

O VÍNCULO ENTRE O USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS PSICOSSOCIAIS

Bruna de Sá Araújo

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 – AS REGULAMENTAÇÕES DO USO DA TECNOLOGIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO. 2 – A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS PSICOSSOCIAIS. 3 – AS CONSEQUÊNCIAS DO USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA AOS TRABALHADORES. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUÇÃO

É notório que somos testemunhas de mudanças substanciais em todos os setores, marcadas pelo surgimento de novos modelos de negócios, pela descontinuidade dos operadores e pela reformulação da produção, do consumo, dos transportes e dos sistemas logísticos globais. Na sociedade, há uma mudança de paradigma em curso no modo como trabalhamos, nos comunicamos, nas maneiras de nos expressarmos, nos informarmos e nos relacionarmos.

A tecnologia e a digitalização estão revolucionando o exercício de praticamente

todas as profissões, desde as manuais com baixa qualificação, como nos setores da construção civil e na agricultura, até em profissões que exigem maior escolaridade e especialização, tais como médicos, advogados, engenheiros e arquitetos.

Atualmente máquinas agrícolas como tratores, colheitadeiras, pulverizadores e equipamentos de preparo do solo fazem o mesmo serviço que centenas de funcionários, as betoneiras substituíram o penoso processo humano de se misturar argamassa com pás e enxada, e os profissionais liberais utilizam softwares cada vez mais avançados, organizando e facilitando o desempenho das suas atividades profissionais.

Diferentes categorias de trabalho, particularmente aquelas que envolvem o trabalho mecânico repetitivo e o trabalho manual de precisão, já estão sendo automatizadas. Outras categorias seguirão o mesmo caminho, enquanto a capacidade de processamento continuar a crescer exponencialmente. Antes do previsto pela maioria, o trabalho de diversos profissionais



Bruna de Sá Araújo

Advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo IPOG e pela Universidade Federal de Goiás, pós-graduanda em Direito Previdenciário pela Fasam e Coordenadora do Núcleo de Direito do Trabalho do IEAD – Instituto de Estudos Avançados em Direito.

diferentes poderá ser parcial ou completamente automatizado, a saber, advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros ou bibliotecários. (SCHWAB, 2016, p. 45).

As novas maneiras de usarmos a tecnologia para o desempenho das profissões estão promovendo uma mudança de comportamentos e sistemas de produção. É preciso aprender, compreender e principalmente, se preparar para os impactos que a utilização de meios tecnológicos trarão ao trabalhador, tanto no campo físico como também à sua saúde mental.

As doenças ocupacionais que antes se limitavam a doenças físicas, tais como LER, tendinites, conjuntivites, surdez, doenças pulmonares, agora perdem espaço para doenças ocupacionais psicológicas, tais como depressão, Síndrome de Burnout, Síndrome do Pânico, ansiedade generalizada e transtorno do estresse pós-traumático.

Estudiosos atribuem a eclosão de doenças ocupacionais eminentemente psicológicas ao aumento da utilização da tecnologia no ambiente laboral, uma vez que o aumento exponencial deste tipo de doença acompanha o mesmo crescimento da tecnologia e digitalização no âmbito das profissões.

É certo que as Revoluções Industriais causaram profundas transformações no mundo, e uma dessas transformações deu-se no processo produtivo e no estilo de vida dos trabalhadores. Fruto da mais recente Revolução Industrial, a hiperconectividade traz consequências físicas e emocionais ao ser humano, sendo os mais frequentes: problemas ortopédicos (mãos, pulsos e coluna), oftálmicos (ressecamento da córnea) e psicológicos (depressão, ansiedade e estresse).

O presente artigo irá abordar especificamente os impactos da tecnologia na saúde mental do cidadão, enquanto trabalhador, partindo de uma análise das regulamentações realizadas na legislação trabalhista quanto ao uso de meios tecnológicos, a relação entre o uso da tecnologia no ambiente de trabalho e a eclosão de doenças psicossociais, principalmente se levar em consideração a intensa tentativa do ser humano em se igualar à máquina, em termos de produtividade, e por fim, as consequências do uso excessivo da tecnologia aos trabalhadores, bem como a necessidade do empregador em adotar medidas de saúde e segurança do trabalho, voltadas para a saúde mental dos seus empregados.

1 – AS REGULAMENTAÇÕES DO USO DA TECNOLOGIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

É cediço que o Direito do Trabalho, devido ao objeto que tutela, têm a necessidade de atualização permanente, sob pena de, no decorrer do tempo, ter diminuído o seu valor protetivo. Em decorrência deste aspecto dinâmico, devido à simbiose entre os fatores econômicos, sociais e tecnológicos+, inerente à este ramo jurídico, tem-se como consequência frequentes alterações legislativas.

