

OS RISCOS EMERGENTES TRAZEM NOVOS DESAFIOS PARA O TRABALHO SEGURO



*Rosimare Alves Ribeiro Petitjean**

Doutoranda no Instituto de Ergologia da Aix-Marseille Univerité, mestre em Ciências Humanas e Sociais pela Université de Provence, pós-graduada em Educação, Trabalho e Tecnologia pela UTRAMIG e em Educação a Distância pela PUCMINAS, bacharel em Fisioterapia pela UFMG e servidora pública no foro de Barbacena do TRT-3.

Resumo : O artigo inicia fazendo uma explanação dos problemas da saúde e segurança no trabalho ao longo do tempo e evidenciando o desenvolvimento de estudos que contribuíram para a regulação desses problemas favorecendo a evolução da legislação e a criação de programas de prevenção. Em seguida apresenta uma pesquisa em desenvolvimento na Aix-Marseille Université, que mostra os novos desafios do trabalho seguro diante das grandes transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Os primeiros resultados desse estudo têm revelado as dificuldades e os novos encaminhamentos que vêm sendo dados à prevenção dos riscos profissionais e, em especial, aos chamados riscos emergentes. Por fim, conclui apresentando algumas reflexões sobre a realidade brasileira frente a esses novos riscos.

Palavras-chave : Saúde do trabalhador. Segurança no trabalho. Prevenção de riscos profissionais. Riscos psicossociais. Terceirização.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, temos visto vários problemas que afetam a saúde e a segurança no trabalho. Mas ao mesmo tempo constatamos o desenvolvimento de estudos que identificam e descrevem esses problemas e chamam a atenção para as suas consequências sociais. Esses esforços se constituem em uma contribuição importante rumo a regulação desses problemas através da legislação e do desenvolvimento de programas de prevenção que ajudam no combate aos riscos profissionais.

Assim, observa-se que existem atualmente, muitos meios de se prevenir os chamados riscos profissionais clássicos, ou seja, aqueles que já foram bastante estudados e sobre os quais existe uma legislação vigente e também vários métodos de preveni-los, seja eliminando-os ou

minimizando-os.

Mas as transformações que têm ocorrido no mundo do trabalho têm produzido novos desafios para a saúde e a segurança dos trabalhadores. Essas transformações estão relacionadas à origem de vários riscos que são considerados como emergentes, ou seja, novos e crescentes em termos de saúde e segurança no trabalho. (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2007).

Vários estudos, como indicam que esses novos riscos resultam de mudanças técnicas e organizacionais e que outros fatores também são importantes de serem considerados como as mutações sócio-econômicas, demográficas, políticas e o fenômeno atual da mundialização.

Estes riscos emergentes, por serem difíceis de serem identificados e controlados, podem afetar a segurança no trabalho e/ou levar a uma grave degradação da saúde mental e física dos trabalhadores.

Para compreendê-los melhor será mostrado parte de uma pesquisa que está sendo desenvolvida no Institut d'Ergologie da Aix-Marseille Université.

Serão apresentados inicialmente alguns pontos da evolução do campo da saúde e segurança no trabalho. Em seguida serão descritas algumas partes da pesquisa em andamento e seus primeiros resultados.

2 EVOLUÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Saúde no trabalho já era estudada na antiguidade, quando alguns médicos descreviam patologias ligadas ao trabalho.

No Egito foram descritos os traumatismos dos batedores de pirâmides.

Os problemas respiratórios foram mencionados por Hipócrates na Grécia antiga.

Os romanos descreveram as difíceis condições de trabalho dos mineiros de ouro, prata e enxofre. Descreveram também sobre a utilização de máscaras que eram empregadas na época, para se protegerem.

Em 1556 surgiram publicações que distinguiam alguns tipos de doenças das articulações, dos pulmões, dos olhos e descreviam também algumas doenças mortais. Algumas dessas publicações já chamavam a atenção para as condições de trabalho e aconselhavam medidas preventivas, dentre elas o porte e equipamentos de proteção. Começou-se, nesta

época, a ser estabelecida uma tipologia das patologias encontradas como as essencialmente respiratórias dos mineiros, as dos fundidores, a dos metalúrgicos e as ligadas ao mercúrio. Posteriormente essas investigações se completaram sobre outras profissões como a dos mercadores, dos marinheiros, dos soldados, dos trabalhadores do sal, etc.

Ramazzini é considerado como o verdadeiro fundador do estudo da saúde no trabalho ao publicar em 1700 o “*De Morbis Artificum Diatriba*”. Trata-se do estudo de várias doenças profissionais a partir de suas observações pessoais, de uma grande pesquisa na literatura da época e de conhecimentos e experiências do passado, desde a antiguidade.

O que nos chama a atenção é que sua obra é o resultado das pesquisas mencionadas acima e de investigações e entrevistas feitas com trabalhadores. Ele visitou muitos centros de trabalho, onde observou os procedimentos e técnicas empregados e também materiais e substâncias que eram utilizados nos processos produtivos. Essa ida ao terreno lhe possibilitava colher dados com os próprios trabalhadores, sobre suas patologias e como estas se evoluíam, permitindo-lhe relacionar os riscos à saúde dos trabalhadores ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes.

Ramazzini descreveu cinquenta e quatro tipos de ocupações e suas consequências para a saúde.

Em sua obra foram expostos princípios gerais de prevenção e de higiene e também outros assuntos que eram preocupantes para ele como a postura, o sedentarismo e o excesso de esforço.

Seu trabalho foi traduzido em numerosas línguas e serviu de referência durante muitos anos.

