



# O FUTURO DO TRABALHO OU UM OUTRO PARADIGMA DE TRABALHO?

UM DEBATE RENOVADO  
PELA QUESTÃO DOS DIREITOS SOCIAIS



**LILIANA CUNHA** [lcunha@fpce.up.pt](mailto:lcunha@fpce.up.pt), **MARTA SANTOS**  
[marta@fpce.up.pt](mailto:marta@fpce.up.pt) e **MARIANNE LACOMBLEZ** [lacomb@fpce.up.pt](mailto:lacomb@fpce.up.pt)  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade  
do Porto, Centro de Psicologia da Universidade do Porto



**ENGRISCO**

## 1. A CONFIGURAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA DE TRABALHO?

Discutir o futuro do trabalho tem pouco de inédito, tanto mais se convocarmos as interpelações que dão mote a obras de referência como as de Georges Friedmann (1968) *Dù va le travail humain?*, de André Gorz (1988) *Métamorphoses du travail*, de Yves Clot, *Le travail sans l'homme?* (1995/2008), ou de Jacques Le Goff (2013) *Salarié, une espèce en voie de disparition*, para citar apenas

alguns. Ousamos, em seu lugar, debater as tendências que têm atravessado o mundo do trabalho atual e sobre as quais também é expectável que cada um de nós possa posicionar-se para equacionar o sentido para o seu desenvolvimento.

O progresso tecnológico está no âmago de transformações estruturantes do trabalho e da organização do trabalho e são cada vez mais uma evidência. De acordo com um relatório recentemente publicado pela Eurofound (2018), podemos identificar três vetores de mudança associados

à aplicação de tecnologias digitais no mundo do trabalho, com implicações ao nível das condições de trabalho e de emprego: a automação do trabalho, a digitalização e a coordenação do trabalho por plataformas.

Estas mudanças estão longe de ser tributárias de um determinismo técnico. E as análises prospetivas dos seus impactos revelam outros fatores determinantes, associados à conceção de trabalhador e à redefinição dos limites temporais do trabalho. Exemplo do primeiro caso é a investigação que temos vindo a conduzir na área da mobilidade por transporte rodoviário, sobre a transição de situações de condução manual – onde o condutor (profissional ou não) é a componente principal do sistema – para situações de condução autónoma (*driverless*). Mesmo que a sua implementação, em contexto real e com recurso a níveis de automação mais modestos, esteja prevista para um horizonte temporal não muito alargado, há questões do presente que urge reivindicar. Qual o estatuto reservado ao fator humano na interação com a automação (num cenário dito de *shared driving*)?

Invocamos um outro estudo para concretizar a questão da redefinição dos limites temporais do trabalho. Trata-se de um projeto de investigação sobre digitalização, no contexto de um serviço público, cuja mudança ao nível da organização do trabalho comportou custos inegáveis para os trabalhadores: do ponto de vista do ritmo, do prolongamento da jornada de trabalho, da conceção sobre um trabalho bem feito, sabendo que se veem agora privados do contacto direto com o público e do que a consideração das singularidades dos seus pedidos permitia, abrindo espaço para que o mal-estar coletivo tenha expressão mais premente.

Outras questões perpassam outros setores de atividade. De um modo mais genérico, os impactos destas mudanças têm sido avaliados de uma forma polarizada: ora como comportando aspetos negativos, como a diminuição do número de postos de trabalho, ora valorizando-se a criação de novos empregos, tal como reforçado pela OCDE (2018) no seu relatório prospetivo sobre o «futuro do trabalho». Em alternativa, preferimos equacionar aqui como pensar o trabalho «por dentro» e para além dos muros dos espaços onde tem lugar, no espaço público. Ou seja, pensar nas transformações ao nível da organização do trabalho, nos riscos que se tornam emergentes no quadro destas novas configurações do trabalho, nos percursos profissionais individuais e seu futuro, numa lógica de sustentabilidade que permita edificar um projeto de carreira... E pensar também na transformação das relações laborais e dos acometimentos aos direitos sociais que o trabalho nestes cenários irá confrontar.