A tecnologia não está presente apenas nas profissões, a própria legislação trabalhista brasileira tem acompanhado essa tendência mundial, e aos poucos tem regulamentado situações que envolvem o uso de meios tecnológicos no ambiente de trabalho.

O parágrafo único do art. 6º da CLT, incluído pela Lei nº 12.551/2011, adequou a norma consolidada às modernas tecnologias

da informação, ao determinar que os meios telemáticos e informatizados possam permitir um controle mais rígido e eficaz sobre os empregados, assim, o texto legal equiparou-os aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão. Desta maneira, não importa se o poder diretivo é exercido de forma pessoal e direta ou à distância por meio de ferramentas tecnológicas, em ambos os casos haverá subordinação jurídica entre as partes.

No mesmo sentido a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, também trouxe importantes regulamentações quanto ao uso da tecnologia no ambiente de trabalho, posto que passou a prever expressamente a figura do teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E, da CLT.

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, é verificada através de meios telemáticos e informatizados que também permitem a supervisão do trabalho.

Todavia, há que se reconhecer que as alterações legislativas tão burocráticas e demoradas não acompanham a mesma velocidade das inúmeras novidades tecnológicas que surgem frequentemente no mercado. Ademais, além da ausência de regulamentação de todas as situações envolvendo o uso da tecnologia no ambiente de trabalho, também não existe no atual cenário brasileiro qualquer tipo de limitação ao uso destas tecnologias.

Quando o empregado vincula-se à fonte produtiva por intermédio de instrumentos

tecnológicos, as fronteiras entre os períodos de trabalho e descanso ficam mais fluídas, confundindo tanto empregados quanto empregadores. Não sabemos o impacto real que o excesso do uso de tecnologias poderá provocar na saúde física e mental dos trabalhadores, mas o aumento dos casos de doenças ocupacionais psicológicas é um sinal preocupante que emerge deste atual cenário.

2 – A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS PSICOSSOCIAIS

Não há dúvidas dos benéficos que a tecnologia trouxe à vida de toda a sociedade em geral, que proporcionou inúmeras facilidades, oportunidades e aumento da produtividade. No entanto, assim como qualquer remédio em excesso pode se tornar um veneno, a tecnologia em excesso pode ocasionar inúmeros problemas à pessoa que a utiliza, seja na vida particular ou no meio ambiente de trabalho.

O abuso da tecnologia traz consequências ao ser humano, como o isolamento do convívio social pessoal – ainda que virtualmente possa estar socializando –, a diminuição da produtividade no trabalho, escola ou faculdade, trocas frequentes de emprego e abandono de atividades de lazer para navegar em redes sociais.

Os especialistas apontam quatro principais riscos do uso excessivo da tecnologia para a saúde mental das pessoas, sendo: estresse elevado, ansiedade, insônia, nomofobia (medo irracional de ficar “desconectado”) e FOMO – “Fear of missing out”, que trata-se de uma patologia psicológica decorrente do sentimento constante de que deveríamos estar vivendo, sentindo ou tendo algo que não temos, sendo

que essa percepção é agravada atualmente pelo alto consumo de informações nas redes sociais.

A tecnologia mudou substancialmente a forma como exercemos uma determinada profissão, e também trouxe a concepção de que com ela podemos estender nossos limites humanos, e conseqüentemente, o trabalho e a produtividade.

Partindo deste raciocínio, ao acompanharmos o ritmo da tecnologia, inevitavelmente nos enxergamos como parte dela, no entanto, evidente que o trabalhador não é uma máquina, e justamente por isso nunca irá alcançar a mesma produtividade que esta, em razão das suas necessidades biológicas, físicas, sociais e pessoais.

Numa sociedade tradicional o trabalho era ditado principalmente por um ritmo natural a ser seguido, com o crescimento da utilização da tecnologia no exercício das profissões houve um aumento da produtividade no trabalho, mas não necessariamente do próprio trabalhador.

A ideia de flexibilidade e aumento da produtividade que a tecnologia traz enseja conseqüências prejudiciais, uma vez que as pessoas ficam sobrecarregadas já que elas assumem mais responsabilidade do que elas realmente podem, em uma ilusão de que com a tecnologia elas poderão acompanhar tudo. Em razão do ritmo natural do ser humano jamais seremos capazes de ter o mesmo rendimento que uma máquina, mesmo com a ajuda da tecnologia.

