

ANÁLISE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO: FÁRMACOS QUE MELHORAM O DESEMPENHO

1. Introdução

A utilização de fármacos por razões não medicinais, como estimulantes cognitivos, começa a difundir-se e a banalizar-se entre estudantes e certos grupos de trabalhadores. Numa sociedade e num ambiente de trabalho cada vez mais competitivos, é de esperar que a utilização de fármacos que melhoram o desempenho venha a crescer no futuro, desconhecendo-se ainda os seus efeitos a longo prazo.

2. O que se entende por fármacos que melhoram o desempenho?

Os «estimulantes cognitivos» são substâncias farmacêuticas que alegadamente melhoram as capacidades mentais, nomeadamente a atenção, a concentração, a memória ou a motivação. De um modo mais geral, os «fármacos que melhoram o desempenho» supostamente também reforçam a aquisição de capacidades motoras ou afetivas, tais como lidar com a ansiedade associada à execução de determinadas tarefas profissionais ou promover sentimentos de confiança e pertença.

No entanto, as autoridades médicas nacionais não autorizam a prescrição de nenhum «estimulante cognitivo» enquanto tal. O termo «fármacos que melhoram o desempenho» refere-se normalmente à utilização não contemplada de medicamentos (ou seja, a utilização para uma indicação diferente da indicação aprovada) receitados para afeções específicas (por exemplo, o modafinil habitualmente receitado para a narcolepsia; o metilfenidato para a Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção (PHDA)) em indivíduos saudáveis, para melhorar o desempenho. Os trabalhadores obtêm estes fármacos por outras vias, por exemplo, comprando-os a alguém que efetivamente tem uma receita ou pela Internet.

A comercialização e a disponibilização destes produtos através da Internet também alteraram a cultura de aquisição e utilização destes fármacos, que podem parecer mais «seguros» (embora não haja garantias de que se trate das substâncias anunciadas) em comparação com os potenciais perigos e o estigma inerentes à venda de fármacos na rua.

3. Principais fármacos que melhoram o desempenho atualmente utilizados

É complicado fazer um levantamento dos estimulantes cognitivos/fármacos que melhoram o desempenho. Existem, contudo, três medicamentos principais geralmente associados à melhoria das capacidades cognitivas:

- **Anfetaminas** – substâncias estimulantes utilizadas no tratamento da PHDA ou da narcolepsia. Aumentam os níveis de dopamina. O Adderall (nome comercial) é uma mistura de sais de anfetamina. Pode ser utilizado para fins não contemplados, nomeadamente para potenciar os efeitos de uma atenção acrescida (especialmente para estudar) ou para causar euforia («high»). Outras anfetaminas de marca nesta categoria incluem o Dexamed (sulfato de dexanfetamina), também registado na Europa como Ettentin e Tentin.

- **Metilfenidato** - é um estimulante do sistema nervoso central utilizado no tratamento da PHDA e da narcolepsia. Aumenta os níveis dos neurotransmissores dopamina e norepinefrina. Os nomes comerciais incluem a Ritalina, Concerta, Equasym, Medikinet e Rubifen.
- **Modafinil/Armodafinil** – é outro estimulante do sistema nervoso central e promove o estado de vigília. A sua ação exata sobre o cérebro não é completamente conhecida, mas sabe-se que interage com neurotransmissores como a dopamina e a norepinefrina. Os nomes comerciais na Europa incluem Provigil, Nuvigil, Vigil, Modalert, Modasomil e Modiodal.

4. Prevalência da utilização atual

É difícil determinar em termos quantitativos qual é a prevalência dos estimulantes cognitivos, especialmente devido à utilização sem receita e às vendas na Internet. No entanto, está provada a existência de grupos específicos que utilizam ou abusam de fármacos que melhoram o desempenho no contexto do emprego e no local de trabalho:

Militares: o modafinil é disponibilizado ao pessoal de combate ao serviço de várias forças militares, sob supervisão médica e em circunstâncias claramente definidas.

Trabalhadores do setor dos transportes: os trabalhadores de transportes de longa distância são associados ao consumo de estimulantes (principalmente anfetaminas) para fazer face a longos turnos de trabalho.

Trabalhadores por turnos, incluindo nos serviços de emergência e de saúde, são associados à utilização de fármacos que melhoram o desempenho para ajudar a manter o estado de vigília e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Nos EUA, a perturbação do sono causada pelo trabalho por turnos é uma categoria de diagnóstico e o modafinil é reconhecido como um tratamento medicamente aprovado para promover a vigília. Este fármaco também podia ser receitado na UE para o tratamento da perturbação do sono causada pelo trabalho por turnos, mas em 2011 a Agência Europeia de Medicamentos (EMA) impôs a sua restrição.