A partir dessa época, os estudos e as publicações nesta área se multiplicaram. Mas com o aparecimento das grandes indústrias, começou a se desenvolver uma abordagem mais global, social, levando-se em conta o estatuto de trabalhador e as condições de trabalho. Pensadores do campo político, filosófico, religioso, os médicos, e outros profissionais começaram a se preocupar com a melhoria das condições de higiene, de segurança no trabalho e a preservação da saúde dos trabalhadores. Foram surgindo, assim, um conjunto de ideias favoráveis que levaram em conta, socialmente, as consequências do trabalho sobre a saúde.

Surgiram os primeiros trabalhos em saúde pública como o de Villermé na França, sobre as manufaturas de tecidos, em 1840 («*Tableau de l'état physique et moral des ouvriers et employés dans les manufac-*

tures de coton, de laine et de soie »), o de Chadwick na Inglaterra, o de Virchow na Alemanha em 1948 (sobre uma epidemia) e também na América, em 1850, o relatório redigido por Lemuel Shattuck (« Report of the Sanitary Commission of Massachusetts »).

Na Inglaterra, o relatório de Chadwick (« The sanitary condition of labouring population of Great Britain ») escrito em 1842 levou à elaboração da primeira lei sobre saúde pública do Reino Unido, em 1848.

As opiniões políticas do médico Virchow na Alemanha, são evidentes em seu relatório. Ele declara, nesse documento, que a epidemia poderia ser resolvida somente por medidas radicais para assegurar um avanço da população através da democracia plena e ilimitada, da educação, da liberdade e da prosperidade, idéias muito avançadas na época. Essa classe de idéias são consideradas hoje, pelo OSHA (Occupational Safety and Health Administration), como muito importantes na promoção da saúde e da segurança no trabalho.

Começaram a surgir manifestações sobre as condições de trabalho degradantes com o aumento da industrialização, como a de Friedrich ENGELS (1845) "La situation de la classe laborieuse en Angleterre". Tudo isso levou ao aparecimento das primeiras leis, em alguns países, regulamentando a carga horária de trabalho das mulheres e crianças.

Posteriormente novos estudos foram sendo desenvolvidos, muitos conhecimentos sobre a segurança industrial foram sendo produzidos e novas leis foram sendo criadas em vários países, no sentido de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Em 1919, foi criada a OIT, como parte do Tratado de Versailles que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. A ideia de uma legislação trabalhista internacional surgiu como resultado de reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da revolução industrial.

Em sua primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada neste mesmo ano, a OIT adotou várias convenções de proteção aos trabalhadores.

Na verdade a saúde e a segurança no trabalho, como podemos ver ao longo da história, se ligam fortemente à esfera econômica. Isso se torna ainda mais visível quando nos focalizamos nas condições de vida e de trabalho, onde os campos político e principalmente o econômico têm uma importância fundamental, já que ao mesmo tempo em que se

ligam às causas de inúmeros riscos, sofrem também as consequências dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Nos anos 70 a organização do trabalho taylorista, e suas consequências negativas na saúde mental, foram colocadas em questão, sendo que muitas delas persistem até hoje e se somaram a muitas outras. A presença de pressões nos ambientes de trabalho, os constrangimentos, as fortes exigências de tempo e de rendimento, e ainda, a grande variedade de empregos atípicos que é necessário preservar, diante do contexto atual, enfim, as várias formas de precariedade que têm se acentuado nos últimos tempos, são alguns dos exemplos a serem citados de aspectos que podem causar vários danos à saúde e segurança do trabalhador.

Todos esses problemas, presentes atualmente, ainda que com características próprias, em inúmeros países, necessitam ser encarados diferentemente pelas várias ações que visam promover e proteger a saúde e a segurança do trabalhador. Somente assim essas ações poderão ir se tornando efetivas e o número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, especialmente aqueles que estão relacionados aos riscos emergentes, não continuarão aumentando como nos últimos tempos, apesar de todas as evoluções que têm ocorrido no campo da prevenção.

A seguir será apresentado parte de uma pesquisa que vem sendo desenvolvida no Institut d'Ergologie da Aix-Marseille Université, em uma tese de doutorado ainda em andamento, que estuda o diálogo entre os diferentes atores da prevenção de riscos e os conhecimentos produzidos na circulação dos saberes presentes nesse diálogo.

O objetivo de apresentar aqui, essa parte do estudo, é o de se procurar compreender melhor as dificuldades e também os novos encaminhamentos que vêm sendo dados à prevenção de riscos e, em especial dos riscos emergentes, diante das grandes transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho.

3 UM ESTUDO QUE VEM SENDO REALIZADO EM UMA EMPRESA FRANCESA

A escolha do tema da tese acima mencionada, foi motivada por uma pesquisa anterior, realizada no departamento de Ergologia da Université de Provence. Neste estudo, buscou-se compreender a atividade de uma equipe de saúde ocupacional de uma instituição pública brasileira e identificar os aspectos que favoreciam sua eficácia. O diálogo foi con-

siderado como um aspecto de grande importância no trabalho da equipe estudada, o que motivou a continuação de uma investigação sobre esse tema, em uma pesquisa de doutorado, a fim de se tentar compreender melhor como ocorre esse diálogo entre os diferentes profissionais que se ocupam da prevenção de riscos e os conhecimentos produzidos por ele.

O objetivo na pesquisa atual é estudar o diálogo entre a equipe que realiza a prevenção e, mais especificamente, como esse diálogo contribui no trabalho de prevenção. Para isso está sendo feito um estudo sobre a prevenção de riscos em uma empresa na francesa.

Partimos das hipóteses de que um diálogo mais eficaz favoreceria o trabalho de prevenção e de que esta também seria favorecida levando-se em conta os aspectos econômicos a nível micro e macro presentes nos riscos ocupacionais.

