

TRANSFORMAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NA SAÚDE

Débora Miriam Raab Glina¹

Resumo

O objetivo é discutir as principais transformações organizacionais e do trabalho na atualidade e seus efeitos na saúde dos trabalhadores. Partindo do contexto sócio-econômico em que se insere o trabalho contemporâneo, serão abordadas as transformações no processo de produção, na organização do trabalho, nas tecnologias, nas formas de gestão e nas relações entre empresas.

Como conseqüências dessas transformações temos o desemprego estrutural e tecnológico; a precarização do trabalho e mudança no conceito de emprego; sobrecarga quantitativa e qualitativa dos trabalhadores que estão na ativa; mudança nas exigências do trabalho (*job demands*) com predomínio de exigências cognitivas; tensões nas relações interpessoais entre pares, com superiores, com subordinados e com clientes; alterações nas formas de organização dos trabalhadores devido à existência de trabalhadores registrados, autônomos e terceirizados nos locais de trabalho, entre outras.

As repercussões na saúde dos trabalhadores abrangem: mudança nas características dos acidentes de trabalho, com aumento de sua gravidade, “epidemia” de lesões por esforços repetitivos em diferentes ocupações e ramos de atividade, estresse no trabalho, incluindo a tecnoansiedade, tecnoestresse, fadiga e distúrbios de sono, aumento da rotatividade e absenteísmo em decorrência das demandas do trabalho.

O trabalho contemporâneo caracteriza-se ainda pela persistência dos processos de produção artesanais e manuais principalmente em pequenas empresas, mantendo-se os riscos relacionados a ruído, calor, substâncias químicas e acidentes de trabalho com máquinas. Essa persistência intensifica-se nos países em desenvolvimento.

Palavras-chave: transformações no trabalho, desemprego, exigências do trabalho, relações de trabalho, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, organização do trabalho.

Abstract

The objective is to discuss the main transformations of organizations and work at the present time and its effects in the workers' health. Beginning with the socioeconomic context, the transformations in the production process, in the work organization, in the

¹ Psicóloga, doutora em Psicologia Social pela PUC-SP, especialista em ergonomia pela POLI-USP, professora universitária, psicóloga no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Programa de Saúde do Trabalhador da Secretaria Municipal da Saúde, Prefeitura do Município de São Paulo, atua em atividades de consultoria em empresas (ergonomia, prevenção das LER/DORT e prevenção do estresse no trabalho). Endereço: Al. Ribeirão Preto 285 apto 121, Bela Vista, São Paulo, SP; F: 32663873; e-mail: deboraglina@originet.com.br.

technologies, in the administration forms and in the relationships among companies will be approached.

Some of the consequences of those transformations are: the structural and technological unemployment; the contingent work and change in the employment concept; the workers' who are in activity quantitative and qualitative overload; the change in the job demands with prevalence of cognitive demands; the tensions in the interpersonal relationships with mates, with superiors, with subordinates and with customers; the change in the forms of the workers' organization.

The repercussions in the workers' health embrace: change in the characteristics of the work accidents, with increase of its gravity, epidemic of musculoskeletal disorders in different occupations and activity branches, work stress, including the technoanxiety, technostress, fatigue and sleep disturbances, increase of the turnover and absenteeism due to the demands of the work.

The contemporary work is still characterized mainly by the persistence of the handmade production processes and manuals in small companies, remaining the risks related to noise, heat, chemical substances and work accidents with machines. That persistence intensifies at the countries in development.

Key words: transformations in the work, unemployment, demands of the work, work relationships, occupational diseases, work accidents, work organization.

Introdução

Embora considerando as enormes diferenças regionais, o Brasil é um país capitalista periférico, cujo processo de industrialização iniciou-se tardiamente e de forma acelerada marcado pela incorporação de novas tecnologias, submetido à lógica da divisão internacional do trabalho imposta pelos países capitalistas centrais. Coexistem no setor produtivo brasileiro relações de trabalho primitivas, como o trabalho escravo, parcerias que remontam ao período feudal, encontradas com frequência na área rural; contratos de trabalho tradicionais, ao lado de métodos modernos de gestão. Coexistem todas as modalidades de processos produtivos - da manufatura à automação - funcionando de modo complementar, dentro da lógica do sistema capitalista.

O contexto sócio-econômico atual é embasado no neoliberalismo ² e se caracteriza pela globalização da economia. Estamos vivenciado o processo denominado de Terceira Revolução Industrial ou Reestruturação Produtiva, entendido como uma nova forma de produzir, viabilizada pelos avanços tecnológicos e por novas formas de organizar e gerir o trabalho, que têm uma abrangência global, vêm introduzindo mudanças radicais na vida e relações das pessoas e países, no seu viver e adoecer. A principal conseqüência desse

processo de transformação, dada a sua repercussão social, é a diminuição dos postos de trabalho ou desemprego estrutural. Acresce-se a esse desemprego o aumento das exigências e qualificações requeridas dos trabalhadores, reforçando a exclusão dos menos qualificados, menos escolarizados, muito jovens, mais idosos e portadores de algum tipo de deficiência ou seqüela.

