

## **A precariedade laboral prejudica a segurança e saúde de “todos” os trabalhadores!**

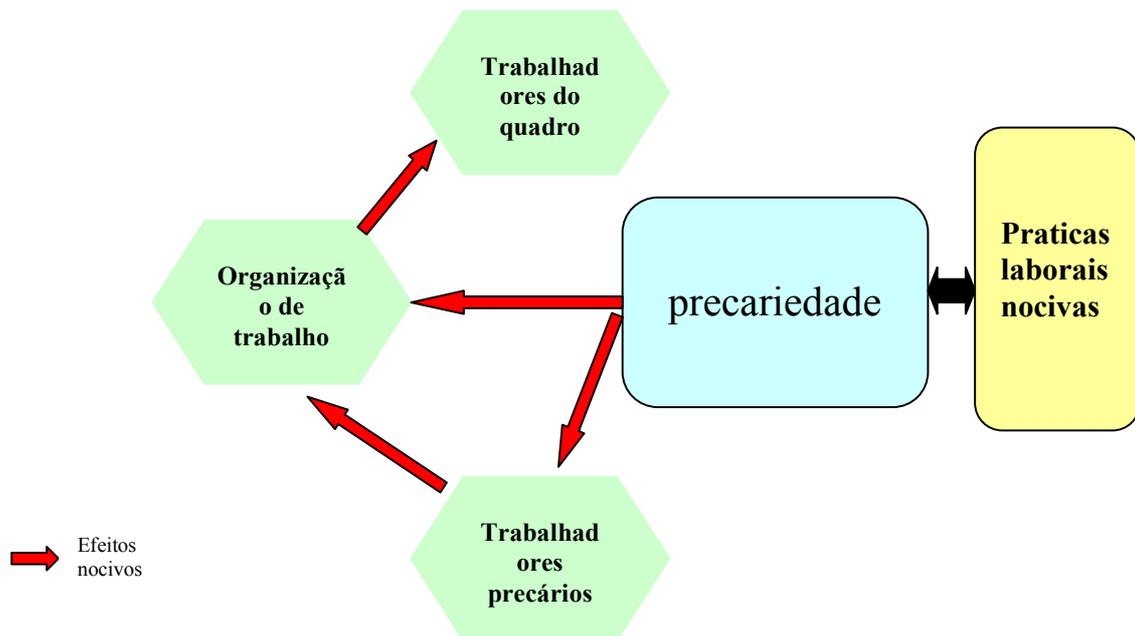
A precariedade laboral, actualmente apresentada como “a medida de gestão” mais adequada para a gestão de recursos humanos, está por entre as práticas empresariais laborais que mais problemas causam ao nível da sinistralidade laboral. Num país reconhecidamente fustigado pela sinistralidade laboral, é importante perceber que a precariedade laboral não afecta apenas a saúde e segurança dos trabalhadores precários, afecta a saúde e segurança de todos os trabalhadores....

## **A precariedade laboral prejudica a segurança e saúde de “todos” os trabalhadores!**

Uma das questões que mais se tem levantado no meio sindical, quando falamos de Segurança e Saúde no Trabalho, tem a ver com o facto de a precariedade laboral ter ou não efeitos directos na saúde dos trabalhadores. Efectivamente, é difícil estabelecer um padrão objectivo sobre os efeitos da precariedade na saúde dos/as trabalhadores/as. A verdade é que, muitos dos efeitos apontados como resultantes da precariedade laboral, são efeitos de natureza psicossocial e logo, afectam as pessoas de formas distintas e em diferente extensão.

Contudo, como comprovaremos mais adiante, reduzir os efeitos da precariedade laboral, em sede de segurança e saúde no trabalho, aos efeitos psicossociais é muito redutor, pois, a precariedade laboral tem um efeito mais profundo na organização de trabalho do que aquele que superficialmente se pode pensar.