Num espetro temporal mais alargado, diremos que o que nos preocupa não é tanto um futuro sem trabalho, mas antes resolver os problemas do trabalho atual/do passado, também na sua expressão mais preocupante e às vezes dramática, como o traduzem os indicadores de sinistralidade e de doenças profissionais ou a evolução dos fatores psicossociais de risco, nomeadamente os associados à intensificação do trabalho, como é revelado pelos últimos Inquéritos Europeus (Eurofound, 2012; 2017), e debater os impactos destas novas formas de organização do trabalho sobre as relações laborais e os direitos sociais.

## 2. A QUE RISCOS E A QUE OUTROS IMPACTOS URGE DAR VISIBILIDADE?

O trabalho dependente de dispositivos digitais *on-line* abre espaço para que a atividade seja exercida fora dos recortes temporais e espaciais mais tradicionais, isto é: cada vez menos balizada num determinado tempo e cada vez menos efetuada num determinado local.

Se, atualmente, um quarto dos trabalhadores portugueses sinalizam ter mais do que um local de exercício profissional (Eurofound, 2017), o que parece estar a ser progressivamente reequacionado é a própria noção de «local de trabalho» (Valenduc, 2018). Não questionando o facto de que estas alterações podem estar salvaguardadas em termos legais, é verdade que em matérias como formação contínua, prevenção de riscos e articulação com a vida fora do trabalho os desafios passam, neste cenário, a ser muito distintos.

A experiência de um trabalho sem limites, com prazos irrealistas, ganha cada vez mais protagonismo nos relatos dos trabalhadores, referindo-se a práticas de gestão que têm apostado numa disponibilidade quase permanente (coadjuvada por dispositivos e redes, com acesso «ilimitado») como modelo comportamental valorizado na contemporaneidade. Espera-se, então, um trabalhador capaz de gerir cada vez mais informações, com um envolvimento contínuo em múltiplas atividades, cumpridor de prazos curtos, rígidos e constantemente monitorizados, e suscetível de colaborar e dar respostas criativas, inovadoras, inscritas em situações «ágeis» e frequentemente em trabalhos por projetos.

A exaustão física e emocional pode, num cenário assim, ser perversamente associada à ausência de competências individuais, nomeadamente de gestão do tempo, e à necessidade de formação para um uso satisfatório das ferramentas digitais. É este o risco de se individualizar e externalizar os problemas de saúde no trabalho.

No contexto dos estudos que temos desenvolvido neste domínio, com uma amostra de cerca de 2000 trabalhadores portugueses de diferentes sectores de atividade, de entre os que reportam ter que manter uma disponibilidade permanente para o trabalho 43,9% declaram igualmente que a sua saúde foi afetada pelo trabalho, 43,8% referem sentir ansiedade e irritabilidade e 36,8% fadiga generalizada, problemas de saúde identificados como provocados e/ou agravados pelo trabalho (Barros *et al.*, 2015).

Alguns destes problemas de saúde ganham uma nova expressão em situações de trabalho nas quais os potenciais benefícios oferecidos pelos novos dispositivos digitais se transformam em constrangimentos adicionais. Fala-se, nestes casos, em tecnostress, para dar relevo aos possíveis impactos para a saúde de um trabalho cada vez mais mediado pela tecnologia. Efeitos como a fadiga crónica ou tensão muscular e dores físicas podem, então, ser reportados e associados à pressão acrescida, manifesta sob a forma de expectativas explícitas ou implícitas de um empregador ou colegas e pelas solicitações dos clientes; pela existência de problemas de conectividade que perturbam a rotina normal do trabalho; ou pelas interrupções permanentes e exigências de redefinição de prioridades, em função dos pedidos recebidos (Valenduc, 2018). Como em muitas organizações não são definidos critérios coletivos que determinem a ordem de resposta aos diferentes pedidos, fica a cargo de cada um avaliar e estabelecer essa prioridade, confrontado com a ameaça de ser penalizado por não ter feito a «boa» opção.