O contexto da atualidade (globalização, desindustrialização, transformações tecnológicas, novas formas de gestão e organização do trabalho) é marcado por índices crescentes de desemprego estrutural e tecnológico, bem como, de precarização do trabalho (terceirização, emprego temporário, emprego em tempo determinado, emprego em tempo parcial, trabalho eventual, trabalho domiciliar, estagiários, aprendizes, etc.). O emprego estável só é assegurado a um núcleo de trabalhadores de difícil substituição em função de suas qualificações, experiência e responsabilidades e funcionários públicos. A precarização do trabalho inclui a exclusão de uma massa de trabalhadores do gozo de seus direitos legais, a consolidação de um exército de reserva e agravamento de suas condições.

No Brasil, nos últimos 10 anos, diminuiu o trabalho formal e aumentou o trabalho “sem carteira assinada” e “por conta própria”. Na população economicamente ativa (PEA) brasileira, estimada em 1997, em 75,2 milhões de pessoas (IBGE-PNAD, 1998), cerca de 36 milhões eram considerados empregados, dos quais 20 milhões “com carteira assinada”, ou seja, aproximadamente 43%. Cresce o desemprego real e disfarçado de sub-emprego. Segundo a OIT, durante a década de 90 o emprego informal cresceu de 4 a 5% ao ano, na América Latina. Estima-se em 41,85% da PEA o número de desempregados.

Transformações na organização do trabalho e na organização da produção

O taylorismo ou administração científica ou organização científica do trabalho, ou racionalização, movimento que se iniciou no final do século XIX e início do século XX representou, segundo Braverman (1981), a culminação de uma tendência preexistente. Taylor não procurava a melhor maneira de trabalhar em geral, e sim a solução de como controlar melhor a força de trabalho. Para tanto, preconizava a necessidade da gerência impor ao trabalhador a maneira rigorosa pela qual o trabalho devia ser executado, não

² De acordo com Ferreira (1986) **Neo** significa novo, moderno e **Liberalismo econômico** é a doutrina segundo a qual os fenômenos econômicos tendem ao equilíbrio pelo livre jogo da concorrência e da não intervenção do Estado.

deixando ao trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho. Constitui-se de 3 princípios básicos:

- 1) Dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, em que o processo de trabalho se torna independente do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores, dependendo inteiramente de decisões gerenciais.
- 2) Seleção e treinamento “científico”. Tendo o trabalho sido estudado, analisado, simplificado e dominado pela gerência, era necessário escolher-se o trabalhador adequado, que não era aquele que conhecia um ofício ou possuía várias habilidades, mas aquele que possuía capacidades pessoais específicas para a realização daquele trabalho. Esse trabalhador devia também ser adestrado, ou seja, ensinado a executar o trabalho da maneira prescrita pela gerência.
- 3) Separação da concepção e execução, cabendo ao operário apenas a execução. A divisão do trabalho tem como consequência a especialização do trabalhador no fragmento de trabalho que lhe cabe, mas, por outro lado, desqualifica-o em relação ao processo global. O controle total do processo de trabalho pela gerência permite a intensificação dos ritmos e a eliminação dos tempos inúteis (gastos pelos trabalhadores com outras atividades que não o próprio trabalho). A supervisão cerrada garante a obediência e controla a preguiça e indolência dos trabalhadores, que só trabalham pelo incentivo salarial (salário por peças).

O método utilizado por Taylor era o estudo dos tempos e movimentos. Este método procura adaptar o homem ao trabalho, tornando-o mero apêndice da máquina. Parte de uma desconfiança básica em relação ao ser humano e seus motivos, o que leva a uma necessidade de controle e prescrição excessivos.

Em 1913 Ford aplicou pela primeira vez os princípios da linha de montagem na fábrica de automóveis Ford Motor Company. O fordismo pode ser considerado como um desenvolvimento do taylorismo no sentido de buscar-se o auxílio dos elementos objetivos do processo, no caso a esteira, para objetivar o elemento subjetivo, o trabalhador. Caracteriza-se pela linearização e sincronização dos fluxos produtivos, padronização dos componentes, parcelização das tarefas, princípios de economia de movimentos. Tratava o fordismo de fixar o trabalhador num determinado posto de trabalho, com as ferramentas especializadas para a consecução dos diferentes tipos de trabalho e transportar através da

esteira o objeto de trabalho em suas diferentes etapas de acabamento, até a sua conformação como mercadoria. A esteira rolante passou a ter funcionamento ininterrupto, combinando operações extremamente parceladas dos trabalhadores. Fixo no seu posto de trabalho, o homem passou a ser quase um componente da máquina, fazendo movimentos mecânicos. No fordismo temos também a produção de massa de bens padronizados.