Outros grupos de trabalhadores em ambientes de trabalho caracterizados por grande pressão, competitividade ou intimidação, nomeadamente, operadores de mercados financeiros, académicos e advogados, são associados à utilização destes fármacos motivada por diversas razões, como por exemplo, fazer face às exigências do trabalho, aumentar a produtividade ou superar os efeitos da diferença horária.

Existem também provas da utilização de «fármacos de estudo» como o modafinil e a Ritalina entre os **estudantes**, para ajudar a aumentar a capacidade de estudo, atenção, concentração e memória. A utilização destas substâncias tem vindo a aumentar não só nas universidades mas também nas escolas. Os estudantes que já utilizaram fármacos que melhoram o desempenho podem ter maior propensão para continuar a utilizá-los quando trabalharem após a conclusão dos estudos.

5. Efeitos da utilização de fármacos que melhoram o desempenho nos trabalhadores e no trabalho

Os estimulantes cognitivos estimulam o sistema nervoso central. Em termos gerais, têm o potencial de produzir um nível de alerta ou aumentar a capacidade de concentração numa tarefa (p.ex. maior capacidade de atenção), sendo que os seus efeitos e a sua duração dependem da dosagem e do período de tratamento/consumo, embora com diferenças individuais.

As conclusões de uma série de estudos científicos parecem não coincidir no que respeita ao potencial efeito estimulante desses fármacos em indivíduos saudáveis, nem no que respeita aos seus efeitos secundários, quer se trate de utilização a curto a ou longo prazo, incluindo o seu potencial de criação de dependência. Os efeitos destes fármacos foram estudados em trabalhadores com problemas de saúde, não existindo estudos, contudo, com utilizadores saudáveis.

Na maior parte das vezes, os fármacos que melhoram o desempenho não são utilizados sob receita e aconselhamento médicos, pelo que as doses utilizadas não são objeto de supervisão médica. A

tolerância individual a estes fármacos normalmente aumenta com o tempo, o que levanta o problema de os trabalhadores tomarem quantidades cada vez maiores, sendo que as probabilidades de ocorrência de efeitos secundários adversos e de criação de dependência aumentam com a toma de doses mais altas.

Embora os fármacos que melhoram o desempenho atuem principalmente sobre as capacidades cognitivas, eles têm simultaneamente efeitos físicos e emocionais que não devem ser negligenciados. Os efeitos físicos são mais bem conhecidos do que os efeitos cognitivos/emocionais. Os efeitos secundários adversos podem constituir um risco tanto para a organização do trabalho como para os trabalhadores envolvidos e variar de forma significativa de indivíduo para indivíduo. Esses efeitos podem incluir:

Anfetaminas: risco acrescido de problemas cardíacos, hipertensão e acidentes vasculares; tolerância e dependência; problemas de saúde mental; a suspensão brusca pode provocar sintomas de abstinência.

Metilfenidato: os riscos são semelhantes aos das anfetaminas, mas é potencialmente menos aditivo; sintomas mais graves em caso de utilização prolongada, especialmente perturbações psicóticas em crianças.

Modafinil: reações cutâneas; eventos cardíacos, hipertensão e arritmias; perturbações psicóticas. Considera-se que apresenta um risco reduzido de dependência na utilização pouco prolongada, mas não se exclui a criação de dependência em caso de consumo prolongado.

Ao analisar os efeitos destes fármacos, importa notar que, de acordo com os estudos realizados, estes podem melhorar o desempenho de certas tarefas cognitivas, mas prejudicar o desempenho de outras. Além disso, o excesso de confiança associado a capacidades sobrestimadas pode ser problemático num contexto de tomada de decisão em situações críticas. O excesso de confiança pode ainda constituir um problema num contexto de trabalho em equipa, podendo comprometer a coesão do grupo e a cooperação.

Qualquer efeito dos fármacos que melhoram o desempenho no humor, nas emoções ou na motivação pode afetar potencialmente o desempenho no trabalho, incluindo as relações interpessoais e o trabalho de equipa. Uma solução de compromisso entre uma maior concentração ou atenção e uma diminuição da sociabilidade seria útil no caso de indivíduos que trabalham sozinhos na execução de uma tarefa, mas poderia ser problemática num contexto de trabalho em equipa.