A certeza, como a própria OMS já em 2001 fazia referência na sua revista GOHNET n.º 10, é a de que a precariedade laboral traz problemas de segurança e saúde no trabalho, por diversas vias:



1. Por via directa, em virtude dos efeitos directos que tem sobre os trabalhadores que por ela são afectados
2. Por via indirecta, pelos problemas que a precariedade traz para a organização de trabalho e que afectam todos os trabalhadores e pela associação a práticas e realidades laborais que trazem também efeitos nocivos para os trabalhadores e para a organização de trabalho

## O que é a precariedade?

A primeira questão que se costuma colocar e que está muito em voga por entre as classes empregadoras é a de que, não se sabe bem o que é a precariedade laboral. A precariedade laboral, como vários estudos o comprovam, **representa um estado de insegurança face à estabilidade, duração e qualidade do vínculo laboral**, motivado por vários factores, em conjunto ou cada um de *per si*:

- Incerteza provocada pelo carácter temporário do vínculo contratual a que o trabalhador está sujeito (contratos a termo; contratos de trabalho temporário...);
- Incerteza quanto à capacidade de sobrevivência da empresa ou organização em que se está integrado (empresa em situação difícil devido a factores de mercado, empresa em deslocalização...);
- Incerteza quanto à continuidade da tarefa que se desenvolve dentro da organização em que se está integrado (extinção de posto de trabalho; conversão da produção...);

- Incerteza quanto à manutenção dos direitos que protegem a natureza e qualidade do vínculo contratual a que se está sujeito (flexibilização da legislação laboral; destruição da contratação colectiva...).

Estas são as diversas situações que podem estar na origem da precariedade laboral, que por sua vez vão despoletar um conjunto de efeitos na saúde dos trabalhadores envolvidos ou daqueles em cujas organizações se recorre ao trabalho precário.

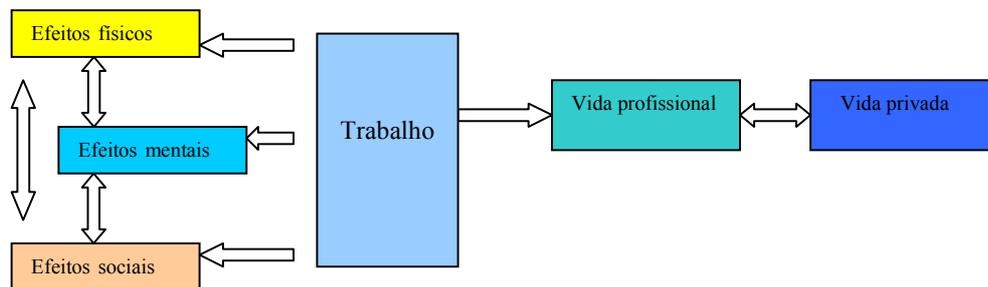
***E esta ideia de que o trabalho precário não traz apenas problemas de saúde àqueles que a sofrem mas também aqueles que com eles se relacionam, é extremamente importante, na medida em que esta realidade faz da precariedade um problema de todos os trabalhadores e não apenas daqueles que são vítimas directas dela.***

## **Quem efeitos tem a precariedade na segurança e saúde dos trabalhadores?**

De qualquer forma, é consensual, que o trabalho tem repercussões enormes na vida privada e no bem-estar de cada trabalhador/a: Essas repercussões podem ser de diversos tipos, identificando-se acima de tudo as seguintes:

- Efeitos Mentais
- Efeitos Físicos
- Efeitos Sociais

Esta classificação nasce do conceito de saúde da OMS, “um estado de pleno bem-estar mental, físico e social”. Sabendo-se que o ser humano é um ser bio-psico-social, o trabalho ao afectá-lo, afecta-o como a um todo e não apenas uma das componentes. É natural, contudo, que determinados riscos profissionais sejam mais aptos a afectar mais uma componente da saúde do que outra (por exemplo, os esforços repetitivos afectam mais o sistema músculo-esquelético), no entanto, indirectamente, esse efeito acaba por afectar os demais. Devemos então, olhar para o ser humano numa perspectiva holística, como um todo e não apenas como uma mera soma de três partes. Não existe essa ideia de se possuir uma boa saúde física e uma mente doente ao mesmo tempo. Já a tradição diz “mente sã em corpo são”. Tal como também não podemos falar de alguém que tenha uma vida laboral infeliz e depois seja plenamente realizado na sua vida privada.