### 3. QUE LIMITES DOS DIREITOS SOCIAIS?

O desenvolvimento destas novas formas de trabalho ameaça os próprios fundamentos das relações de trabalho tradicionais.

A noção de local de trabalho, «uma das pedras angulares da legislação laboral, é posta em causa pelo desenvolvimento do nomadismo digital e do trabalho virtual, com as fronteiras entre trabalho e vida privada a tornarem-se cada vez mais ténues» (Valenduc, 2018, p. 16, tradução livre).

Do mesmo modo, a noção de tempo de trabalho, fixada sob a norma de um limite histórico de 8 horas, é abandonada, dando lugar a múltiplas configurações de horários de trabalho, mais ou menos concentrados, passando o limite a ser definido em função de uma média de tempo trabalhado num determinado período de referência (Cunha *et al.*, 2018).

Não é, na verdade, o futuro do trabalho que estamos a discutir, mas o que se tem vindo a impor como opções de

organização do trabalho e que se verificam no dia a dia. Trata-se de questões que merecem debates no espaço público, também porque não deixam de se relacionar com novas formas de emprego e de contratos de trabalho. Assim, a distância ou a ausência de um espaço para a negociação das condições de emprego, como o horário de trabalho ou o salário, contribuem para tornar invisíveis as condições reais de produção, a sua temporalidade, as dificuldades para cumprir as metas preconizadas. Permanece aqui na penumbra o direito ao reconhecimento: não apenas do que resulta do trabalho, mas também de tudo o que é feito para tentar conseguir o cumprimento dos objetivos.

O risco é então ver a relação salarial exclusivamente definida em função de objetivos tangíveis (e.g., número de processos, número de atendimentos) não tendo em conta os condicionalismos que caracterizam todas as situações de trabalho. Mas o risco também consiste em ficarem mais invisíveis os impactos para a saúde e o seu reconhecimento como doenças reportadas ao trabalho, com a consequente perda do direito à reparação ou à compensação por danos infligidos pelas condições em que se trabalhou.

Na verdade, urge equacionar que espaços se reserva ao direito de poder discutir o trabalho. A precariedade no emprego, a ausência de um trabalho em copresença, ou com coletivos pouco estáveis, agravados pela ausência de espaços para o debate sobre propostas de melhoria das condições e modos de realizar o trabalho, são hoje claramente desafios do presente e opções a assumir tendo em vista a sustentabilidade deste trabalho. □

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, C., Carnide, F., Cunha, L., Santos, M. e Silva, C. [2015]. «Will I be able to do my work at 60? An analysis of working conditions that hinder active ageing». *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 51, 579-590. DOI: 10.3233/WOR-152011
- CLOT, Y. (1995). *Le travail sans l'homme?* Paris: Éditions la Découverte.
- CUNHA, L., Silva, D., Ferreira, I., Pereira, C., Santos, M. e Lacomblez, M. [2018, outubro]. «Quand le travail poste en 2x12h est une revendication des travailleurs: quels défis dans la soutenabilité de l'intensification?» 53ème Congrès International, Société d'Ergonomie de Langue Française, Bourdeaux, France.
- EUROFOUND [2012]. *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND [2017]. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* [2017 update]. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND [2018]. *Automation, digitalisation and platforms: implications for work and employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FRIEDMANN, G. [1968]. *O Futuro do Trabalho Humano*. Lisboa: Moraes Editores.
- GORZ, A. [1988]. *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*. Paris: Éditions Galilée.
- LE GOFF, J. [2013]. «Salarié, une espèce en voie de disparition?» *Revue Projet*, 336-337(5), 23-31. doi:10.3917/pro.336.0023.
- OCDE [2018]. *Job creation and Local Economic Development 2018: preparing for the future of work*. Paris: OCDE Publishing.
- VALENDUC [2018]. «The future of work in the digital era». *Hesamag*, 16.
- VALENDUC, G. e Vendramin, P. [2019]. *The mirage of the end of work*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).