Antes de 1970 a oferta de produtos era menor do que a procura. Na primeira metade de 70 começam a haver mudanças, tais como, crises de energia, entrada de novos produtores, etc. e passa a ocorrer maior oferta que demanda. O clima de competição pós 70 força um novo tipo de organização. Novas formas de organização do trabalho que passaram a ser encontradas são a sócio-técnica e o modelo japonês.

A escola sócio-técnica está associada ao Tavistock Institute of Human Relations. Há pouco mais de 40 anos, um pequeno grupo de pesquisadores ingleses, incluindo psicólogos, psiquiatras, sociólogos, antropólogos, engenheiros, entre outros, tomou contato com experiências que indicavam ser possível organizar o trabalho de forma diversa do modelo taylorista/fordista. Esta maneira alternativa privilegiava o conteúdo do trabalho, buscando compreender as questões sociais, psicológicas e organizacionais na situação de trabalho juntamente com as questões tecnológicas.

Geralmente, o projeto de sistemas produtivos enfatiza a escolha do sistema técnico (máquinas e instalações). Tal escolha baseia-se em fatores econômicos explícitos e pressupostos humanos e sociais implícitos. A visão de homem que normalmente embasa este determinismo tecnológico é a da pessoa como extensão não confiável da máquina, cujas atividades devem ser planejadas e controladas ao máximo, por ser imprevisível e desprovida de conhecimento e iniciativa, desempenhando funções que são eventos desconectados do resto de sua vida.

Como consequência da subordinação do sistema social ao sistema técnico e da decorrente inadequação desta forma de organização à condição humana, o próprio desempenho no trabalho é prejudicado: diminuem a produtividade e a qualidade, aumentam as taxas de absenteísmo e rotatividade, aparecem conflitos interpessoais e intergrupais, surgem distúrbios psicossomáticos.

Entre outras idéias, o enfoque sócio-técnico prevê que os aspectos técnicos e sociais sejam otimizados conjuntamente, sem subordinação de um ao outro. Outra idéia central é o

princípio da mínima especificação crítica, ou seja, explicita-se o que precisa ser feito, prazos e qualidade exigida, mas permite-se ao grupo de trabalhadores que decida sobre o como. Nesse modelo a satisfação no trabalho provem de 3 fontes: as relações interpessoais no trabalho e fora dele e o desempenho do próprio trabalho. A responsabilidade, a realização e o reconhecimento são fundamentais para que haja orgulho e comprometimento com o trabalho.

Os grupos semi-autônomos (GSA) são um dos frutos da concepção sócio-técnica. Trata-se de uma equipe de trabalhadores que executa, cooperativamente, as tarefas que são designadas ao grupo, sem que haja uma pré-definição de funções para os membros. O grupo recebe uma tarefa com baixo nível de detalhamento, recursos para executá-la e tem autonomia para estruturar-se durante o desenvolvimento do trabalho (Emery, 1963). A autonomia é restrita a como se auto-organizar para atingir os objetivos. A supervisão existe fora dos GSA, fazendo o supervisor a atividade de gerenciamento de fronteiras.

O modelo japonês, segundo Fleury (1987), tem como principal característica o correto equacionamento das condicionantes políticas, econômicas, tecnológicas e socioculturais, em uma proposta de organização de trabalho altamente adequada e eficaz. Este modelo baseia-se no trabalho em grupos de forma cooperativa que, por sua vez, é concretamente favorecido pelo contrato permanente de trabalho e pelo sistema de promoção por senioridade. A produção enxuta (lean production) é um sistema de produção superior ao taylorista/fordista de todos os pontos de vista: produção, qualidade, participação dos trabalhadores, etc. O **gerenciamento da qualidade total (TQM)** implica em tudo aquilo que alguém faz ao longo de um processo (conjunto de elementos que, se organizados no tempo e espaço, conduzem à realização de um produto ou serviço) para garantir que um cliente, fora ou dentro da organização, obtenha exatamente aquilo que deseja, em termos de características intrínsecas, custo e atendimento. A perfeição é vista não só como possível, mas também como desejável. O ideal desse modelo é que tudo seja feito corretamente da primeira vez. A qualidade total deveria ser plena, abrangendo todo o processo que origina o produto; preventiva, evitando antecipadamente desvios do produto com relação aos requisitos do cliente; proprietária, assumida por todos que fazem parte da organização; permanente, incorporando-se ao comportamento gerencial e individual no cotidiano; progressiva, requerendo o contínuo aperfeiçoamento da maneira de se fazerem as coisas.

