenetrarem progressivamente: e não será apenas a nível da vida privada, familiar e de trabalho que estas tendências se farão sentir, mas também a nível dos utensílios e objectos ao nosso dispor nestes contextos existenciais, utensílios e objectos estes cada vez mais caracterizados pela sua multifuncionalidade, como é o caso, por exemplo, do computador, do fax e do telemóvel, nómadas diversamente úteis em qualquer um dos cenários referidos.

Ora, na sequência de anteriores preocupações com as condições de higiene e segurança no trabalho, centradas nos riscos clássicos do trabalho e da sua organização taylorista, as questões de saúde ocupacional confrontar-se-ão com as mudanças radicais do mundo do trabalho, afectado de modo decisivo pela introdução de novas tecnologias, assumindo os riscos psicológicos um papel crucial, fundador de uma revolução conceptual que corte com uma visão tradicional da saúde, para a perspectiva da saúde como construção, em que cada um de nós deverá ter os meios de traçar um

percurso pessoal original, no sentido do bem-estar físico, psíquico e social (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1998).

Sabemos que o estado de saúde de um trabalhador não é independente da sua actividade profissional e a esta afirmação podemos acrescentar que, para aqueles que se vêem privados do seu trabalho, ter trabalho é uma condição essencial de boa saúde. Assim, compreende-se facilmente que o trabalho constitua uma dimensão fundamental da saúde, não só pelos seus aspectos negativos - o trabalho como causa de acidentes e doenças -, mas também pelos seus aspectos positivos - o trabalho como fonte de actividade, experimentação, construção, reconhecimento, identidade e auto-realização pessoal (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1996). Deste ponto de vista, perante a emergência de novos riscos psicológicos e sociais no quadro das novas formas de trabalho, não pode deixar de se questionar a saúde ocupacional, a partir da actual regulamentação, centrada ainda nos riscos clássicos do trabalho, por confronto com o permanente estado de mudança que se vive no palco social que é o mundo do trabalho e, cada vez mais, do teletrabalho, promovido de modo decisivo pela introdução de novas tecnologias (Lima Santos, 1995).

De facto, inúmeras tendências de mudança percorrem a chamada sociedade da informação, com reflexos directos no trabalho, nomeadamente a nível da produção e das condições de trabalho, logo no âmbito da saúde ocupacional. A passagem de uma sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, leia-se pós-salarial, baseada na criação e distribuição de informação, tem sido acompanhada por inúmeras alterações, nomeadamente a nível do trabalho (técnicas, competências e empregos) e do desemprego (tecnológico e estrutural), a par da tendência para a diminuição das doenças e dos acidentes profissionais clássicos e do aumento crescente dos riscos psicológicos.

SOCIEDADE PÓS-SALARIAL: DOS LOCAIS DE TRABALHO NA SOCIEDADE INDUSTRIAL AOS NÃO-LOCAIS DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

O trabalho industrial tem sido desenvolvido em espaços físicos concretos, especialmente concebidos para o efeito (as fábricas), cujas características vieram a moldar os demais espaços de trabalho, nomeadamente aqueles onde se realiza o trabalho terciário (estabelecimentos comerciais, serviços e escritórios). Assim, a noção de local de trabalho é praticamente hegemónizada por estes espaços de trabalho (isto é, espaços de fabrico) que, entre outras características, se distinguem pelo seu elevado grau de identificação e institucionalização, ou seja, no dizer de Fischer (1994), por serem espaços de trabalho territorialmente situados e desenvolvidos em instituições. Trata-se, refere este autor, de um universo particular, onde se reúne, por algum tempo, um conjunto de indivíduos e onde se desenrolam

actividades definidas, pois toda a instituição corresponde à visibilidade de um lugar, de um edifício, manifestando-se por um conjunto de características materiais que acolhem esta ou aquela actividade: os espaços que compõem a instituição formam o quadro das nossas diversas integrações, servindo igualmente de suporte à expressão das nossas pertenças sucessivas a determinados grupos sócio-profissionais ou categorias.