Nesta pesquisa, estão sendo empregados os conceitos e os dispositivos da abordagem ergológica, que, na produção de saberes, considera um pólo dos saberes instituídos, um polo dos protagonistas do trabalho e busca num terceiro polo fazer uma ligação entre os dois anteriores. Levando em conta o saber instituído e o saber da atividade, temos buscado identificar os conhecimentos mobilizados por esse coletivo que se ocupa da prevenção de riscos, o que tem ampliado nossas condições para compreendermos melhor o trabalho de prevenção em sua forma individual e coletiva.

Serão apresentados a seguir, alguns aspectos sobre a evolução da regulamentação francesa que prevê, atualmente, um espaço para o diálogo entre os diferentes atores envolvidos na prevenção de riscos.

3.1 A regulamentação francesa

A primeira lei francesa relativa às condições de trabalho foi votada em 22 de março de 1841. Ela impedia o trabalho de crianças de menos de oito anos nas fábricas de mais de vinte trabalhadores e o trabalho noturno para os menores e doze anos. Esta primeira lei foi seguida de várias outras visando melhorar as condições de trabalho de mulheres e crianças e proteger a saúde dos trabalhadores. Alguns fatos significativos na evolução da saúde e segurança do trabalho na França que se pode citar foram a criação da Inspeção do Trabalho, a lei de 09 de abril de 1898 que estabeleceu o princípio da responsabilidade patronal sobre os aci-

dentes do trabalho e a instituição do Código do Trabalho em dezembro de 1910. Merece também destaque o fato de que em 1919, as modalidades de reparação que eram reservadas somente aos acidentes de trabalho foram também estendidas às doenças profissionais.

Outros fatos também foram importantes nesse período entre as duas guerras. A medicina do trabalho se estruturou progressivamente e muitas empresas criaram os serviços de “medicina nas usinas” orientados para cuidados de urgências, controles de aptidão à admissão dos trabalhadores e de absenteísmo. Era uma medicina patronal, mas que possuía também um olhar social. Os médicos tiveram um papel importante na elaboração de textos que prefiguravam uma legislação posteriormente editada, sobre o trabalho e as condições de higiene.

Os estudos e os trabalhos sobre as doenças profissionais continuaram a se desenvolver e os riscos ligados a certas profissões foram descobertos progressivamente, depois do início da era industrial.

Nesse período, foram também criados alguns cursos de medicina do trabalho (Lyon e Paris), surgiram várias revistas especializadas nas áreas de higiene industrial e de medicina do trabalho e começou a se desenvolver a medicina preventiva.

A lei de 28 de julho de 1942 instaurou a obrigação da medicina do trabalho nas empresas com mais de 50 empregados e, em 1946, a lei de 11 de outubro definiu a finalidade da medicina do trabalho. Ela lhe retirou toda missão de tratamento e esta passou a ter uma orientação exclusivamente preventiva no ambiente de trabalho. Essa lei tornou a medicina do trabalho obrigatória em todas as empresas privadas, qualquer que fosse o número de trabalhadores. O serviço médico do trabalho passou a ser controlado pelo “Comitê de Empresa”, uma Instituição Representativa do Pessoal.

A lei de 23 de dezembro de 1982 definiu a instalação de Comitês de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho para as empresas de cinquenta ou mais trabalhadores.

Na pesquisa aqui apresentada, está sendo estudado o diálogo em um Comitê de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho (CHSCT) de uma empresa de energia nuclear, razão pela qual apresentaremos a seguir alguns aspectos sobre este comitê.

3.2 Comitê de higiene, segurança e condições de trabalho

O CHSCT é uma das Instituições Representativas do Pessoal (IRP) existentes nas empresas francesas. Ele tem a missão de contribuir na proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores do estabelecimento e também na melhoria das condições de trabalho, incluindo os trabalhadores temporários (code du travail français).

No cumprimento dessa missão ele realiza as seguintes atividades:

- a) Analisa os riscos profissionais e as condições de trabalho;
- b) Efetua pesquisas em matéria de acidentes do trabalho e doenças profissionais, ou de caráter profissional;
- c) Contribui na promoção da segurança e na prevenção de riscos profissionais e toda iniciativa que estime útil nessa perspectiva, propondo ações de prevenção;
- d) Dá seu parecer sobre documentos ligados a sua missão com, por exemplo, documentos ligados ao regulamento interno;
- e) Propõe ações de prevenção em matéria de assédio sexual, etc.

Essa Instituição Representativa do Pessoal deve ser consultada em projetos de mudanças importantes, que modifiquem as condições de higiene e de segurança ou as condições de trabalho.

O CHSCT é composto pelo chefe da empresa ou seu representante e alguns membros da delegação do pessoal (outra Instituição Representativa do Pessoal, onde os membros são eleitos). Podem também participar das reuniões, emitindo um parecer sobre as questões, mas sem poder de decisão, outros atores internos e externos à empresa, previstos em lei. Assim, é possível contar com a presença, nessas reuniões, do médico do trabalho, do inspetor do trabalho, dos representantes dos serviços de prevenção das organizações da Segurança Social, dos organismos sindicais representativos, dentre outros.

Este Comitê deve se reunir, no mínimo, trimestralmente ou mais frequentemente em casos de necessidade, como por exemplo, após acidentes graves.

Cada representante do pessoal no CHSCT, dispõe de um tempo mínimo, contado como tempo de trabalho, para exercer as suas funções no Comitê.

A empresa que estamos estudando conta, há vários anos, com um CHSCT bastante ativo que se reúne mensalmente e ainda realiza reuniões extraordinárias sempre que necessário. Nessas reuniões ocorre um diálogo pluridisciplinar, multiprofissional e ainda um diálogo entre atores de estatutos diferentes dentro da empresa, o que favorece bastante a prevenção de riscos.