Envolve o trabalho em times, a polivalência, a flexibilidade, a participação dos trabalhadores, a administração por objetivos e o reconhecimento do trabalho.

Exemplos do modelo japonês são os Círculos de Controle de Qualidade, o Just in Time e o Kanban. Os Kanbans segundo Roesch & Antunes (1990) são técnicas visuais de comunicação para indicar o que e quanto deve ser produzido e quais as falhas do processo. O Just in Time consiste em atender as demandas flutuantes do mercado de forma eficiente e no momento exato, através da flexibilização das estruturas produtivas. Os Círculos de Controle de Qualidade são grupos que analisam os problemas do processo produtivo e apresentam soluções, tendo em vista a redução dos custos, o aumento da produtividade e qualidade do trabalho e o estímulo da participação e motivação dos trabalhadores.

A organização do trabalho no Brasil caracteriza-se por pequenas adaptações de modelos tradicionais, bem como pela introdução de versões locais de novos modelos.

Os estudos realizados por Fleury (1982 e 1987) corroboram essa posição. A partir de um estudo realizado em pequenas e médias empresas do setor de máquinas-ferramenta, Fleury (1982), identificou um esquema preponderante de organização do trabalho que denominou de **rotinização**. Esse esquema poderia ser considerado uma variante da racionalização do trabalho (ou taylorismo) na medida em que, como esta, não permitia a criação de grupos de trabalho e separava a execução da tarefa do planejamento até um nível conveniente. Mas, ao contrário da racionalização do trabalho, não estabelecia a maneira ótima de produzir; não procedia à seleção e desenvolvimento científico do trabalhador e não usava recompensas monetárias como fator motivacional para aumentar a produtividade.

A lógica desse esquema é derivada, de forma geral, de uma determinada concepção sobre o trabalhador e o mercado de mão-de-obra. As premissas básicas desse esquema são: a criação de uma estrutura organizacional de apoio à produção de porte, tal que permita a utilização de uma mão-de-obra desprovida de conhecimentos sobre o processo e sobre o produto; o estabelecimento de tarefas simples individualizadas, que permitam a substituição, temporária ou permanente, do operário; a criação de um sistema hierárquico para supervisão das tarefas, eliminando a necessidade de contato entre os operários para coordenar o fluxo produtivo.

Tanto a rotinização como a racionalização fazem uso da divisão extrema do trabalho, mas com finalidades diferentes. No caso da racionalização, a justificativa é a

busca da máxima produtividade. Para tanto, define a melhor maneira de produzir e utiliza incentivos salariais. No caso da rotinização, que não estabelece o melhor método e não usa incentivos salariais, a finalidade é evitar qualquer contato direto entre os operários e não depender de trabalhadores individuais, já que a mão-de-obra é vista como incompetente, irresponsável e indolente.

Em estudo posterior, Fleury (1987) relatou que, em decorrência das modificações ocorridas no país após 1982 e que levaram a uma maior exigência de eficiência e eficácia das empresas, a rotinização foi abandonada, ainda que temporariamente, na maioria das empresas que haviam sido pesquisadas no seu estudo anterior. As empresas lançaram mão das novas formas de organização do trabalho: enriquecimento de cargos, grupos semi-autônomos e o modelo japonês.

Os **grupos semi-autônomos** tiveram formas de institucionalização bastante diferenciadas, em função das práticas administrativas das empresas, reações dos trabalhadores e dos sindicatos. Em muitas empresas, por exemplo, a idéia era reduzir o contingente de mão-de-obra, não repondo trabalhadores dentro das equipes quando ocorriam faltas ou demissões, exigindo assim mais da equipe. No caso do modelo japonês, os **Círculos de Controle de Qualidade** foram os que tiveram maior difusão no Brasil. Eles não exigem (a princípio) maiores investimentos e não alteram a estrutura formal da empresa, nem tampouco as condições e organização do trabalho. Esse é o máximo de participação que os altos executivos entendem que deva existir num programa de gerenciamento da qualidade. A participação nos lucros e a remuneração compatível com a multifuncionalidade ainda são aspectos mal resolvidos. Além do que, como exigir que aquele trabalhador que foi condicionado a apenas cumprir a organização prescrita do trabalho passe a ter iniciativa, decidir e ainda ser criativo? Outro aspecto que chama a atenção é a mudança das exigências do trabalho (job demands), que agora aliam a questão da resistência física às exigências cognitivas.

