



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO
TRÓPICO ÚMIDO

LAURA SOARES MARTINS NOGUEIRA

**O SOFRIMENTO NEGADO: TRABALHO, SAÚDE/DOENÇA, PRAZER
E SOFRIMENTO DOS TRABALHADORES DO ALUMÍNIO DO PARÁ -
BRASIL**

Belém
2011

LAURA SOARES MARTINS NOGUEIRA

**O SOFRIMENTO NEGADO: TRABALHO, SAÚDE/DOENÇA, PRAZER E
SOFRIMENTO DOS TRABALHADORES DO ALUMÍNIO DO PARÁ - BRASIL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Ciências, Desenvolvimento Socioambiental.

Orientadora: Profa. Dra. Rosa Elizabeth Acevedo Marin

Belém
2011

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP) –
Biblioteca do NAEA/UFPA**

Nogueira, Laura Soares Martins

O Sofrimento negado: trabalho, saúde/doença, prazer e sofrimento dos trabalhadores do alumínio no Pará - Brasil / Laura Soares Martins Nogueira; orientadora Rosa Elizabeth Acevedo Marin. - 2011.

291 f. : il. ; 31 cm

Inclui Bibliografias

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Belém, 2011.

1. Segurança no trabalho – Pará. 2. Saúde e trabalho. 3. Prevenção de Acidentes – Pará. 4. Acidente do trabalho - Saúde mental. 5. Alumínio- Industrialização. 6. ALBRAS. I. Acevedo Marin, Rosa Elizabeth orientador. II. Título.

CDD - 22. ed. 363.11098115

LAURA SOARES MARTINS NOGUEIRA

**O SOFRIMENTO NEGADO: TRABALHO, SAÚDE/DOENÇA, PRAZER E
SOFRIMENTO DOS TRABALHADORES DO ALUMÍNIO DO PARÁ - BRASIL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Ciências, Desenvolvimento Socioambiental.

Data de Aprovação: ___/___/_____

Profa. Dra. Rosa Elizabeth Acevedo Marin
Orientadora, NAEA/UFPA

Profa. Dra. Edna Maria Ramos de Castro
Examinadora interna, NAEA/UFPA

Prof. Dr. Maurílio de Abreu Monteiro
Examinador interno, NAEA/UFPA

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani
Examinador externo, UNICAMP/FGV

Profa. Dra. Ana Cleide Guedes Moreira
Examinadora externa, IFCH/UFPA

Ao meu filho Matheus,
Que ao crescer e trabalhar, possa viver em um mundo mais justo, em que para todos seja possível conciliar prazer e trabalho, de modo similar ao que vive hoje, em que o jogo lúdico lhe permite um olhar curioso, compenetrado, bem como, sorrisos e sonoras gargalhadas frente às descobertas.

AGRADECIMENTOS

O trabalho acadêmico assume a aparência de um trabalho solitário, contudo como toda a atividade laboral é um trabalho coletivo, seja pelo acúmulo de conhecimentos produzidos que o antecedem, que lhe servem de fundamento e se apresentam como expressão cultural de uma sociedade, seja como fruto de uma teia de relações sociais que se constrói, às vezes, muito cedo na vida daqueles que por este caminho enveredam. Assim, mesmo sabendo que serei injusta por não citar cabalmente muitas pessoas, meus sinceros agradecimentos:

Aos meus pais Lourdes e Joaquim (*in memoriam*) pelo apoio, educação e o ambiente estimulante a leitura e ao saber que sempre me foi proporcionado. Em minhas recordações da infância e juventude constam - a figura de meu pai deitado, lendo, de seus pedidos para que em nossas viagens procurássemos revistas estrangeiras nas bancas, de ganhar dele um livro com sua dedicatória como presente ao completar 10 anos de vida. De minha mãe, o gosto compartilhado, expresso na leitura dos mesmos livros e na troca de impressões sobre o que se tinha lido. Até hoje, os livros são dela, fiéis companheiros. Ainda, dela recebi uma importante indicação de leitura para esse trabalho.

À minha amiga-irmã, Anaclan, pela escuta ao longo desses anos sobre as dificuldades enfrentadas nesse trabalho (que, sem dúvida, muitas das vezes foi um “papo” muito chato!) e a quem eu devo a tradução do resumo para a língua inglesa.

Às minhas amigas de longa data “Vandinha” e Rose, que vivenciam os percalços da construção de uma tese, pelo diálogo compreensivo e estimulante nas ocasiões possíveis;

Ao meu irmão Alcino, cuja conduta prática foi capaz de solucionar rapidamente pequenos problemas, mas com poder de provocar grandes atrasos.

À minha orientadora, Profa. Dra. Rosa Elizabeth Acevedo Marin, pela competente e paciente condução da orientação, assim como, pela escuta solidária nos momentos difíceis de vida por mim enfrentados que ocuparam o lugar da tese.

Aos professores do NAEA pela oportunidade de descobertas e particularmente ao Prof. Dr. Carlos Fábio da Silva minha gratidão pela leitura cuidadosa do texto e por suas recomendações, as quais procurei contemplar na revisão do trabalho.