Estes efeitos perversos na saúde dos trabalhadores podem ser de dois tipos:

- Efeitos directos, resultantes das condições de trabalho que estão associadas ou resultam do trabalho precário;
- Efeitos indirectos, resultantes das modificações e dificuldades que o recurso a trabalho precário pode trazer para a organização de trabalho e resultantes de práticas laborais a que a precariedade surge associada (deslocalizações; downsizing; reestruturações...).

Já em 2001 a OMS, na sua Newsletter GOHNET N.º 1, fazia referência a estas questões, referindo até que dos 93 estudos realizados em 11 países (incluindo a EU) publicados entre 1986 e 2000, em 76 deles era possível identificar de forma mensurável os efeitos que a precariedade laboral tinha da saúde e segurança dos/as trabalhadores/as. Estes efeitos eram, aliás, identificados relativamente a diversas formas de precariedade, como o trabalho temporário, trabalho no domicílio e trabalho em pequenas empresas em situação económica frágil.

Por outro lado, uma análise a 66 estudos realizados entre 1966 e 2001 sobre os efeitos na saúde decorrentes de processos de reestruturação/despedimentos (downsizing) e insegurança no emprego, em 59 deles foram identificados efeitos adversos mensuráveis na saúde dos trabalhadores que sobreviveram a estes processos.

Também num estudo mais actual, o ESENER da Agência Europeia para a SST, de 2010, para os gestores portugueses, a insegurança no emprego, é um importante factor de risco psicossocial (os nossos gestores estão mesmo em 2.º lugar, em relação aos gestores da EU, entre os que mais reconhecem a insegurança no emprego como um factor de risco psicossocial). Dos que responderam ao inquérito, 43% consideraram a insegurança no emprego, um factor de risco psicossocial existente nas suas empresas.

## **Os efeitos directos da precariedade laboral na saúde e segurança dos trabalhadores**

Existem várias razões pelas quais os trabalhadores precários podem ser prejudicados nas suas condições de Segurança e Saúde no Trabalho. Este prejuízo pode ser condicionado, potenciado ou determinado por diversos factores, que, actuando individualmente ou conjuntamente, contribuem decisivamente para um maior nível de desprotecção da segurança e saúde dos trabalhadores precários:

### **1. Falta de formação e informação adequadas**

Devido ao carácter temporário e instável da relação de trabalho, as entidades patronais não consideram compensador o investimento nestas componentes do enquadramento sócio-profissional do trabalhador. A falta de investimento na construção e adaptação das capacidades profissionais dos trabalhadores precários, às condições materiais e organizacionais da actividade laboral que vão desenvolver, expõe-os a diversos factores potenciadores de acidentes e doenças profissionais, seja pela falta de formação e informação ligada à SST potencia o contacto de trabalhador com as situações perigosas decorrentes da actividade profissional, seja pela falta de formação profissional, em geral, fragiliza a integração do trabalhador nos elementos materiais e organizacionais da estrutura em que vai desenvolver a sua actividade;

### **2. Rotatividade de trabalhadores e “turnover” elevados**

A eficácia de um sistema de prevenção depende do comportamento dos trabalhadores perante o risco profissional, este comportamento, determinado por uma forte componente cultural, é moldado em função do nível de formação e informação, do nível de experiência na actividade profissional que se desenvolve, do nível de conhecimento das instalações em que se trabalha, do nível de participação que se tem ou pode ter na identificação dos factores de risco e na resolução dos problemas de segurança e saúde no trabalho, em resumo, o comportamento preventivo perante o risco é determinado pelo nível de integração e identificação com o sistema de segurança e saúde que é implementado e com os elementos materiais e organizacionais do sistema de trabalho em que o trabalhador desenvolve a actividade.

Ora, uma das características inerentes da precariedade é a elevada rotatividade de trabalhadores, a elevada rotatividade destes trabalhadores por diversos postos de trabalho que desconhecem e a elevada rotatividade por diversas actividades laborais relativamente às quais, na maioria dos casos, a experiência profissional é pouca e, não raras vezes, nula.