3.3 Uma grande evolução na legislação francesa com relação à prevenção dos riscos profissionais

Alguns anos após a criação dos CHSCTs foi dado um passo bastante significativo na evolução da legislação, que tem favorecido enormemente a prevenção de riscos nas empresas francesas.

A diretiva do conselho das comunidades Européias, hierarquizou a avaliação de riscos profissionais dentro dos princípios gerais de prevenção (diretiva nº89/391/CEE de 12 de junho de 1989).

Na transposição das disposições dessa diretiva para o direito francês, através da lei nº 91-1414 de 31 de dezembro de 1991, três exigências de ordem geral foram feitas:

- a) Obrigação do empregador de assegurar a saúde dos trabalhadores;
- b) A colocação em prática dos princípios gerais de prevenção dos riscos profissionais;
- c) A obrigação de proceder à uma avaliação de riscos.

Posteriormente foi criado o decreto de 05/11/2001, que dispõe sobre a criação de um documento relativo à avaliação de riscos profissionais. Assim passou a ser uma obrigação do empregador, a realização por escrito da avaliação de riscos anteriormente prescrita, o que é chamado de “Documento Único” (DU).

Como as modalidades técnicas de avaliação de riscos não são precisas nesse decreto, foi criada então, a circular ministerial N° 6 DRT (Direção de Relações do Trabalho) de 18 de abril 2002 que trata da aplicação desse decreto.

Assim, a conduta de prevenção dos riscos profissionais nas empresas francesas é a avaliação antecipada de riscos. Ela representa um

meio fundamental de preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

A contribuição dos conhecimentos científicos e a avaliação das condições de trabalho colocaram em evidência novos riscos como os do amianto, os problemas dos distúrbios musculares relacionados ao trabalho (Dort), os riscos psicossociais (RPS), dentre outros. Esses novos riscos mostram a necessidade de se reforçar a análise preventiva.

Essa avaliação proposta pela lei é a realização de um diagnóstico metódico e completo, por antecipação, dos fatores de riscos aos quais os trabalhadores podem estar expostos.

De acordo com a circular acima mencionada, essa conduta permite compreender e tratar os riscos profissionais, numa abordagem global e pluridisciplinar, ou seja, ao mesmo tempo técnica, médico e organizacional. Esse documento indica ainda a realização de um diálogo entre os diferentes atores envolvidos na prevenção.

“A obrigação de transcrever em um documento os resultados da avaliação de riscos não é somente uma obrigação material. Ela representa a primeira etapa de uma ação geral de prevenção que é incumbência do empregador. Mas esta formalização deve também contribuir ao diálogo social no seio da empresa sobre a própria avaliação e ainda sobre a concepção e a realização de medidas de prevenção, que deverão tanto quanto necessário, ser realizadas posteriormente à avaliação de riscos.” (Nº 6 DRT du 18 avril 2002 tradução da autora deste artigo).

A circular da Direção de Relações do Trabalho (DRT), explica também certos aspectos do decreto relativos a forma e o conteúdo do DU. O empregador deve transcrever uma avaliação para o DU, que contenha um inventário dos riscos em cada unidade de trabalho da empresa ou do estabelecimento. O conceito de inventário conduz a definir a avaliação de riscos em duas etapas: identificar os perigos e analisar os riscos. Esse documento chama também a atenção para a combinação de fatores ligados a organização do trabalho na empresa que é susceptível de afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores, mesmo que estes não possam necessariamente ser identificados como perigo. É citado o exemplo da associação do ritmo e da duração do trabalho que pode se constituir em um risco psicossocial, como o stress, para o trabalhador.

São tratados ainda neste documento, a atualização e a acessibilidade do mesmo. Ele deve ser atualizado anualmente pelo empregador que deve colocá-lo a disposição de uma série de atores classificados em duas categorias:

- a) Os atores internos à empresa - Esse documento deve ser colocado à disposição das instâncias representativas do pessoal, das pessoas submetidas a um risco para sua segurança ou sua saúde (na ausência das instâncias representativas do pessoal) e do médico do trabalho.
- b) Os atores externos à empresa – São os agentes da inspeção do trabalho e os agentes dos serviços de prevenção dos organismos da Segurança social.

Como a lei prevê também a prática de ações de prevenção, o DU deve ainda contribuir à elaboração de um programa anual de prevenção dos riscos profissionais. Esse programa é considerado essencial na prática das ações de prevenção que se seguem à avaliação dos riscos.

Sanções penais são previstas pelo não cumprimento dessas obrigações.

Observa-se, de acordo com o que foi descrito anteriormente, que a pluridisciplinaridade e o diálogo são previstos pela lei e esta esclarece sobre os atores da prevenção dando um significado especial ao Comitê de Higiene, segurança e Condições de Trabalho. Esses aspectos foram o motivo da escolha, como já mencionado anteriormente, do CHSCT para a realização das investigações sobre o diálogo na prevenção dos riscos profissionais em uma empresa francesa.

Posteriormente, na terminologia internacional, a expressão « Medicina do trabalho » foi substituída por « Saúde no trabalho » (1985). Na França o decreto de 20/07/2004 substituiu esses termos.

Mas é importante ressaltar aqui que várias preocupações ainda são fortes no campo da saúde e segurança no trabalho.

3.4 Os riscos emergentes

A Agência Europeia pela Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) define e explica os riscos emergentes da seguinte forma:

“Um “risco emergente em termos de saúde-segurança no trabalho’ é um risco ao mesmo tempo novo e crescente” (...)

“Novo” significa :

- que esse risco não existia antes e que ele é provocado por novos processos, de novas tecnologias, de novos tipos de lo-

cais de trabalho ou de mudanças sociais ou organizacionais.