Thiry-Cherques (1995) encontrou uma contradição entre o discurso modernizante e a idéia da sobrevivência da organização, de uma de suas partes ou da forma de organizar, ou seja, a ocorrência simultânea de aceitação da lógica do mercado, reprodução do discurso modernizante e resistência à inovação. A conseqüência parece ser um compromisso entre o discurso e a prática. Aponta ainda uma contradição entre a busca produtivista e a tradição

paternalista de nossa sociedade. Todas essas contradições indicadas pelo autor denunciam o **duplo pensar**, que não é meramente um disfarce dos verdadeiros sentimentos, nem a dicotomização entre o pensar e agir, mas a crença em duas coisas contraditórias ao mesmo tempo.

O trabalho contemporâneo e as novas tecnologias

Para Neder et al. (1988) as novas tecnologias consistem no desenvolvimento de três processos que podem dar-se ou não de forma simultânea. São eles: 1) automação microeletrônica - consiste na instalação de equipamentos com microprocessadores, tais como: máquinas - ferramentas de controle numérico, controles lógico-programáveis, sistemas CAD/CAM e robôs; 2) informatização - consiste em um sistema de recolhimento, centralização e processamento de informações, especialmente as referentes ao processo de produção e aos inventários de matérias primas; 3) inovação organizacional.

As inovações tecnológicas se, indiscutivelmente, têm ensejado a redução ou eliminação de alguns fatores de risco ocupacional, tornando o trabalho, mais leve, menos perigoso, menos sujo, têm introduzido outros, traduzidos na crescente carga psíquica e sofrimento mental.

As conseqüências das novas tecnologias são: o desemprego, a intensificação do trabalho, aumenta o desgaste mental dos trabalhadores, devido à monotonia e há maior probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho com maior gravidade dada a presença de robôs. Há necessidade de se lidar com dados abstratos (através do computador) - exigindo uma sobrecarga cognitiva e uma maior adaptação ao tempo e modo de funcionar do computador, há maior controle da chefia sobre o trabalho, ocorre ainda maior esforço visual, postura estática, movimentos repetitivos, maior isolamento dos trabalhadores, entre outros.

O trabalho contemporâneo e a gestão da empresa

Small is beautiful, ou seja, hoje em dia é considerado adequado e bom que as empresas tenham estruturas “enxutas”, o downsizing veio diminuir os níveis hierárquicos, para tomar as decisões mais ágeis. Essa tendência aliada às novas formas de organização do trabalho e às novas tecnologias torna cada vez menor o número de funcionários necessários

para “tocar” a empresa, ao custo, obviamente de maior sobrecarga de trabalho para os que ficam e maior tensão devido ao medo de demissões.

Outra tendência atual é a gestão participativa. No caso brasileiro a participação se resume à apresentação de sugestões e a grupos que se reúnem para propor melhorias, em alguns casos ocorre também a participação nos lucros. É ainda difícil para as gerências compreender como gerir participativamente e qual o seu novo papel neste contexto.

O emprego atualmente é visto como algo mais transitório, que dura enquanto houver interesse mútuo. Nem é mais desejável que alguém permaneça por muitos anos numa mesma empresa. Há maior mercado para generalistas, de preferência que dominem diversos idiomas, saibam manusear o computador, tenham estudado e/ou trabalhado fora do país, entre outros. Trata-se da empregabilidade, ou seja, o trabalhador é instado a investir em si, na sua formação, na aquisição de um conjunto de habilidades que seja do interesse dos mais diversos empregadores. Hoje em dia, a segurança em termos de emprego depende de quanto valor o empregado é capaz de agregar para a empresa através do seu trabalho.

O trabalho contemporâneo e a relação entre as empresas

As empresas são instadas a concentrar seus esforços naquilo que é o seu produto principal, naquilo que é a sua essência, terceirizando todas as atividades periféricas e atividades meio. Já existe também a quarteirização, ou seja, uma empresa terceirizada que gerencia todas as outras terceirizadas e que é a única que tem relacionamento com a empresa cliente.

Podem existir empresas virtuais, quando duas ou mais empresas se agrupam na prática para uma atividade em conjunto, sem fusões em termos de estrutura formal. Podem ocorrer casos em que um determinado produto é desenvolvido desde o projeto pela empresa cliente e seus fornecedores. Ocorrem ainda redes de franqueados e trabalho autônomo.

A divisão social e técnica do trabalho enseja a fragmentação do processo produtivo, transferindo etapas do processo ou tarefas sujas, pesadas e perigosas ou insalubres para pequenas empresas, no processo de terceirização e quarteirização das atividades, ou para empresas domésticas, no fenômeno da domiciliação do risco. Esta divisão do trabalho ocorre no cenário internacional entre os países centrais e periféricos, ou ricos e pobres e repete-se dentro dos países, obedecendo à mesma lógica: aumento da produtividade, melhoria da qualidade e diminuição dos custos, na competição pelos mercados.