Assim se associarmos a falta de formação e informação adequadas, e a falta de experiência profissional e conhecimento do sistema de trabalho à elevada rotatividade e “turnover” de trabalhadores, temos como resultado, uma maior exposição destes

trabalhadores aos perigos profissionais existentes e um comportamento preventivo perante o risco, inexistente ou inadequado, salvo raras exceções.

### **3. A fragilidade destes trabalhadores em relação à entidade patronal**

O facto de estes trabalhadores estarem em situações de grande insegurança e instabilidade, provocadas pelo carácter temporário do vínculo contratual a que estão adstritos, faz com que estes prescindam do exercício dos seus direitos de participação ligados à Segurança e Saúde no trabalho, em particular, e dos seus direitos de participação colectiva, em geral.

Nesta medida, sempre que estes trabalhadores se deparam com as insuficiências de um mau ou inexistente sistema de prevenção, simplesmente, continua a trabalhar, sem reportar a quem de direito, os riscos e perigos profissionais com que se deparam (porque não querem levantar problemas...), nem exigem a aplicação das adequadas medidas de prevenção ou protecção.

Este é outro factor que potencia o contacto com os perigos profissionais a que estes trabalhadores estão sujeitos.

### **4. A marginalidade destes trabalhadores em relação aos serviços de segurança e saúde no trabalho**

Estes trabalhadores, embora a lei crie alguns mecanismos para que as entidades utilizadoras os integrem nos sistemas de prevenção que implementam, a verdade é que, na prática, a sua posição continua a ser demasiado lateral e marginal, quando comparada com a situação dos apelidados trabalhadores “do quadro”.

O facto de estes trabalhadores possuírem um vínculo temporário, mesmo quando utilizados em actividades correntes (actividades do “core business” da empresa), faz com que, para os restantes, estes mais não sejam do que meros “fantasmas” ou “sombras” de um sistema de trabalho que, sabendo-se que existem, na prática não se consideram nem são tidos em conta.

Para os trabalhadores “do quadro”, os trabalhadores precários são os “outros”, os “contratados”. Estes não são considerados para efeitos de determinação e dimensionamento do tipo de serviços de SST, não são considerados para efeitos de representação dos trabalhadores para a SST (não entram nos cadernos eleitorais), não são considerados para efeitos de direito à consulta dos trabalhadores, etc...

Os próprios serviços de SST têm muita dificuldade em integrar estes trabalhadores, principalmente quando toda a lógica de dimensionamento do investimento em condições de SST é realizada por baixo, tendo em conta os mínimos indispensáveis e o que é formalmente exigido na lei.

Em função destes factores, os trabalhadores precários são deixados à margem do sistema, embora, na teoria, deva de ser a empresa utilizadora a integra-los no sistema de prevenção. Contudo, já constatámos, nos pontos anteriores o porquê de essa integração ser tão difícil.

Por outro lado, a própria lei é ambígua, pois ao mesmo tempo que diz que são as empresas utilizadoras as responsáveis pela protecção da sua saúde e segurança (artigo 16.º da Lei 102/2009), o Código do Trabalho, na secção relativa ao trabalho temporário, por exemplo, vem dizer que quem deve proceder aos exames médicos de aptidão profissional destes trabalhadores (exames iniciais, periódicos e ocasionais) no âmbito da medicina do trabalho, são as empresas de trabalho temporário. Ora, então são as empresas que não dominam nem conhecem os efeitos materiais e organizacionais do trabalho que devem proceder aos exames de saúde ocupacional? São médicos do trabalho que não conhecem a actividade e os riscos que lhe estão atinentes que devem proceder aos exames médicos?

Outro exemplo desta dificuldade de integração é o que acontece em sede de processo eleitoral para eleição de RT's para a SST. Só os trabalhadores “da empresa” podem votar no acto eleitoral que decorre nessa empresa. Então os trabalhadores temporários, que chegam a poder estar dois anos na mesma empresa, exercem o seu direito à representação na empresa de trabalho temporário? Numa empresa que não conhecem e em que não desempenham actividade? Não deveria ser na utilizadora que se deveria materializar o seu direito à representação, uma vez que também o possuem?

##### **5. A natureza precária da relação de trabalho enquanto factor de insegurança e doença**

Para além dos aspectos objectivos identificados e que têm uma óbvia relação com as condições de insegurança e de desprotecção da saúde que afectam os trabalhadores temporários, a própria natureza do vínculo também é um factor de desprotecção da segurança e saúde.