- ou ainda que um problema de longa data é a partir de agora considerado como um “risco” em função de novos conhecimentos científicos ou da evolução da percepção do público.
- Um risco é crescente si:
- o número de perigos que levam a esse risco é crescente.
- a probabilidade de exposição ao perigo é crescente
- ou o impacto dos perigos sobre a saúde dos trabalhadores se agrava.” (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2007, p. 1 – tradução da autora)

As mudanças no mundo do trabalho estão ligadas à origem dos riscos psicossociais emergentes.

Segundo o Instituto Nacional de Pesquisa Científica (INRS), um organismo francês de referência na prevenção de riscos profissionais, um grande número de trabalhadores declaram sofrer de sintomas ligados aos riscos psicossociais (RPS) como problemas de concentração, insônia, depressão, dentre outros.

210

Estes riscos reúnem o stress profissional, as violências internas (assédio moral e sexual) e externas, o burnout e as várias formas de mal estar e sofrimento experimentadas pelos trabalhadores. (DARES,2008; Santé & travail 2009 ; INRS 2012)

Os riscos psicossociais emergentes são considerados como riscos em pleno desenvolvimento, sob o efeito das mudanças no campo do trabalho, como a supressão de tempos mortos, o aumento da complexidade das tarefas, as exigências da clientela, etc. Frequentemente eles apresentam causas comuns como ligadas à : carga de trabalho, intensificação do trabalho, modo de gerenciamento, falta de clareza na distribuição das tarefas, etc. É importante se considerar que todos esses aspectos são susceptíveis de se interagir, por exemplo, o stress pode favorecer as violências internas, que podem atingir de maneira importante o ambiente de um setor de trabalho ou o ambiente de uma empresa.

Esses riscos têm efeitos sobre a saúde dos indivíduos e têm um impacto sobre o funcionamento das empresas como o absentismo, a rotatividade de pessoal, os problemas no ambiente de trabalho, etc.

Mas é importante destacar o caráter individual e subjetivo desses riscos, o que torna difícil a sua apreensão. Face a uma mesma situação de trabalho, por exemplo, uma situação dita estressante ou tensa, os tra-

balhadores podem reagir diferentemente. Mas segundo o Ministério do trabalho francês, isso não impede nem de avaliar, nem de medir esses riscos (a exemplo da dor hospitalar), a fim de apreciar a sua evolução no tempo. O Instituto Nacional de Pesquisa Científica francês (INRS) chama a atenção para o fato de que esse caráter individual resulta frequentemente de abordagens de prevenção unicamente centradas sobre os trabalhadores, mas que para suprimir ou reduzir os efeitos dos riscos psicossociais, é conveniente que as fontes de riscos dentro da organização e o ambiente de trabalho da empresa sejam levados em conta. (INRS 2012 ; OSHA,2007 ; Ministère du travail).

3.5. Os problemas da terceirização para o trabalho seguro

Para entendermos o problema da terceirização na prevenção de riscos profissionais, é preciso compreender um pouco de como tem ocorrido essa forma de gestão e suas consequências no campo do trabalho.

A terceirização é uma prática econômica que tem tido um desenvolvimento importante nos últimos anos. Ela compreende novas formas de organização das empresas e se encontra presente na maior parte dos setores de atividades.

Essa forma de gestão pode ser resultado de um volume variável de produtos a serem fabricados, levando uma empresa a confiar a sua carga de trabalho suplementar a uma outra empresa exterior. Pode também ser fruto da decisão de uma empresa tomadora de se focalizar mais em sua atividade principal reduzindo o seu perímetro de atividade através da separação das atividades secundárias tais como as de manutenção ou as atividades de limpeza, por exemplo. A terceirização pode ser ainda resultado de uma necessidade de competências mais precisas.

O fato da terceirização ser uma relação entre empresas tem levado a modificações nas relações de trabalho. Uma delas ocorre pelo fato dessa relação ser regida por um contrato comercial e não por um contrato de trabalho que trata das relações entre empregador e empregado. Outra modificação importante corresponde a uma relação de subordinação entre duas empresas e seus trabalhadores, na qual há um controle, por parte da empresa tomadora, da execução ou da qualidade dos produtos ou serviços realizados, pela empresa terceirizada. Esses aspectos têm forte influência na maneira como o trabalho tem sido organizado

nessas empresas, o que tem proporcionado muitos problemas especialmente aqueles ligados às condições de trabalho e à saúde e segurança dos trabalhadores.

3.5.1. Tipos de terceirização

Apesar das situações de terceirização ocorrerem de formas muito variadas e com contornos às vezes pouco nítidos, de uma maneira geral tenta-se descrever alguns tipos dessa forma de gestão de acordo com a natureza da atividade terceirizada, o motivo da terceirização, o local da realização das atividades e também levando-se em conta o número de contratos existentes entre as empresas. Assim temos terceirização industrial, de serviços, de capacidade, de especialidade, terceirização interna, externa, em cascata, etc. (Ministère de l'Économie de l'Industrie et de l'Emploi, 2010).

A terceirização é dita de capacidade quando uma empresa tomadora, embora seja equipada para executar um produto ou um serviço, recorre a uma outra empresa seja ocasionalmente ou de maneira habitual utilizando capacidades de produção disponíveis externamente. Na verdade esse tipo de terceirização constitui um reforço da atividade, já que a empresa tomadora está apta a realizar uma parte dessa atividade. (Tinel B. at AL., 2007; Morin M.,1994, Tazi D.,2010) consideram que nesse caso, uma empresa compra um bem ou serviço que ela já produz e a externalização ocorre porque a empresa pode comprar esse bem ou serviço, que a produção requer competências não específicas, por um preço menor. Nesse caso, empresa terceirizada pode ser competitiva e sua escala de produção ser maior que a da empresa tomadora nesse segmento de produção.

