

DOI: 10.5327/Z16794435201917S1002

Conferência 03**TRABALHANDO O TEMPO TODO EM QUALQUER LUGAR -
COMO LIDAR COM OS DESAFIOS PARA A SAÚDE DOS
TRABALHADORES NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**Lucia Rotenberg¹

¹Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde, Instituto Oswaldo Cruz, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, Brasil.
E-mail: <lucia.rotenberg@gmail.com>

Esta conferência aborda mudanças nas dimensões espaço-temporais do trabalho decorrentes do uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs) e seus efeitos à saúde dos trabalhadores. Se na década de 1980 os computadores pessoais passaram a permitir a realização do trabalho em casa, anos depois os laptops e telefones celulares promoveram o trabalho “portátil”, inclusive durante o deslocamento. Finalmente, as conexões online levaram ao desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação e seu uso para o trabalho, sem limites de espaço ou tempo, ou seja, em qualquer lugar, a qualquer hora¹.

Este contexto dá lugar ao chamado Teletrabalho, definido como uma forma de organização e/ou realização de trabalho, através de tecnologias da informação, mediante uma relação profissional na qual o trabalho é realizado regularmente fora da empresa. O teletrabalho integra as chamadas “Novas formas de trabalho”, que se caracteriza pela flexibilidade temporal e espacial geralmente combinada com o uso de TICs, com avaliação com base no desempenho².

As vantagens observadas quanto à maior autonomia, maior controle do tempo de trabalho e o menor tempo e custo de deslocamentos são obscurecidas pela perda do apoio social dos colegas e a sensação de isolamento. Além disso, há maior tendência a trabalhar por mais horas, o que, por sua vez, compromete o equilíbrio vida profissional-vida pessoal e prejudica a recuperação e o desempenho no trabalho². Frequentemente este tipo de flexibilidade está relacionado a um aumento de horas extras e a interferências negativas na vida doméstica. Assim, tal modalidade de trabalho pode se mostrar vantajosa no curto prazo, mas pode ter consequências negativas para a saúde e bem-estar dos trabalhadores a longo prazo².

De fato, são observadas piores condições de saúde, mais problemas na interface vida pessoal-trabalho e maiores níveis de estresse entre os trabalhadores que usualmente desenvolvem atividades profissionais fora da empresa³. Este grupo tende a apresentar maior tempo dedicado ao trabalho, quando comparado àqueles cujo trabalho se restringe à empresa¹.

A conferência irá abordar as políticas voltadas para a saúde dos teletrabalhadores, tal como as ações da *European Framework Agreement on Telework in the EU*, de 2002, única iniciativa no nível internacional a este respeito. Este acordo prevê um quadro geral para o teletrabalho a ser implementado de acordo com os procedimentos e práticas de cada país. As principais ações incluem (I) o caráter voluntário do teletrabalho tanto para o trabalhador quanto para o empregador; (II) a garantia de que os teletrabalhadores beneficiem dos mesmos direitos que os trabalhadores que atuam nas instalações do empregador; e (III) a provisão, instalação e manutenção de equipamentos para teletrabalho, que é de responsabilidade do empregador, a menos que o teletrabalhador opte por usar seu próprio equipamento³.

As medidas também visam promover a saúde e segurança no trabalho dos teletrabalhadores, considerando que esta é uma responsabilidade do empregador, além de medidas para impedir que o teletrabalhador fique isolado do resto da comunidade profissional da empresa. Outras medidas se referem ao acesso a oportunidades de formação e desenvolvimento de carreira e os direitos coletivos, que devem ser os mesmos que para os demais trabalhadores³.

Outro aspecto relevante se refere ao contato, por parte da empresa, em relação a assuntos profissionais fora do horário de trabalho. Entre os trabalhadores de países europeus, o risco de desfechos de saúde e absenteísmo por doença é maior no grupo que relatou ser frequentemente contactado em relação a questões de trabalho fora do “horário normal”, independentemente das características demográficas, da carga de trabalho, autonomia, controle sobre as horas de trabalho e variáveis ligadas à jornada de trabalho. Mesmo contatos ocasionais por telefone ou e-mail podem interromper o descanso, afetando a recuperação, o sono e a participação na vida social⁴.

No cenário atual de intensificação do trabalho, se observa de forma crescente a necessidade de trabalhar no tempo livre em função de demandas profissionais, o que duplica o número de agravos à saúde relacionados ao trabalho. O uso de TICs aliado às crescentes demandas gera um sentimento de urgência para responder rapidamente a mensagens de clientes, colegas

de trabalho ou supervisores, o que caracteriza a *workplace telepressure*. Esta pressão é preditora do *Burnout*, absenteísmo e má qualidade do sono, com efeitos à saúde física e psicológica dos trabalhadores⁵.

Cabe destacar o processo atual de intensificação do trabalho, em conjunto com a percepção de imediatismo e simultaneidade da vida social, que podem ultrapassar os limites humanos com consequências à saúde. Em conjunto, tal situação se expressa na tendência ao ritmo acelerado de trabalho⁶ e ao aumento das jornadas observado em vários países⁷.

Se no curso da história, a invenção do relógio moldou a percepção do tempo como “linear, consecutivo, irreversível, mensurável e previsível”⁸, no fim do século XX passa-se a vivenciar outros aspectos do tempo, em especial, em termos de uma simultaneidade de eventos⁹. Em alguns países, há iniciativas concretas para limitar os efeitos negativos do “trabalho conectado”, incluindo o “direito de estar desconectado”. Na França, por exemplo, uma legislação de janeiro de 2017 permite aos trabalhadores a não obrigatoriedade de checar e-mails fora do horário de trabalho. Trata-se de lidar com a flexibilidade dos tempos atuais, em que as pessoas podem não estar no local de trabalho, mas espera-se que estejam sempre “disponíveis”¹⁰. É contra esta total disponibilidade que devemos lutar, se avaliamos a saúde como nosso bem maior.

REFERÊNCIAS

1. Messenger JC, Gschwind L. Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. Conference Paper for the 17th ILERA World Congress, Cidade do Cabo, África do Sul, 2015.
2. Nijp HH, Beckers DGJ, van de Voorde K, Geurts SAE, Kompier MAJ. Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International*. 2016;33(6):604-618.
3. Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017.
4. Arlinghaus A, Nachreiner F. When work calls - Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiol Int*. 2013;30:1197-1202.
5. Barber LK, Santuzzi AM. Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2014;20(2):172-189.
6. Stradzins L et al. Time scarcity: another health inequality? *Environment and Planning A*. 2011;43:545-559.
7. Bannai A, Tamakoshi A. The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health*. 2014;40(1):5-18.
8. Kingma S, Boersma K. No time to spare? Time and technology. *Time & Society*. 2002;11(2/3):353-357.
9. Castells M. The rise of the network society. Wiley-Blackwell, Vol I; 2000.
10. Sennett R. A corrosão do caráter - as consequências pessoais no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.