A natureza instável do vínculo provoca diversos efeitos, entre os quais:

- Stresse ocupacional e outros problemas psicossociais, em função da incerteza perante o futuro e perante a opressão e marginalidade em relação ao direito, a que estes trabalhadores estão sujeitos;
- Risco de acidente de trabalho, provocado pelo stresse, pela desconcentração, pela insegurança emocional e pelos factores apontados nos números anteriores que o deixam muito desprotegido em relação ao perigos
- Riscos associados a ritmos elevados, intensos, sem pausas para recuperação e por excesso de horas de trabalho seguidas sem observância dos períodos normais de trabalho estabelecidos na lei ou na contratação colectiva, uma vez que o trabalhador precário não tem capacidade reivindicativa ou

capacidade para exercer o seu direito de oposição a situações que ferem os seus legítimos direitos

## **Os efeitos indirectos da precariedade laboral na saúde e segurança dos trabalhadores**

Para além dos efeitos directos apontados anteriormente e que se repercutem, essencialmente, na saúde e segurança dos trabalhadores precários, temos ainda, um conjunto de outros efeitos que se repercutem, não apenas nos trabalhadores precários, mas em todos os trabalhadores.

### **1. O Downsizing e as reestruturações como factores de insegurança**

Para além de todas as situações negativas que surgem associadas a estas práticas, como a insegurança que causam nos trabalhadores, existem um aspecto que vem potenciar disfuncionamentos na estrutura e cultura preventivas da empresa. O despedimento de trabalhadores mais experientes faz baixar o nível de conhecimento prático e empírico das situações perigosas. Deixam de existir trabalhadores que possam dar o exemplo, ou servir de exemplo. Deixam de haver trabalhadores que dominam os mais variados aspectos práticos da actividade e que poderiam aconselhar os mais novos na adopção dos comportamentos mais adequados. O nível médio de conhecimento, experiência e especialização desce, após as reestruturações e processos de “downsizing”.

A perda dos trabalhadores mais experientes implica, ainda, uma ruptura nos sistemas tradicionais de transmissão da informação entre os trabalhadores, e uma quebra nas relações de confiança, tão importantes para a constituição de uma cultura de prevenção. Perdem-se relações interpessoais importantíssimas na transmissão de conhecimento, mas também no reconhecimento e resolução das situações perigosas. Os trabalhadores mais novos deixam de confiar nos superiores que possuem e perante a desconfiança, permanecem conformados com as condições perigosas a que podem estar sujeitos.

### **2. A integração de trabalho precário como factor de insegurança em si próprio**

A integração de trabalho precário, não raras vezes, provoca também uma ruptura com o nível médio de conhecimento sobre segurança e saúde.

Já atrás referimos que o nível de conhecimento sobre segurança e saúde tem implicações na eficácia do sistema de prevenção. Quanto maior o conhecimento nesta área, menor a

sinistralidade. Este dado é óbvio. Se estabelecermos um índice de conhecimento sobre condições de SST numa empresa, podemos estabelecer a relação entre os diversos índices e os diversos níveis de sinistralidade laboral. Ora, se uma empresa tem um determinado índice médio de conhecimento sobre SST, ao introduzirmos, continuamente, trabalhadores que não possuem conhecimento algum sobre a matéria, estamos, directamente, a baixar o índice médio. Ao baixarmos o índice médio de conhecimento provocamos uma ruptura no sistema de segurança, pois a fiabilidade deste sistema (a fiabilidade de um sistema de segurança pode ser medida através da estatística dos acidentes ou das doenças, sinistro de quantos em quantos dias, n.º de sinistros por ano, taxa de gravidade...) assenta nesse nível de conhecimento. Se ele baixa...É estatístico, portanto, indesmentível.

### **3. As mudanças nos métodos de trabalho como resultado da precariedade**

O recurso ao “outsourcing” e ao “downsizing”, ou a outras práticas que convivem lado a lado com o trabalho precário, também potenciam o surgimento de riscos profissionais por implicarem, na maioria dos casos, uma alteração na forma em como as tarefas são executadas e distribuídas.