218

Deste modo, os espaços de fabrico e, posteriormente, os espaços de escritório aparecem como os locais de trabalho da Sociedade Industrial. Giddens (1997) salienta que a característica principal das sociedades industrializadas é a de a grande maioria da população activa trabalhar em fábricas ou escritórios, sendo este facto essencial à racionalidade económica do sistema produtivo industrial e da própria organização social industrial (Gorz, 1997), a qual requer, entre outras características a unidade do local de trabalho (Rocard, 1997), onde se juntam a unidade de tempo e de função, características do sistema de produção industrial. É esta característica do sistema produtivo e do trabalho industrial que vai implicar uma forte concentração de máquinas e de pessoas e, portanto, de novos riscos do trabalho, com o conseqüente aumento do número de acidentes de trabalho e o aparecimento de novas doenças profissionais (Bilbao, 1997). No entanto, vai também impor, na maioria dos países europeus, a progressiva melhoria das condições de trabalho, nomeadamente de segurança, higiene e saúde no trabalho, particularmente no que se refere à vigilância, promoção e à prestação directa de cuidados de saúde ocupacional, sobretudo a partir dos anos cinquenta e setenta (Rantanen, 1990).

Segundo Fischer (1994), o local de trabalho industrial, representando um modelo social determinado e determinante, a partir do qual se estruturou todo o espaço social, além de ser identitário, relacional e histórico, também se caracteriza:

(1) por se tratar de um local distinto e separado do lugar onde se habita;

(2) pelo tipo de imposições ligadas ao seu funcionamento, pois do ponto de vista jurídico e legal é um local que não nos pertence, que não é nosso;

(3) por se constituir num espaço-tempo altamente programado, já que o indivíduo realiza o seu trabalho num sítio definido, durante um tempo determinado que, mais ou menos rigorosamente, lhe é imposto (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1998).

Ora, na Sociedade da Informação, diversas tendências de evolução no e do trabalho levam-nos a afirmar que os locais de trabalho industriais se estão a

alterar e a assumir, em muitos casos, a forma de não-locais de trabalho, ou seja, de um não-lugar (não-identitário, não-relacional e não-histórico), a par da alteração de outras características próprias dos locais de trabalho industrial (Augé, 1994; Rocard, 1997), sendo de realçar:

(1) o aumento da mobilidade geográfica (física) dos trabalhadores, que decorre da sua livre circulação na União Europeia, a par da mobilidade profissional e do emprego;

(2) a dificuldade crescente na distinção entre tempo de trabalho e tempo de lazer;

(3) a diminuição do tempo de permanência no local de trabalho (na generalidade dos países desenvolvidos, a duração anual do trabalho passou de cerca de 2.900 horas em 1870 para cerca de 1.600 na actualidade, com tendência para diminuir), a par da diminuição do número de anos de trabalho (Rocard, 1997): assim, o local de trabalho começa a tornar-se mesmo para os trabalhadores clássicos (os que ainda têm um emprego para toda a vida), como um local de passagem, um local de trânsito;

(4) o aumento do número de trabalhadores atípicos, também ditos flexíveis: trabalhadores independentes (ou falsos independentes), trabalhadores temporários ou a tempo parcial, trabalhadores domésticos, trabalhadores no domicílio, trabalhadores clandestinos (sejam trabalhadores infantis, sejam trabalhadores informais), trabalhadores cedidos ou transferidos das empresas-mãe para novas empresas (novas práticas que têm como consequência que o elemento central da relação laboral clássica, a entidade patronal, se tenda a esbater nos processos de fusão, cisão ou criação de agrupamentos complementares de empresas) e, em especial, os teletrabalhadores, situação paradigmática de uma nova forma de trabalho, em que se pode verificar a total descaracterização do local de trabalho, ou em que a noção de local de trabalho não tem já qualquer significado;

(5) o elevado número de desempregados, em especial de jovens com menos de 25 anos e de indivíduos com mais de 50 anos de idade;

(6) o aumento do desemprego de longa duração;

(7) a emergência de fenómenos do tipo *downsizing* (redução do tamanho das empresas) e *outsourcing* (aquisição externa de serviços efectuados anteriormente no quadro funcional da empresa), bem como a redução dos custos fixos com as instalações, limitando-as ao mínimo, bem como a consequente redução do número de trabalhadores, entretanto dispensados, cedidos ou transferidos;