Entender que, ao contrário das máquinas, o trabalhador humano tem suas limitações físicas e biológicas, é importante para evitar sobrecargas que se revelam através do surgimento de doenças ocupacionais psicossociais, sendo este um dos maiores

desafios da atualidade em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista o impacto significativo na saúde de pessoas, organizações e economias nacionais.

A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de diversos aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a um agente tóxico, até a complexa articulação de aspectos relativos à organização do trabalho, como a divisão e fragmentação das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. (BRASIL, 2001)

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e a mente dos trabalhadores. As ações no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, e situações de trabalho patogênicas podem motivar reações psíquicas que desencadeiam processos psicopatológicos relacionados às condições do trabalho. (BRASIL, 2001)

No início desse século, a Organização Mundial de Saúde apontava a depressão como a quinta maior questão de saúde pública do mundo, e como a doença mental mais recorrente nos trabalhadores. Além disso, projetava uma estimativa de que até o ano 2020, essa seria a doença mais incapacitante para o trabalho, perdendo apenas para as doenças cardíacas. Somem-se a isso algumas evidências – mostradas por pesquisas realizadas em países desenvolvidos e em desenvolvimento – de que mais de 25% das pessoas apresentam um ou mais transtornos mentais e comportamentais durante sua vida (OMS, 2001).

De acordo com informativo do Ministério

da Previdência Social (BRASIL, 2016), em 2016, 75,3 mil trabalhadores foram afastados por causa de depressão no território brasileiro. Esse grupo corresponde a 37,8% de todas as licenças médicas apresentadas no ano passado e que deram direito a recebimento de auxílio-doença em casos eventuais ou recorrentes. Ademais, só nos primeiros nove meses de 2018, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu 8.015 licenças por transtornos mentais e comportamentos adquiridos no trabalho, o que representa um aumento de 12% em comparação ao mesmo período de 2017.

O estabelecimento do nexos causal entre transtorno mental e trabalho tem produzido entendimentos judiciais divergentes, não somente pela ausência de um regramento específico, como também pelas diferentes concepções a respeito da gênese da doença. Assim como acontece em outras questões relacionadas com a saúde mental, as doenças ocupacionais psicossociais são frequentemente objeto de incompreensão e estigmatização.

Os problemas de saúde mental decorrentes do trabalho também representam um desafio para a saúde pública. Os trabalhadores costumam procurar assistência médica com maior frequência e rapidez em casos de distúrbios osteomusculares, pois identificam com maior facilidade os aspectos da organização do processo de trabalho no surgimento da doença. O mesmo não ocorre no surgimento de doenças psicossociais, posto que o diagnóstico e a procura por um tratamento costumam demorar mais tempo, se comparado com as doenças físicas.

3 – AS CONSEQUÊNCIAS DO USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA AOS TRABALHADORES

A pressão de estar conectado 24 horas por dia vem mudando o perfil das doenças do trabalho, as pessoas em geral trabalham mais e têm sua vida pessoal e profissional fundidas pelo mundo digital e virtual, inevitavelmente são atingidas por uma crise de sociabilidade e veem suas vidas encolherem, a despeito do tempo médio de vida da população aumentar.

A cultura do trabalho contínuo e da disponibilidade permanente têm produzido estragos na saúde física e mental de inúmeros trabalhadores. Estudos mostram que processar avalanches de informações causa confusão e exaustão mental, comprometendo o aprendizado e a criatividade do funcionário, qualidades tão importantes quanto a produtividade, afinal o cérebro precisa de um tempo de inatividade para absorver e processar os dados. (HUFFPOST, 2018).

Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos concluiu que os profissionais estão trabalhando ao equivalente a seis semanas a mais por ano por causa dos dispositivos digitais. E o teletrabalho, já regularizado pela nossa legislação trabalhista, tende a agravar ainda mais esse quadro, dado o uso praticamente obrigatório dos meios telemáticos e informatizados no exercício do trabalho.

A exigência de constante conectividade e conhecimento das ferramentas tecnológicas no desempenho das profissões tem sido debatida pelos juristas trabalhistas. Em uma polêmica decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região considerou válida uma dispensa por justa causa de um engenheiro de 73 anos por desatualização tecnológica.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESINTERESSE DO EMPREGADO EM SE ATUALIZAR COM AS NOVAS FERRAMENTAS DE TRABALHO E RECUSA EM CUMPRIR ORDENS DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DESÍDIA CONFIGURADA. Restando demonstrado nos autos, mormente diante da apuração realizada por intermédio de processo administrativo instaurado pela ré, que o empregado se recusava a se atualizar quanto às novas técnicas e ferramentas de trabalho, tornando-se, pela sua própria inação, um trabalhador sem nenhuma produtividade, resta caracterizada a desídia capaz de ensejar a sua despedida por justa causa, nos termos da alínea “e” do art. 482 da CLT, principalmente considerando a natureza do serviço prestado pela empresa ré, concessionária de serviço público.