A flexibilização dos contratos de trabalho é outra estratégia utilizada no processo de reestruturação produtiva. Representa uma perda de conquistas históricas dos trabalhadores, tais como, o descanso semanal remunerado, férias, assistência à saúde, etc.

A terceirização, trabalho informal, trabalho autônomo, trabalho doméstico, representam formas de precarização do trabalho.

Essas situações podem criar tensões nas relações interpessoais entre pares, com superiores, com subordinados e com clientes, bem como alterações nas formas de organização dos trabalhadores devido à existência de trabalhadores registrados, autônomos e terceirizados nos locais de trabalho.

Repercussões na saúde dos trabalhadores

O perfil de mórbido-mortalidade que encontramos é caracterizado por uma grande heterogeneidade, consequência da coexistência das mais diversas formas e estágios dos processos de produção. Há uma mistura de padrões de adoecimento e morte heterogêneos. Os velhos problemas de saúde-doença se superpõem aos novos e a morbidade ocupacional mescla-se com a não ocupacional, resultando em um tipo de mosaico. É cada vez mais difícil falar de um mundo do trabalho que pertença à esfera da fábrica ou da produção e um mundo fora do trabalho. Da mesma forma, fica difícil definir com clareza quem são os trabalhadores.

Os acidentes de trabalho (AT) aparentemente vêm diminuindo, em grande parte devido à subnotificação, mas sua gravidade e letalidade vem aumentando frequentemente em função das novas tecnologias. O quadro abaixo retrata os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ocorridos em São Paulo e no Brasil entre 1996 e 1999.

Motivo/ ano	Típico	Trajeto	Doença ocupacional	Total/SP	Total/Brasil
1996	145.489	16.909	13.556	175.954	395.455
1997	162.564	15.453	16.845	194.862	421.343
1998	162.083	15.148	14.962	192.193	401.254
1999	141.722	14.881	10.690	167.293	378.365

Fonte: Base de dados históricos do anuário estatístico da Previdência Social.

QUADRO 1 - acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ocorridos em São Paulo e no Brasil entre 1996 e 1999.

Há que se registrar que, além da subnotificação, menos da metade da população trabalhadora é coberta pela Previdência Social. O restante da população economicamente ativa, servidores públicos, trabalhadores da economia informal, empregados domésticos, trabalhadores rurais e os submetidos ao trabalho precarizado, não têm seus acidentes notificados ao INSS (Ribeiro, 2000). Observa-se ainda que o INSS freqüentemente não caracteriza os AT e doenças ocupacionais. Além disso, só aparecem nas estatísticas os trabalhadores que recebem benefícios do INSS. Segundo Mendes (1995) ocorre elevada mortalidade causada pelo trabalho, com incidência anual de 20 mortes em cada 100.000 trabalhadores. Constatamos ainda elevada ocorrência de incapacidade para o trabalho. Mais de 100.000 trabalhadores são aposentados por invalidez. Temos de 15 a 20.000 casos de incapacidade permanente parcial ou total devido a AT ou doenças ocupacionais.

Persistem doenças do trabalho “antigas”, conhecidas desde a Idade Antiga, tais como o saturnismo (intoxicação por chumbo), hidrargirismo (intoxicação por mercúrio), benzenismo, silicose, asbestose, pneumoconioses dos trabalhadores do carvão, outras pneumopatias ocupacionais, perda auditiva induzida por ruído ocupacional, entre outras, com incidência anual de 5 a 6 mil casos.

Ao mesmo tempo, ocorre uma crescente incidência de “novas” doenças relacionadas ao trabalho, isto é, agravos à saúde que têm aparecido ou reaparecido com vigor renovado, tais como, a fadiga, os distúrbios de sono, a hipertensão arterial, os cânceres de origem ocupacional, a fadiga visual, a dermatite causada pela eletricidade estática proveniente dos componentes eletrônicos dos terminais de vídeo e dirigida à face e mãos dos operadores. Merecem destaque as lesões por esforços repetitivos, atualmente denominadas de distúrbios ósteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) e o estresse.

As LER/DORT contribuem com mais de 65% dos casos reconhecidos pela Previdência Social. São transtornos que acometem tendões, nervos, vasos, ossos e articulações principalmente dos membros superiores e coluna cervical. Embora descritas por Ramazzini já em 1700, têm aumentado significativamente em todo o mundo, principalmente a partir da década de 70. Atingem trabalhadores de diversas profissões e diferentes setores da produção. Associadamente, vários fatores contribuem para o seu surgimento: 1) condições de trabalho: temperaturas extremas, vibrações, ruído, iluminação