(8) a diminuição do emprego no sector secundário, normalmente concentrado em fábricas ou em locais de trabalho bem definidos e, de acordo com Redinha e Gomes (1995), abrangido por normas específicas como a subordinação a um único empregador, com uma duração indefinida, a tempo completo e com possibilidade de progressão na hierarquia da organização;

(9) e o aumento do emprego no sector terciário, que já abrange em muitos países cerca de 70 % da população activa, que desenvolve actividades cada vez mais abstractas e relacionais, relacionamento este que apenas cria, no dizer de Augé (1994), uma identidade partilhada semelhante à dos passageiros, da clientela ou dos condutores de domingo, que se desenvolvem em não-lugares, ou seja, grandes superfícies - hipermercados e centros comerciais - aeroportos e auto-estradas, a que poderíamos, sem grande esforço, juntar muitos outros (Aguar Coelho & Lima Santos, 1998) .

Estes aspectos, alguns dos quais também ilustram o que Gorz (1997) designou por mercado dual de trabalho ou mercado de trabalho organizado em círculos concêntricos, em que uma percentagem de trabalhadores está a ser empurrada para a periferia ou para o exterior do mercado de trabalho, configuram situações que, para além de poderem ser integradas na noção de não-locais de trabalho, são também potenciadoras, por si só, quer de uma regressão social, quer de dificuldades na organização das condições de trabalho e, mais especificamente, da protecção legal e material da saúde ocupacional.

ALTERAÇÕES ESTRUTURAIS A NÍVEL DO SISTEMA PRODUTIVO E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: RISCOS PSICOLÓGICOS

As principais alterações que se verificam a nível do sistema produtivo e das condições de trabalho, susceptíveis de fazer aumentar a carga psicológica do trabalho sobre os indivíduos e as organizações, têm fundamentalmente que ver com:

(1) a tecnologia, nomeadamente com a crescente mecanização, automatização e robotização da produção industrial, acompanhada pelo uso crescente das novas tecnologias de informação assumindo, neste campo, especial relevância as implicações que resultam quer da privação, a nível do trabalhador, do contacto com a actividade concreta, pois não toca no que faz, experienciando a impressão da perda de controlo sobre o seu trabalho e sentindo-se uma peça na engrenagem, quer das perturbações psicológicas originadas pelo trabalho no ecrã e dos problemas da sobrecarga cognitiva de trabalho que, em especial em trabalhadores pouco qualificados ou mais idosos se manifestam por sintomas de tensão física e psicológica, de insatisfação no trabalho, de diminuição da auto-estima e da sensação de

ameaça e risco;

(2) e as novas formas de organização do trabalho (NFOT), concretizadas com o aumento das formas de trabalho atípicas, do trabalho por turnos e a tempo parcial, do trabalho domiciliário e do trabalho à distância ou teletrabalho, bem como da maior dependência entre o trabalho e a aprendizagem contínua, isto é, da aquisição de conhecimentos se tornar uma necessidade permanente, a par do declínio do conceito de carreira e de trabalho para toda a vida (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1996).

Poderão ainda referir-se outros aspectos caracterizadores de uma economia também chamada de conhecimento, de inovação, em rede, molecular e global, da redefinição dos binómios trabalho-lazer, casa-escritório e superior-subordinado, de fenómenos de desorganização como forma de organização (teoria do caos), de descentralização, localização e fragmentação cultural, de relativização das fronteiras organizacionais, da necessidade de uma organização das tarefas por equipas multidisciplinares e multifuncionais: as organizações do futuro serão como uma rede fluida, em que as ligações se formam e reformulam de um modo quase orgânico (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1996).