Aos professores da banca na defesa da tese, Prof. Dr. Roberto Heloani, Profa. Dra. Ana Cleide Moreira, Profa. Dra. Edna Castro e Prof. Dr. Maurílio Monteiro por tornarem esse momento um espaço de debate acadêmico e, portanto, de aprendizado.

À Profa. Dra. Ivânia dos Santos Neves pelas sugestões e revisão do texto da tese.

Àqueles colegas da turma de 2007 que de fato constituíram um grupo e em especial, a Laura Ximenes, parceira e amiga, presente em diversas ocasiões, fossem elas, de elaboração de trabalhos, no esclarecimento de dúvidas, nos instantes em que se fizeram necessárias a ação e a interlocução nas situações de impasse e também nas de vitórias e conquistas; e ao Prof. Dr. Alexandre por sua disponibilidade no intuito de tornar o trabalho mais bonito.

Aos companheiros da Fundacentro que acompanharam o início desse trabalho, por todo o tipo de apoio e incentivo no período em que necessitei conciliar estudo com minhas atividades laborais.

À Jéssica de Assis Silva, estagiária de Psicologia da Fundacentro, pela contribuição na “dura” labuta de organização e sistematização de dados.

À Fundacentro, através do projeto: “Reestruturação Produtiva na Cadeia Produtiva do Alumínio no Estado do Pará e suas Consequências à Saúde Psíquica dos Trabalhadores” por ter oportunizado a logística para a realização do trabalho de campo do presente estudo.

À Érika Santos, bibliotecária da Fundacentro, pelo meticoloso trabalho de normatização do texto.

Ao Albano Gomes, pelo excelente trabalho de formatação e revisão final do texto da tese.

Ao Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador pelas informações fornecidas.

À ONG ADRVDT, ao SIMETAL, ao SIMEB e a ALBRAS pela receptividade e colaboração prestada à realização desse estudo.

Por fim, a todos que disponibilizaram o seu tempo para participar do presente trabalho, em especial, aos trabalhadores entrevistados que a mim confiaram o seu sofrimento.

Os Estatutos do Homem

(Thiago de Mello)

Artigo IX.

Fica permitido que o pão de cada dia
tenha no homem o sinal de seu suor.

Mas que sobretudo tenha sempre
o quente sabor da ternura.

RESUMO

A indústria do alumínio na Amazônia brasileira resulta, dentre outros fatores, de estratégias do Estado, especialmente dos governos militares, para o desenvolvimento da região. Os projetos minero-metalúrgicos que se instalaram no norte do país, fundamentavam-se no ideário da modernização e crescimento econômico para uma região identificada no discurso desenvolvimentista como “pobre e historicamente esquecida”. Ao longo de pouco mais de 25 anos, a indústria do alumínio no Estado do Pará enfrentou inúmeras mudanças, das quais ressaltamos o processo de reestruturação produtiva, que se por um lado implicou em melhorias tecnológicas e aumento da produção, por outro, fez diminuir os postos de trabalho, intensificando a terceirização no setor, alterando sensivelmente as condições e relações de trabalho. Com base em denúncias atinentes a agravos à saúde dos trabalhadores das empresas de alumínio na região, realizadas por ONG e associação de trabalhadores, esse estudo indaga: Como ocorre a gestão da segurança/saúde dos trabalhadores no bojo da reestruturação produtiva na produção do alumínio no Pará e qual o seu impacto sobre a subjetividade dos trabalhadores. Valendo-se do aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, o presente estudo optou pela abordagem qualitativa em pesquisa o que permitiu a realização de 44 entrevistas com trabalhadores, familiares, representantes de trabalhadores, técnicos e gestores de uma empresa produtora de alumínio primário. Ainda, realizou análise documental de diversos textos como laudos médicos, CAT de trabalhadores e diversos impressos e documentos elaborados pela empresa que permitiram a construção do cenário da pesquisa. Para a análise dos dados, utilizou-se a proposta de pesquisa qualitativa em saúde de Minayo (2004), fundamentada na Hermenêutica-Dialética. Observou-se o sofrimento dos acidentados e adoecidos, reportando-nos a vidas interrompidas, sentimentos de inutilidade/abandono, associados à organização do trabalho e ao modo como ocorre à gestão da segurança e saúde dos trabalhadores na empresa. No processo de reestruturação produtiva, o paradigma da Saúde Ocupacional ao pensar a relação saúde-doença e trabalho mantendo a concepção de “ato inseguro”, contribui, assim, para a culpabilização do trabalhador pelo seu acidente/adoecimento, coadunando-se ao discurso da gestão pela qualidade que ao valorizar o comprometimento e engajamento do trabalhador, acentua o viés individualista e utilitarista com que é tratada a mão-de-obra em tempos de trabalho flexível. Sob essa ótica, segurança e saúde no trabalho dependem da conscientização e comprometimento do trabalhador com o tema, excluindo-se assim, possibilidades de análise que considerem o nexos entre condições e a organização do trabalho e os riscos de acidentamento e adoecimento enfrentados pelos trabalhadores. O sofrimento que resulta da relação do trabalhador com organização do trabalho que o adocece é negado pela empresa, pelos profissionais de saúde e pelo Estado, revelando-se por via das estratégias defensivas pelos trabalhadores utilizadas. De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, ouvir o trabalhador, reconhecendo o seu sofrimento, pode-se configurar como um primeiro passo no sentido de mudanças no âmbito do trabalho, capazes de incentivar a busca pela saúde. O presente trabalho se propõe a contribuir com a construção desse caminho.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Reestruturação Produtiva. Organização do Trabalho. Prazer-Sofrimento no Trabalho. Indústria do Alumínio no Pará-Brasil.