6. Implicações para a segurança e a saúde no trabalho

Os potenciais riscos gerais que a utilização de fármacos que melhoram o desempenho pode acarretar para os trabalhadores e o trabalho foram descritas acima. No entanto, o consumo destes fármacos coloca outros problemas de saúde e segurança no trabalho (SST):

- Os esforços da direção para aumentar a produtividade podem conduzir ou à coerção direta ou a expectativas indiretas (pressão social no sentido da conformidade) sobre os trabalhadores para que utilizem fármacos, atendendo ao desequilíbrio de poderes inerente à relação laboral e à probabilidade de os próprios gestores e quadros superiores utilizarem os fármacos. A liberdade de escolha e de decisão dos trabalhadores fica, portanto, seriamente reduzida, com consequências para a sua motivação e o seu empenho.
- A utilização de fármacos que melhoram o desempenho irá proporcionar a alguns trabalhadores uma vantagem injusta em relação a outros e poderá criar um risco de discriminação por parte dos empregadores contra aqueles que optam por não os consumir.
- Os trabalhadores que tomam esses fármacos podem passar a ser vistos como constituindo a norma e é possível que se criem expectativas de «normalidade medicada» e falta de tolerância face às diferenças (incluindo deficiências e idade) no local de trabalho.

- Os fármacos que melhoram o desempenho podem ser encarados como uma «solução» para problemas organizacionais ou de gestão dentro de uma organização, tornando-se uma alternativa a medidas preventivas e a uma gestão adequada de acordos em matéria de trabalho, por exemplo, reorganização de horários, pausas suficientes para descanso, ou educação dos trabalhadores de turnos na gestão dos ritmos circadianos.
- Alguns trabalhadores poderão utilizar estimulantes cognitivos para manter o seu nível de desempenho habitual, enquanto outros poderão tentar superar os seus limites «normais». Em ambos os casos, trata-se da adaptação do indivíduo às exigências do local de trabalho em vez da necessária adaptação do trabalho ao indivíduo.
- Pressupor que um indivíduo consegue melhorar o desempenho através da utilização de fármacos estimulantes pode conduzir a culturas em que se aceita que os trabalhadores trabalhem mais horas, assumam cargas de trabalho mais intensivas, sejam capazes de suportar um ritmo de trabalho mais acelerado, etc. A longo prazo, isto tem consequências na segurança e saúde dos trabalhadores (por exemplo, o esgotamento do trabalhador e a ocorrência de erros espontâneos), mas também na reputação da organização.
- Não existe presentemente um grupo distinto de fármacos que possam ser obtidos e utilizados para aumentar as capacidades cognitivas. Os medicamentos de receita médica utilizados para fins não contemplados, algumas drogas ilícitas e substâncias nutricionais e outras de venda livre são utilizados com essa finalidade. É necessário que as respostas de SST tenham em conta esta diversidade e esta falta de orientação médica.

Em relação à gestão da SST, os estimulantes cognitivos levantam problemas no que respeita à disponibilização de serviços de assistência social/saúde e à realização de testes de controlo de abuso de substâncias no local de trabalho.

As abordagens existentes em matéria de SST tendem a partir do pressuposto de que o consumo de substâncias psicoativas (incluindo o álcool) é essencialmente uma atividade não laboral e representa um problema para o local de trabalho, associando qualquer tipo de consumo de substância a um desempenho deficiente no trabalho. No entanto, os fármacos que melhoram o desempenho são utilizados para fazer face ao trabalho ou para melhorar a sua execução, por vezes com a aprovação ou aceitação explícita ou tácita da organização. Por conseguinte, se a política e o procedimento existentes no local de trabalho partem do pressuposto de que o consumo de substâncias psicoativas compromete necessariamente o desempenho, essa política e esse procedimento não representam uma base útil para a definição de uma política sobre as substâncias que pelo menos se destinam a melhorar o desempenho e a segurança (mesmo que tal efeito não se comprove na prática).

Além disso, as abordagens tradicionais ao consumo de substâncias psicoativas no local de trabalho tendem a centrar-se no trabalhador enquanto toxicodependente ou consumidor de substâncias psicoativas, definindo-o como um problema que deve ser tratado através de procedimento disciplinar ou de programas de assistência social. Esta é uma abordagem muito parcial que exclui o próprio ambiente de trabalho e a interação entre o trabalhador e as condições em que trabalha. Os programas de assistência social e bem-estar centrados exclusivamente no próprio trabalhador serão incapazes de tratar adequadamente o problema da utilização de estimulantes cognitivos no local de trabalho.