(TRT-12 – RO: 0001624-59.2016.5.12.0036, Relatora: Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, Data de Julgamento: 28/01/2020, Data de Publicação: 04/02/2020)

Deveras, em que pese a necessidade cada vez mais premente dos profissionais em aprenderem a utilizar as novas ferramentas tecnológicas para a consecução do seu trabalho, tanto os empregadores quanto os legisladores e juristas precisam impor limites quanto ao uso dessas tecnologias para preservar a saúde física e mental destes trabalhadores.

O próprio indivíduo pode não perceber o seu limite, é preciso tomar cuidado em relação ao adoecimento que esses recursos tecnológicos estão causando no mundo inteiro. No Brasil estima-se que entre 6 a 15% da população usa compulsivamente os celulares.

A este respeito, Manal Azzi, especialista em segurança e saúde no trabalho da OIT, sustenta que 36% dos trabalhadores trabalham mais de 48 horas por semana devido a um aumento na conectividade. “Várias pessoas trabalham com mídias diferentes, como telefones ou laptops que podem ser carregados em qualquer lugar. A Internet está disponível para todos, e as chamadas telefônicas globais, chamadas do Skype permitem conectividade de pessoas em todos os momentos”, disse ele. As consequências dessa hiperconectividade são os efeitos sobre a saúde mental que afetam o equilíbrio entre vida profissional e não profissional, já que não há descanso¹.

Da mesma forma que a empresa adota medidas preventivas para evitar ou reduzir a incapacidade laborativa decorrente de doenças ocupacionais físicas, tais como conceder pausas ergonômicas, ginástica laboral e evitar movimentos repetitivos, também é preciso desenvolver uma cultura corporativa que englobe a saúde emocional, para assim, evitar o surgimento de doenças ocupacionais psicossociais, tais como depressão, Síndrome de Burnout e ansiedade generalizada.

De fato, a melhor forma de acompanhar o bem-estar psíquico e emocional dos trabalhadores é preparar a empresa para tratar depressão, estresse, Síndrome de Burnout e outros transtornos mentais como qualquer outra doença do corpo. É preciso entender os fatores desencadeadores das doenças ocupacionais psicossociais, bem como o impacto das tecnologias, do excesso de informações e aumento da produtividade para o adoecimento mental do trabalhador.

1 Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_690142/lang--pt/index.htm. Acesso em 13.04.2020

CONCLUSÃO

É incontroverso que a 4ª Revolução Industrial e o mundo digital são irreversíveis, mas seus frutos devem e deverão ser utilizados com bom-senso, parcimônia e equilíbrio. Reconhecendo a complexidade das relações possíveis entre saúde e trabalho, o presente artigo buscou justificar o crescimento das doenças ocupacionais psicossociais na presente época, bem como sua relação com o aumento da utilização da tecnologia no desempenho das profissões.

Considerando o trabalho como lugar de produção de saúde ou de adoecimento, ou uma mistura dos dois, entende-se que as doenças ocupacionais psicossociais são apenas a emergência de outros processos que as subsidiam. Resultam, portanto, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico e tecnológico dos trabalhadores.

Com a abordagem correta, os riscos psicossociais e o estresse relacionado com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho.

A gestão das doenças ocupacionais psicossociais constitui não só uma obrigação moral e um bom investimento para as entidades empregadoras, como também um imperativo legal dado ao dever do empregador de zelar pelo bem estar físico e mental dos seus empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Saúde. Organização

Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. Ministério da Previdência. Previdência em questão – Informativo eletrônico do Ministério da Previdência Social. Editado pela Assessoria de Comunicação Social Brasília, 2016.

HUFFPOST BRASIL. Cansaço mental: Por que precisamos respeitar os sinais de estresse da nossa mente. Disponível em: < https://www.huffpostbrasil.com/2018/09/19/cansaco-mental-por-que-precisamos-respeitar-os-sinais-de-estresse-da-nossa-mente_a_23532911/> Acesso em: 17 abr. 2020

OIT. Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf> Acesso em: 17 abr. 2020

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório sobre a saúde no mundo 2001- Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Disponível em: < http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf> Acesso em: 17 abr. 2020

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial; tradução: Daniel Moreira Miranda, São Paulo: Edipro, 2016.