Na terceirização de especialidade, a empresa tomadora não dispõe internamente de determinadas competências requeridas para responder ao crescimento ou às transformações da organização do trabalho. Normalmente ela solicita essa atividade a uma empresa exterior capaz de produzir por ela sob medida. (Tinel B. at AL., 2007; Morin M.,1994, Tazi D.,2010). Esse tipo de terceirização corresponde a operações nas quais a empresa tomadora não dispõe de competências, equipamentos ou meios internos adaptados e não deseja investir em tais meios.

A terceirização interna é a mais evocada pela literatura e, em alguns países, está regida por regulamentação específica. Nela, a empresa

terceirizada realiza suas atividades nas dependências da empresa tomadora, seja no local da própria empresa ou em outras dependências ou em obras em que se localizem os equipamentos da empresa que recebe os serviços. A empresa terceirizada, nesse caso, se desloca para o local da empresa tomadora para efetuar a prestação. Isto implica uma coordenação mais estreita entre as atividades da tomadora e das terceirizadas. (Santé & Travail, 2008; Tazi D.,2010)

A terceirização é considerada externa quando as operações são realizadas nas instalações da empresa terceirizada. Um exemplo desse tipo de prática são as numerosas empresas que têm suas atividades subordinadas a uma ou a grandes indústrias automobilísticas, que controlam de forma precisa as especificações do produto e às vezes o próprio processo de produção. Nesse caso, para os trabalhadores terceirizados, a produção da empresa para a qual eles trabalham é determinada pelos mercados de terceirização (pelos tomadores) (Grusenmeyer, 2007))

“Em cascata” é o termo utilizado quando um terceirizado, dito de nível 1 ou de nível 2 se torna tomador para uma outra terceirizada de nível 2 ou 3 ao confiar uma determinada missão a um outro terceirizado. Quando o número de contratos estabelecidos para a realização de uma prestação determinada é superior a um. Existem assim, dois ou mais intermediários na esfera de uma missão. Nesse tipo de terceirização, que tem geralmente como causa uma prática econômica que busca a redução de preços, não havendo ligação contratual, por exemplo, da empresa de nível 2 com a empresa que recebe a prestação final do serviço, há uma diluição de responsabilidades que leva a vários problemas de organização do trabalho com consequências importantes para a saúde e segurança do trabalhador. (Grusenmeyer,2007; INRS)

Alguns dos tipos de terceirização descritos acima podem se combinar e adquirir formas bastante variadas, como por exemplo, uma empresa pode ser ao mesmo tempo tomadora com relação a uma empresa e terceirizada com relação a outras empresas. Outro fato muito comum é que nas dependências de uma determinada empresa podem trabalhar ao mesmo tempo várias empresas terceirizadas, dificultando não apenas as atividades, mas afetando seriamente a segurança do trabalho, como já ocorrido em alguns grandes acidentes como o da AZF na França.

Outras variações que também ocorrem na relação de terceirização dizem respeito ao caráter ocasional ou permanente desta relação,

podendo ainda a prestação de um serviço ser feita inteiramente ou apenas parte dela no local da produção.

Todas essas combinações interferem na organização do trabalho e na prevenção de riscos profissionais.

3.5.2 Mudanças nas relações de trabalho

A influência de aspectos econômicos na organização e nas condições de trabalho é bem visível nos vários tipos de terceirização e suas combinações. Várias mudanças nas relações de trabalho são observadas nesse processo.

Chamamos a atenção para dois aspectos da terceirização discutidos nos estudos de Grusenmeyer (2007), por terem forte influência nas condições de trabalho dificultando enormemente a prevenção de riscos profissionais. O primeiro é sobre o contrato de natureza comercial entre empresas e o segundo se referente às relações entre as empresas (relação de subordinação, prescrição de atividades, relação desigual).

214

O contrato comercial, que organiza as relações de terceirização, coloca em questão o direito do trabalho, ou seja, as regras que regem as relações entre empregadores e empregados estabelecidas por esse ramo do direito.

Na análise jurídica proposta por Morin, M.(1994) ele chama a atenção para o fato de que o modelo da empresa sobre o qual é construído o direito do trabalho é o da grande empresa taylorista que integra em um mesmo local, em torno da atividade principal da empresa, um conjunto de atividades ou de funções que a terceirização tem por objetivo externalizar, seja no próprio local da empresa, seja nas empresas que os realizam externamente.

Com relação à natureza das relações entre as empresas, estas se caracterizam normalmente, por relações desiguais, podendo estabelecer-se uma subordinação entre duas empresas e seus empregados ou até a terceirizada se tornar uma simples executora. Essa assimetria de poder se apoia muitas vezes em estratégias de flexibilização da mão de obra e de terceirização em cascata recorrendo a várias formas de empregos precários. Tudo isso conduz a dificuldades com relação à discussão sobre as condições de trabalho e sobre a prevenção de riscos profissionais nas empresas terceirizadas, pois existe um grande risco de perda do mercado.

Alguns atores sociais consideram que a prática da terceirização

influencia na baixa dos salários e provoca a instabilidade do trabalho. (CGT)

Outros autores (Grusenmeyer,2007; Michel Héry em Santé & Travail, 2008; Morin, M, 2004) consideram que a natureza das relações entre duas empresas não são definidas pela relação comercial entre elas, pois em alguns casos pode ocorrer uma relação de parceria e em outros uma relação de subordinação ou dependência. Mas, Morin, M, (2004) tem-se chamado a atenção para a importância de uma legislação mais apropriada.

Muitos reflexos da terceirização têm sido marcantes em alguns campos como o das relações entre empresas, o do emprego e inclusive, como já foi mencionado, o campo da saúde e da segurança no trabalho.