Em síntese, podemos afirmar que estamos no dealbar de uma nova concepção do Homem, do Trabalho e da sua Interacção, fundada no primado da qualidade sobre a quantidade, da inovação sobre a racionalização, do valor de raridade dos recursos humanos sobre os recursos técnicos e materiais e, finalmente, do conceito-chave aprendizagem permanente sobre o dos conhecimentos adquiridos (Lima Santos, 1995). Neste contexto, não é descabido afirmar que a carga psicológica do trabalho sobre os indivíduos e as organizações tem aumentado e a tendência é que continue a aumentar no futuro, considerando, sobretudo, a sobre-estimulação a que todos os trabalhadores tendem cada vez mais a estar sujeitos a nível sensorial, cognitivo e decisional, a par da possível perda de interacção social, que poderá acentuar fenómenos de isolamento e individualismo, para além de outro tipo de problemas, que põem em relevo a necessidade de estratégias de aprender a aprender a lidar com a mudança, cujas tendências se verificam a nível do sistema produtivo e das condições de trabalho, implicando um aumento crescente da carga psicológica no trabalho e gerando a necessidade de se ter um conhecimento profundo e detalhado, quer teórico, quer prático, das interacções entre o trabalho e os indivíduos, e entre estes e a tecnologia, tanto mais necessário quanto as alterações se tornam imprevisíveis, para além da necessária adequação da legislação de segurança, higiene e saúde.

CONCLUSÕES

Em síntese, pode dizer-se que a configuração do espaço de trabalho industrial tem determinado o modo de prestação do trabalho, organizado as relações de trabalho, influenciado os comportamentos individuais e de grupo, permitido a concretização da melhoria progressiva das condições de trabalho, em especial das físico-ambientais (iluminação, temperatura, humidade e ruído) e da organização da saúde ocupacional.

Ora, à semelhança do que sucedeu na passagem da sociedade artesanal para a sociedade industrial, também na sociedade da informação todo um grupo de forças sociais e económicas está a convergir para transferir o local de trabalho. No entanto, mais do que uma transferência, o que parece caracterizar muitas situações de trabalho na Sociedade da Informação é, como já referimos, a ausência de local de trabalho, ou a realização do trabalho em não-lugares, considerando, em especial, as dimensões físicas e/ou psicológicas deste conceito.

De facto, nos não-locais de trabalho os trabalhadores já não afirmam a sua identidade nos espaços de trabalho, já não interagem no trabalho, pelo menos institucionalmente, já não constroem a sua história de vida pessoal e profissional em paralelo com a história do seu local de trabalho (Augé, 1994). O espaço de trabalho já não se distingue do espaço onde se vive ou convive, e vice-versa, e há dificuldade, senão impossibilidade, de criar ou fazer cumprir regras específicas em não-locais de trabalho, pois é um espaço que de certo modo nos pertence, é nosso, e nessa medida estamos legitimados a proceder nele como nos aprouver, com as nossas próprias regras, com auto-(ir)responsabilização, havendo neles uma desprogramação, mais ou menos lata, do espaço e do tempo de trabalho (Aguiar Coelho & Lima Santos, 1998).

O trabalhador (quando trabalha) ou o indivíduo em trânsito num não-local de trabalho, tem com o não-local de trabalho apenas uma relação contratual, embora uma relação contratual solitária que se poderá resumir, em muitos casos, apenas ao recibo de vencimento, que é o que lhe confere identidade, tal como o passageiro dos não-lugares só reencontra a sua identidade no controlo da alfândega, na portagem ou na caixa registadora (Augé, 1994).

Neste contexto, alguns problemas novos se podem pôr em termos de organização da saúde ocupacional, se tivermos em conta que a generalidade da população activa tende a viver cada vez menos tempo no trabalho (e menos ainda em locais de trabalho) e, em contrapartida, mais tempo em casa e na comunidade (mesmo quando possa estar a trabalhar). Os riscos do trabalho (mesmo os riscos clássicos do trabalho, como sejam os acidentes e doenças profissionais) que antes poderiam ser mais facilmente imputados ao trabalho, tendem a tornar-se cada vez mais imputáveis ao trabalhador e à comunidade.

Além disso, a juntar aos riscos clássicos do trabalho, são crescentes também outro tipo de riscos, em especial os riscos psicológicos e/ou sociais ligados ao trabalho (ou à falta dele), que não são objecto, em termos de saúde ocupacional, de estudos ou referências teóricas significativas, de investigação epidemiológica, de vigilância a nível do ambiente e do trabalhador, de avaliação e controlo, de prevenção e tratamento, para não falar da respectiva reparação (Comissão Europeia, 1997).