Estudos existentes sobre o abuso de substâncias no local de trabalho estabelecem uma ligação entre comportamentos individuais e características do trabalho. Uma abordagem preventiva de SST a este problema deveria identificar e adaptar as condições de trabalho que levam os trabalhadores a utilizar estimulantes cognitivos (por exemplo, turnos prolongados, trabalho altamente exigente ou pressão) para aumentar a produtividade.

Outra questão que se coloca aos empregadores é saber como, e se devem, determinar se os trabalhadores utilizam fármacos que melhoram o desempenho para fazerem face ao trabalho.

No contexto da vigilância da saúde, pode haver um problema de subnotificação, uma vez que os trabalhadores podem não querer ser associados à utilização de fármacos que melhoram o desempenho ou não encaram estas substâncias como sendo «drogas».

Quanto ao teste de controlo de abuso de substâncias, trata-se de um assunto problemático e controverso. As atitudes e práticas no que respeita a este teste no local de trabalho variam de país para país. Só existe legislação específica sobre esta matéria na Irlanda, Finlândia e Noruega. Noutros países, as práticas procuram encontrar um equilíbrio entre as questões da liberdade individual face ao dever de prestar cuidados e um ambiente de trabalho seguro e ainda o equilíbrio entre o consentimento do trabalhador e o direito fundamental à privacidade. De um modo geral, as abordagens europeias tendem a evitar a cultura dos testes aleatórios aos trabalhadores que prevalece nos EUA, registando-se uma maior tendência para considerar de forma pragmática as atividades que são vistas como «críticas para a segurança» e a saúde e bem-estar dos próprios trabalhadores.

Os testes existentes não medem a quantidade de substâncias psicoativas presentes no organismo de um indivíduo, mas sim as enzimas que metabolizam essas substâncias. Logo, não testam a debilitação ou intoxicação no momento em que são realizados. Além disso, existe um importante problema do falso positivo.

Todos estes fatores sugerem que a discussão sobre o teste de controlo de abuso de substâncias aleatório no local de trabalho a nível europeu para fazer face ao consumo crescente de fármacos que melhoram o desempenho seria, em si mesmo, inadequado para o tratamento das questões de saúde e segurança e outras questões laborais relacionadas com a utilização destas substâncias no local de trabalho.

7. Observações finais

O efeito dos fármacos que melhoram o desempenho na SST e noutras questões de gestão é complexo. Trata-se de um domínio em evolução, o que sugere mudanças dinâmicas no futuro.

As mudanças futuras dependerão de desenvolvimentos específicos a nível económico e do emprego, tais como:

- a. Tanto a indústria farmacêutica como outros setores de atividade podem ter interesse em ver o desenvolvimento de fármacos específicos para melhorar as capacidades cognitivas/desempenho. Estão constantemente a ser desenvolvidos e testados novos fármacos e novas utilizações para os que já existem.
- b. Embora presentemente a prescrição se restrinja à terapia médica, quer uma mudança de atitude face à prescrição de fármacos para melhorar as capacidades do ser humano, quer o desenvolvimento de estimulantes cognitivos que sejam reconhecidos como seguros e, por conseguinte, possam ser vendidos livremente para melhorar as capacidades cognitivas, iriam aumentar consideravelmente a disponibilidade e a aceitação da utilização de fármacos para melhorar o desempenho.
- c. As relações laborais que conduzem à criação de locais de trabalho sob grande pressão e altamente competitivos, bem como locais de trabalho com elevado nível de stresse e baixo controlo do trabalhador, são passíveis de aumentar a necessidade percecionada de utilização de fármacos que melhoram o desempenho.

É necessário aprofundar mais esta matéria para compreender melhor os potenciais efeitos dos fármacos que melhoram o desempenho no local de trabalho. A quantidade de literatura que continua a ser produzida sobre esta matéria é enorme e as diferentes opiniões refletem o vasto leque de atores interessados, incluindo neurocientistas, especialistas em ética, meios de comunicação social, a comunidade de «biohacking» e os organismos profissionais que representam diversas profissões. Existe, portanto, uma necessidade crescente de diálogo e de formulação de uma política e uma prática em matéria de saúde e segurança que abordem especificamente este domínio.

O presente documento de reflexão tem por base um resumo de um artigo mais extenso encomendado pela EU-OSHA à Dra. Kalen Dale e ao Prof. Brian Bloomfield e integra contributos recebidos da rede de Pontos Focais da Agência num [seminário](#) realizado em 11 de junho de 2015 em Bilbao.