3.5.3 Terceirização e riscos para a saúde e a segurança no trabalho

Vários riscos profissionais decorrentes da terceirização e algumas de suas consequências são descritos na literatura.

Existe uma super exposição dos trabalhadores terceirizados aos riscos profissionais. Serão descritos a seguir alguns fatores presentes nessa prática econômica que contribuem nesse sentido.

Muitos estudos indicam que os trabalhadores terceirizados são mais expostos aos riscos de acidentes e de doenças profissionais. (Pereira at al,1999; Grusenmeyer,2007; EU-OSHA,2007; Santé & Travail, 2008; INRS, 2009). Mas devido ao fato dessas empresas enfrentarem uma forte concorrência, elas têm todo o interesse a dissimular ou minimizar a gravidade dos acidentes de seus empregados a fim de conservar seus clientes. Isso impede uma maior visibilidade sobre os acidentes de trabalho assim também como uma análise de suas causas, impossibilitando não somente a prevenção mas também uma melhoria da segurança no interior das empresas.(Santé & Travail,2008).

Segundo o INRS, os trabalhadores terceirizados são vítimas de um maior número de acidentes devido ao fato de que as tarefas a eles confiadas proporcionam uma maior exposição aos riscos e também pelo fato das empresas terceirizadas estarem em piores condições de prevenir esses riscos uma vez que normalmente elas são empresas menores e menos estruturadas no sentido da prevenção.

Outro fator a ser considerado é que o meio concorrencial no qual se inserem essas empresas, as obrigações econômicas e de tempo

as levam a relegarem ao segundo plano os problemas de saúde e de segurança no trabalho. Assim, a flexibilidade e suas consequências como a precariedade dos empregos, a intensificação do trabalho, as pressões temporais, as variações da duração e dos horários de trabalho, têm efeitos sobre esse aumento do número de acidentes de trabalho e também sobre a sua gravidade, repercutindo também na saúde dos trabalhadores. Muitos deles apresentam distúrbios músculo- esqueléticos, raquidianos, depressão, fadiga nervosa e outros problemas ligados tanto a saúde física, quanto a saúde mental (EU-OSHA, 2007). Outros exemplos de condições que podem afetar a saúde e a segurança são apresentados por Grusenmeyer (2007), como as obrigações ligadas ao tempo (prazo), o reforço da gestão do homem “pelo stress”, as horas extras, a grande carga de trabalho que, muitas vezes é recebida de forma inesperada, o recurso a uma mão de obra com baixo nível de qualificação e as diferenças salariais.

Pode-se observar que são as condições nas quais o trabalho é executado que representam uma fonte de problemas para a saúde, razão pela qual podemos considerar que são nas condições de trabalho que se situam os riscos mais importantes para a saúde e a segurança dos trabalhadores terceirizados.

Seus efeitos negativos nas condições de trabalho muitas vezes se devem ao fato de que frequentemente o contrato que liga o terceirizado ao tomador, impõe fortes obrigações financeiras, técnicas e também obrigações relacionadas a prazos, fixando exigências precisas com relação à qualidade. Tudo isso pode ter consequências nefastas sobre o modo de gestão e sobre as condições de trabalho. Assim, os trabalhadores terceirizados são submetidos aos efeitos dessas obrigações sobre a execução do trabalho e submetidos também aos riscos ligados a elas.

4 ALGUNS PONTOS SOBRE A METODOLOGIA DO ESTUDO APRESENTADO E SOBRE OS PRIMEIROS RESULTADOS ALCANÇADOS

Como já descrito anteriormente, está sendo utilizada a abordagem ergológica no desenvolvimento dessa pesquisa.

A empresa estudada, por se tratar de um centro de energia nuclear, possui uma estrutura muito bem organizada e que funciona muito bem com relação à prevenção dos riscos clássicos (os nucleares e tam-

bém os riscos químicos, físicos, biológicos, etc.) Tem-se observado que ela busca seguir, de forma rigorosa, esse saber instituído pela legislação, e em especial, essa nova legislação, que tem favorecido bastante o controle dos riscos profissionais.

Mas as preocupações e os esforços têm se voltado especialmente para os riscos psicossociais e para os problemas da terceirização.

Com relação aos riscos psicossociais os problemas giram em torno da dificuldade deles serem apreendidos pela empresa e, em alguns casos, também pelos próprios trabalhadores. Alguns atores do CHSCT têm se preocupado com o rápido crescimento desses fatores de riscos e com o fato de vários trabalhadores já se encontrarem em sofrimento enquanto que as medidas rumo a prevenção desses riscos caminham ainda de forma bastante lenta e difícil. Isto se deve ao fato de que esses riscos emergentes tocam, de forma mais direta, algumas questões econômicas e de organização do trabalho e também por envolverem a parte mais subjetiva do ser humano, impossível de ser abordada como nos demais riscos. Outros problemas são descritos na literatura como a tendência dos riscos psicossociais serem tratados numa perspectiva individual, enquanto seria necessário que fosse examinado o impacto de certos aspectos do ambiente de trabalho e da organização do trabalho sobre a saúde. (Cox, T. et al, 2006; Ministère du travail français, INRS, 2012).

Sobre a terceirização, como se pode observar, ela se apresenta com uma enorme variação de formas e ainda encontra-se uma grande combinação dessas formas, gerando diferentes dificuldades na prevenção de riscos que não podem ser previstos antecipadamente. Se somarmos a essas variações as diferentes maneiras como se relacionam os coletivos de trabalho, isso conduz nossas reflexões no sentido de buscar novas formas de enfrentar os desafios dos riscos emergentes.