Assim, parece ser de preconizar que:

(1) Sejam promovidos e desenvolvidos debates e estudos sobre esta temática específica, destinados a identificar, medir, avaliar e prevenir os novos riscos, em especial os psicológicos, decorrentes das tendências de mudança que se verificam no âmbito concreto do sistema produtivo e das condições de trabalho;

(2) Seja dada uma ênfase crescente à informação, formação, educação e às medidas destinadas à criação de uma cultura de prevenção, na base dos seguintes princípios:

(i) maior responsabilização dos trabalhadores pela sua própria saúde;

(ii) a desprofissionalização e desmedicalização, em particular, da problemática da saúde no trabalho, em que os trabalhadores deixem de ser meros agentes passivos da intervenção dos profissionais de saúde, passando, pelo contrário, a ser sujeitos activos da construção de uma nova saúde ocupacional;

(iii) promoção da saúde nos locais de trabalho mas, sobretudo, e em geral, especificamente dirigida a habilitar as pessoas a aumentar o controlo sobre a sua saúde e a melhorá-la, no que se refere aos novos riscos do trabalho (Aguar Coelho & Lima Santos, 1996).

Finalmente, parece que terá de se encontrar um modelo alternativo que assegure, cada vez mais, com recurso a equipas pluridisciplinares, a Saúde Ocupacional dos muitos trabalhadores que deixaram ou irão deixar de ter como referência um determinado local de trabalho concreto, isto é, o ambiente de trabalho tradicional: então, podemos afirmar que o que está em jogo é a emergência de uma nova lógica que implica a determinação de novas oportunidades e ameaças, de novas vantagens e desvantagens, que também afectam a concepção da saúde ocupacional e dão um relevo particular e significativo aos riscos psicológicos, no contexto da sociedade pós-salarial e dos não-locais de trabalho, em que a oscilação das nossas referências temporais e espaciais, de acordo com Augé (1994), parecem anunciar a instantaneidade (por exemplo, dos meios de transporte,

informação e comunicação) e a ubiquidade (por exemplo, no caso da teleconferência).

BIBLIOGRAFIA

AGUIAR COELHO, J. M. & LIMA SANTOS, N.. *Saúde Ocupacional, Riscos Psicológicos e a Legislação de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.* Livro de Comunicações do 1º Congresso Nacional de Saúde Ocupacional. Póvoa de Varzim, (1996): pp. 109-112.

AGUIAR COELHO, J. M. & LIMA SANTOS, N.. *Os Não-Locais de Trabalho e a Organização da Saúde Ocupacional: (Re)Pensar o Papel do Ministério da Saúde Perante Novos Desafios de Saúde Pública.* Livro de Comunicações do 2º Congresso Nacional de Saúde Ocupacional. Póvoa de Varzim, (1998): pp. 201-216.

AUGÉ, M.. *Não-Lugares. Introdução a uma Antropologia da Sobremodernidade.* Lisboa: Bertrand Editora, 1994.

BILBAO, A. *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable.* Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, S.A., 1997.

COMMISSION EUROPÉENNE. *Construire la Société Européenne de l'Information pour Tous.* Rapport final du group d'experts de haut niveau. Luxembourg: Office des Publications Officieles des Communautés Européennes, 1997.

FISHER, G.-N.. *La Psychologie Sociale.* Paris: Éditions du Seuil, 1997.

GIDDENS, A.. *Sociologia.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

GORZ, A.. *Metamorfosis del Trabajo.* Madrid: Editorial Sistema, 1997.

LIMA SANTOS, N.. *Gestão de Recursos Humanos: Novas Tecnologias e Competitividade.* Revista da Associação Portuguesa de Fundição, nº 200 (1995): pp. 23-26.

RANTANEN, J.. *Occupational Health Services, an Overview.* World Health Organization Regional Publications. European Series, nº 26, 1990.

REDINHA & GOMES, M. R.. *A Relação Laboral Fragmentada. Estudo sobre o Trabalho Temporário.* Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

ROCARD, M.. *Les Moyens d' en Sortir.* Paris: Éditions du Seuil, 1997.