inadequada; 2) fatores biomecânicos: repetitividade, emprego de força, manutenção por períodos prolongados ou adoção freqüente de algumas posições de mãos, pulso, antebraço ou ombro, pressão mecânica localizada, provocada pelo contato de cantos retos ou ponteados de um objeto ou ferramenta com tecidos moles do corpo e trajetos nervosos, uso de ferramentas elétricas, invariabilidade do trabalho, posturas inadequadas, trabalho muscular estático, problemas com o posto de trabalho; 3) organização do trabalho e psicossociais: problemas com a organização do trabalho, pressão no trabalho, baixa autonomia, pouca variedade no conteúdo da atividade, falta de apoio dos colegas, inadequação capacidade-função-salário, falta de material, encomenda extra, urgências e emergências, retrabalho, falta de pessoal, desemprego estrutural, tipo de tecnologia, produtividade, temporalidade, ritmo e cadência, forma de remuneração, tipo de supervisão, visibilidade do problema; 4) físicos e pessoais: sexo, idade, altura e peso, diferenças anatômicas, tipo de tecido, lesão prévia, problemas inflamatórios generalizados, doenças neuromusculares, doenças metabólicas; 5) pressão psicológica no trabalho, gerando tensão; 6) atividades desenvolvidas fora do trabalho. As DORTs possuem 4 graus, com diferentes prognósticos e seu diagnóstico é essencialmente clínico.

Outro problema atual é o estresse. Definirei estresse seguindo Selye (1973), que em 1936 o definiu como: *a resposta não específica do corpo a qualquer exigência feita sobre ele*, ou seja, um conjunto orquestrado de defesas do corpo contra qualquer forma de estímulo nocivo (estressor). Estresse não é doença e sim tentativa de adaptação: o organismo lança mão das energias do corpo preparando-se seja para a luta, seja para a fuga. Ele ocorre no dia a dia, faz parte de todas as atividades. Pode ser positivo quando motiva, desafia, dá um senso de propósito. Frente a estressores muito intensos ou muito duradouros a capacidade de adaptação pode esgotar-se sobrevivendo a doença ou até a morte. Trata-se de um estresse “negativo”, o distress. Muitos eventos estressantes (sejam positivos ou negativos) podem causar uma sobrecarga de estresse.

Um segundo ponto a considerar é que os eventos em si não são estressantes. É a forma como interpretamos e reagimos a eles que os torna estressantes. Nem sempre o que é estressor para uma pessoa o será para outra, isto porque somos diferentes em função de nossa história de vida e personalidade e tendemos a interpretar os eventos do cotidiano de forma diferente. Ou seja, o indivíduo não é um ser que responde passivamente a

estressores, mas alguém que ativamente interage com eles. Assim, frente a um estressor potencial nos perguntamos: De que forma isto afeta meu bem-estar? A nossa resposta podendo ser: a) isto pode me causar benefício; b) isto é neutro; ou c) isto pode me causar problemas (mal, perda, ameaça ou desafio). A segunda pergunta é: posso enfrentar esse problema? Se a resposta for positiva colocamos em prática uma ou várias entre milhares de estratégias para enfrentar o problema. Caso contrário, nossas opções diminuem bastante e podem ser totalmente ineficazes para lidar com o estressor. Além disso, nossas avaliações cognitivas e formas de enfrentamento vão se modificando face a novas informações, novos fatos. Nesse contexto, podemos definir estresse seguindo Lazarus & Folkman (1984), para quem estresse é: *a relação particular entre a pessoa e o ambiente, que é avaliada pela pessoa como sobrecarregando ou excedendo seus recursos e ameaçando o seu bem-estar.*

Os estudos sobre o estresse no trabalho normalmente: listam estressores de natureza diversa, procuram por um conjunto de características pessoais que torne as pessoas mais propensas ao stress, estabelecem uma série de indicadores de stress, um grupo de variáveis moderadoras e um conjunto de conseqüências para a saúde. Os estressores apontados em diversos estudos são: sobrecarga de trabalho, pressão no trabalho, responsabilidade por pessoas, conflito de papel, ambigüidade de papel, inabilidade para desenvolver relacionamentos satisfatórios no trabalho, percepção de desenvolvimento de carreira inadequado e falta de controle sobre o trabalho, incluindo o seu ritmo.

Vários estudos apontam para a existência de um tipo de personalidade (tipo A), caracterizada por competitividade, perfeccionismo, envolvimento absoluto com o trabalho, entre outras, que favorece o aparecimento de doenças coronarianas.