As primeiras análises da nossa pesquisa têm mostrado também a importância da participação dos trabalhadores na prevenção dos riscos profissionais na empresa estudada, assim também como a importância da circulação de saberes entre os atores da prevenção.

O diálogo instaurado no CHSCT, tem sido fundamental no sentido de construir um espaço para a prevenção desses novos riscos, que não são possíveis de serem identificados e controlados como os demais riscos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil também se insere em grande parte dessa evolução da saúde e segurança no trabalho e conta com uma legislação que permite um certo controle dos riscos clássicos. Mas não podemos deixar de mencionar aqui a forte presença dos riscos emergentes também no Brasil, razão pela qual é essencial que as reflexões sobre eles se façam presentes durante essa importante campanha a favor do trabalho seguro, que vem sendo desenvolvida pelo poder judiciário. Essa campanha conta com um ponto importante, que são as ações no campo da educação especialmente, na de crianças.

Esse aspecto de se atuar na educação é algo muito importante pois permite que se deixe a posição de apenas prevenir os riscos profissionais e se entre no campo da promoção da saúde e da segurança no trabalho.

Nesse sentido seria interessante que as várias ações ligadas ao trabalho seguro, atingissem também outros setores ampliando as reflexões em vários campos do conhecimento, já que esses novos riscos envolvem vários setores da sociedade.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), Prévisions des experts sur les risques psychosociaux émergents liés à la sécurité et la santé au travail (SST). Facts, Belgium, 74/FR, 2007.

BRUN, J. P., Lamarche, C.. Evaluation de coûts du stress au travail. Rapport de recherche, Université de Laval, Quebec, Canadá, 2006.

CGT, La sous-traitance . Disponível em: <http://www.usm.cgt.fr/rubriques/contexte/sous_%20traitance.html > acessado em 25.03.2013 .

Code du travail français. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/initRechCodeArticle.do> >. Acessado em 11/04/2010.

Cox ,T.; Griffiths, A; Rial-González, E. Belgium, Rapport de Recherche sur le stress au travail. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

CUNHA, Daisy Moreira . Atividade humana e produção de saberes no trabalho docente. Disponível em:

< http://www.scribd.com/api_user_11797_Textos%20de%20Ergolo

gia > Acessado em 11/04/2010.

DARES Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail. Premières synthèses, n°22.2, maio, 2008 .

-DI RUZZA, Renato. L'aventure ergologique..De l'économie politique à l'ergologie. Paris, Éditions L'Harmattan. 2003.

Dossier INRS. Sous-traitants : Des partenaires de prévention ? .08/06/2009.

-EFROS, Dominique. Travailler en equipe, de quelle equipe et de quel travail parle-t-on? Soins Cadre, Paris, n 49, Masson. Disponível em: <<http://www.up.univ-mrs.fr/ergolog/Bibliotheque/Efros/Travailler%20en%20%E9quipe.pdf>>. Acessado em 11/04/2010, 1982.

-European Agency for Safety and Health at Work. The economic effects of occupational safety and health in the Member States of the European Union. Bilbao, European Agency. 1999.

Fonseca, R. Saúde mental para e pelo trabalho. Revista do Trib. Reg. Trab. 12ª Região, Florianópolis, v. 16, n. 25, p.75-101, 2010/2011

GÉRARD, V. , Le rapport Villermé et le travail des enfants. Alternatives Economiques n° 318 , novembre 2012.

Goldschmidt, R., Finco S. A flexibilização das normas trabalhistas frente aos direitos fundamentais sociais. Revista do Trib. Reg. Trab. 12ª Região, Florianópolis, v. 16, n. 25, p.189-215, 2010/2011

Grusenmeyer, C. Sous-traitance et accidents, exploitation de la base de données EPICEA . Les notes scientifiques et techniques de l'INRS n° 266, janeiro, 2007.

INRS. Risques psychosociaux - Prévenir le stress, le harcèlement ou les violences (2012) .Disponível em: < <http://www.inrs.fr> >.Acessado em 11-02-2013.

SALOMEZ, J. L., Santé et précarité : histoire d'un lien complexe. Contact Santé n° 221, 2007

JEAN, Remy. Sur l'agir ergologique. Disponível em: < http://sites.univ-provence.fr/ergolog/Bibliotheque/Jean/Sur_1_agir_ergologique.pdf >.Acessado em 11/04/2010.

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - disponible : <<http://travail-emploi.gouv.fr>>

Morin, M. Sous-traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail. Travail et Emploi, Paris, n°60, p.23-43, 1994.

RAMACIOTTI, D, Perriard J. Les coûts du stress en Suisse, Groupe de Psychologie Appliquée (GPA) de l'Université Neuchâtel, Ergorama, Genève, 2001.

Santé & Travail. Alerte aux risques dans la sous-traitance, n°64, 2008.

Santé & travail. Mal-être au travail : une enquête incontestable, n° 065, janeiro 2009.

SCHERER, Magda. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. Saúde Pública, 43(4): 721-25, 2009.

SCHWARTZ, Y.e DURRIVE, L. (Orgs). Trabalho e ergologia : conversas sobre a atividade humana. Tradução de Jussara Brito [et al.] e revisão técnica de Jussara Brito e Milton Athayde. 2a ed. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense, 2010.

Schwartz, Y. Atividade. Laboreal, v. I, n.4, p 63-64 , dezembro 2005.

SCHWARTZ , Yves ; DURRIVE, Louis direction. Travail et ergologie, entretiens sur l'activité humaine, Toulouse, Octarès Editions, 2003.

TAZI, D. LA SOUS-TRAITANCE –EXTERNALISATION DE LA MAINTENANCE ET SÉCURITÉ :UNE ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE - Les cahiers de la Sécurité Industrielle. ICSI – Institut pour une Culture de Sécurité