A criar-se uma ruptura com as formas tradicionais de execução de trabalho, ao introduzir-se alterações na forma em como o trabalho é executado, está-se a potenciar o aparecimento de novos riscos, resultantes dessas novas práticas (novas práticas, novos riscos) e a potenciar o agravamento dos que já existem, pois se alteramos as práticas, as pessoas e aumentamos a inexperiência devida ao desconhecimento dos elementos dos novos sistemas de trabalho introduzidos, criamos ou recriamos um conjunto de situações laborais perigosas, com as quais os trabalhadores não sabem lidar.

### **4. A polivalência do trabalhador precário enquanto factor de risco**

Ponto assente. Quanto mais se conhece uma actividade melhor se domina. É a especialização. Quanto mais actividades se desenvolvem, menos conhecemos cada uma delas. É a generalização.

O trabalhador precário, regra geral, é utilizado numa multiplicidade de funções, estruturas, organizações e sistemas de trabalho e ainda por curtos períodos de tempo. Quanto maior a diversidade de elementos, maior a dificuldade no seu domínio e maior a inexperiência relativamente a cada um deles.

Assim, o trabalhador precário é afectado pela sua exagerada polivalência, o que faz com que esteja mais desprotegido face aos riscos que cada actividade implica. Mas não é ele o único afectado. É que o ambiente de trabalho é como um organismo vivo, vive de interdependências e inter relações, logo, se o trabalhador precário está inseguro, os outros também, pelas rupturas e disfuncionamentos que este vai provocar no sistema de prevenção.

## Conclusão

Tal como constatamos, a partir do trabalho aras realizado, e a partir das fontes já identificadas, hoje em dia é perfeitamente possível identificar um corpo de conhecimento científico que torna inegável a relação negativa entre a precariedade e a segurança e saúde no trabalho.

Assim, e em resumo, são três os grupos de factores que estão na origem da deterioração da saúde por parte da precariedade:

- O trabalho precário surge associado a pressões económicas ou mudanças nos sistemas de retribuição do trabalho. As causas podem ser os cortes orçamentais pretendidos, mas também a subcontratação de trabalhadores precários para tarefas perigosas que implicariam grandes investimentos em segurança e saúde que as empresas não querem realizar.
- Por outro lado, esta também surge associada a processos de intensificação do trabalho como resultado do downsizing, fazendo destes trabalhadores precários agentes de diminuição de custos, pois os custos com a sua contratação são mais baixos e o investimento nas suas condições de trabalho é menor.
- Na maioria dos países que possuem regulação para a SST, os regimes legais estão desenhados para o trabalho permanente, e a adaptação tem sido lenta a estas mudanças. O mesmo se aplica ao sistema retributivo. Em determinados países este problema tem sido exacerbado através de mudanças na legislação laboral que enfraqueceram a protecção legal dos trabalhadores e o papel dos sindicatos nesta área, deixando os trabalhadores precários entregues ao trabalho sem limites do Período Normal de Trabalho e a baixos níveis retributivos.

Aliás, este último aspecto vem colocar em causa a ideia de flexibilização da legislação laboral. A verdade é que Portugal se inclui por entre os países que procedeu à desprotecção dos trabalhadores, em geral, e dos precários, em particular, o que se reflecte, naturalmente na sua sinistralidade laboral, em especial, ao nível das doenças profissionais e dos problemas de saúde relacionados com o trabalho.

Os estudos referidos comprovam também que os trabalhadores precários têm menos conhecimento dos seus direitos legais ligados à SST. No caso dos trabalhadores independentes, estes estão fora dos sistemas de prevenção, enquanto os restantes têm medo de perder os empregos por se fazerem queixar.

Hugo Dionísio

Departamento de Segurança, Higiene e Saúde no local de trabalho da CGTP-IN

Fontes:

Código do Trabalho, Lei 7/2009

Lei 102/2009 – Regime da Promoção e Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho

“Workplace Health and Safety effects of precarious employment”, GOHNET, Global Occupational Health Network, Issue n.º 2, 2001/2002

“European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Managing safety and Health at Work”, ESENER, European Agency for Safety and Health at Work, 2010