Quanto aos indicadores de estresse foram desenvolvidas várias escalas para detectá-lo. As variáveis moderadoras seriam, por exemplo, o apoio social recebido. Quanto às conseqüências do estresse, vão desde doenças de diversos tipos, morte, até absenteísmo, rotatividade, atrasos, insatisfação, sabotagem e baixos níveis de desempenho. Esses modelos de estresse ocupacional falham por não levar em conta a subjetividade dos trabalhadores, não teorizar sobre a relação entre a experiência subjetiva e o contexto social, falta também uma análise sobre o funcionamento organizacional ou social. Pior ainda, os problemas de estresse são reduzidos a um nível estritamente individual e para solucioná-los são propostas ações no sentido de que cada um modifique seus hábitos nocivos de

alimentação, ingestão de álcool, consumo de drogas, sedentarismo, entre outros, como se todos os estressores encontrados no trabalho pudessem ser enfrentados dessa maneira, ou seja, através de uma ação individual e unilateral do trabalhador. Esse enfoque precisa mudar para que realmente se possa diminuir os níveis de estresse nos locais de trabalho.

Um dos tipos mais insidiosos de estresse no trabalho é o burnout. Trata-se de uma síndrome caracterizada por: exaustão emocional, despersonalização e sentimento de reduzida realização e satisfação pessoal. Ocorre frequentemente em profissões de ajuda, tais como, enfermeiras, assistentes sociais, médicos, psicólogos; em executivos; mas qualquer um que faça um trabalho tedioso, sob pressão, cujas exigências são grandes e as recompensas pequenas, pode sofrer de burnout.

O tecnoestresse é definido por Craig (1984) como uma doença moderna de adaptação causada pela inabilidade de enfrentar as novas tecnologias de computador de forma saudável. Manifesta-se de duas formas distintas e relacionadas: numa luta para aceitar a tecnologia do computador e na mais especializada forma de superidentificação com a tecnologia computacional.

Os aspectos do tecnoestresse mais comumente estudados são: o estresse baseado na máquina (físico e psicológico, causado por problemas ergonômicos, de software mal desenhado, etc); a ansiedade com relação ao computador e a obsessão pelo computador em trabalhadores de escritório, executivos, usuários domésticos, hackers, estudantes e adolescentes. O sintoma primário daqueles que são ambivalentes, relutantes ou temerosos de computadores é a ansiedade, que se expressa de diversas formas: irritabilidade, dores de cabeça, pesadelos, resistência em aprender sobre o computador, ou rejeição da tecnologia. A tecnoansiedade aflige mais comumente aqueles que se sentem pressionados pelo empregador, colegas ou cultura geral que prega a aceitação e uso de computadores. Pode ocorrer a ansiedade em termos de performance, do volume de informações e conflito de papel, entre outros.

Além das doenças profissionais, possíveis conseqüências do trabalho contemporâneo para a saúde, indicando muitas vezes estratégias defensivas, são a rotatividade, absenteísmo e dependência química. Com referência à dependência química, tomando apenas o caso do consumo de bebidas alcólicas, estima-se que 10% da força de

trabalho na empresa privada e de 18 a 22% na área governamental apresenta algum grau de alcoolismo.

Bibliografia

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

CRAIG, B. **Technostress:the human cost of the computer revolution**. Reading, MA:Addison-Wesley, 1984, 16.

EMERY ,F. **Some hypotheses about the way in which tasks may be more effectively put together to make jobs**. Tavistock Institute for Human Relations, Doc.T-176, 1963.

FLEURY, A.C. Organização do trabalho em pequenas e médias empresas do setor mecânico. **Rev. Adm. Empr.** Rio de Janeiro, v. 22, n. 4, p.17-27, 1992.

FLEURY, A.C. Organização do trabalho na indústria: recolocando a questão nos anos 80. In: Fleury, M.T.L.; Fischer, R.M. (coords). **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1987.

FLEURY, A.C.; VARGAS, N. (orgs.). **Organização do trabalho**. São Paulo, Atlas, 1987.

LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer Publishing Company, 1984.

MENDES, R. Saúde e Segurança no Trabalho: Acidentes e Doenças Ocupacionais IN **O trabalho no limiar do século XXI**, Ltr, São Paulo, 1995.

NEDER, R., ABRAMO, L.W.,SOUZA, N.H.B.,FALABELLA, G.,SILVA, R.A. **Automação e Movimento Sindical no Brasil**, Hucitec, São Paulo, 1988.

RIBEIRO, M.C.S.A. **Acidentes de Trabalho referidos por trabalhadores moradores na região metropolitana de São Paulo em 1994: um levantamento de base populacional**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Medicina da USP, São Paulo, 2000.

ROESCH, S.M.A.; ANTUNES, E.D.D. O just-in-time e a emergência de um novo cargo: o operador multifuncional. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 25, n. 4, p. 44-53, 1990.

SELYE, H. The evolution of the stress concept, **American Scientist**. s/l., v.61, nov-dez. 1973.

THIRY-CHERQUES, H.R. A rebeldia conservadora: aspectos da resistência à modernização nas organizações brasileiras, **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 1, p. 30-37, jan-fev. 95.