ABSTRACT

The aluminum industry in Brazilian Amazon comes from, among many factors, the State's strategies, specially from military governments, to improve the development in this region. The mineral- metallurgic projects that have taken place in the north of the country were based on the modernization ideas for economic development for one region identified on the developmentistic discourse as "poor and historically forgotten". Along more than twenty-five years, the aluminum industry in the state of Pará faced many changes, between these changes we distinguish the process of productive restructuration of work, that, by one side brought technological development and increase on the production, but on the other side, made decrease the opportunities of work, intensifying the "tercerization" in this area, making change the conditions and the relations of work. Based on denunciations connected with healthy problems with workers in aluminum industries in the region, made from ONG's and workers' associations, this study asks: how is developed the security- healthy of the workers on the productive restructuration on the aluminum production in the state of Pará and which impacts it has on subjectivity of the workers. Based on the theoretical discussion of the Psychodynamics of work, the present study developed an qualitative research and interviewed 44 workers, their parents, worker's delegates, technologists and administrations of one industry that produce primary aluminum. We realized also the documental analysis of many texts as: medical reports, worker's CAT's, as so many documents elaborated by this industry that gave elements to produce the stage of this research. To elaborate the analysis of the data research we utilize the qualitative analysis in studies about healthy by Minayo (2004), based on Dialectics-Hermeneutics. We observed the suffering of the workers with diseases or victim of accidents that lead us to interrupted lives, to abandoned and useless feelings, associated to organization of work and to the way how the administration of security and worker's healthy are organized. In the process of productive restructuration of work, the Occupational Health paradigm to think about the relationship between health-disease and work, keeping the concept of "insecure act", adds to blame the worker for his own accident or disease, incorporating to the discourse of the administration for the quality when they increase the value of the worker's implications and engagement, emphasizing the individualistic and utilitarian perspective how is faced the workmanship in the time of flexible work. Seeking this point of view, worker's security and healthy depends on the consciousness and the engagement of the worker with this subject, excluding the possibilities of analysis that consider the connection between the conditions and the organization of work and the risks of accidents so as the development of diseases by the workers. The suffering caused by the relation of the worker with the organization of work which make him to develop diseases is denied by the enterprises, by the healthy professionals and by the State and it is showed by the defense mechanisms utilized by the workers. Following the Workplace Psychodynamics analysis, to listen the workers, recognizing their suffering, can be the first step in the construction of changes in the field of work, capable to improve the search for healthy. The present study has the proposition to help to construct this way.

Keywords: Worker's Health. Productive Restructuration. Work's Organization. Pleasure-Suffering at the Workplace. Aluminum's Industry in the State of Pará-Brazil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Esquema 1 -	Análise interdisciplinar e participativa dos acidentes	54
Mapa 1 -	Região paraense em que se localizam os municípios de Barcarena, Abaetetuba e a área metropolitana de Belém	69
Mapa 2 -	Localização do distrito industrial, Vila dos Cababnos e sede do município de Barcarena (PA)	70
Gráfico 1 -	Produção e comercialização do alumínio primário	145
Esquema 2 -	Processo de produção do alumínio primário – ALBRAS	147
Fotografia 1 -	Trabalhador na área de Redução – ALBRAS	147
Fotografia 2 -	Vista panorâmica Área de Redução da ALBRAS	148
Esquema 3 -	Modelo de gestão em segurança e saúde ocupacional – ALBRAS	150
Quadro 1 -	Instâncias e responsabilidades – ALBRAS	151
Fotografia 3 -	Réplica de vestuário samurai – ALBRAS	154
Figura 1 -	Anúncio publicitário da ALBRAS	156
Fotografia 4 -	Faixa da 11 ^a EXPO CCQ – ALBRAS	154
Fotografia 5 -	Stand da 11 ^a EXPO CCQ – ALBRAS	154
Figura 2 -	Temas de campanhas das SIPAT - 1985 a 2004	174
Figura 3 -	Primeira página do relatório de acidente de trabalho Carlos – ALBRAS/ 1990	223
Figura 4 -	Segunda página do relatório de acidente de trabalho com Carlos - Empresa ALBRAS / 1990	224
Figura 5 -	Laudo médico de Carlos / agosto de 2005	226
Figura 6 -	Laudo médico de Carlos emitido em novembro de 2007	227
Figura 7 -	Resultado de exame médico realizado por Francisco em agosto de 1996	231
Figura 8 -	Atestado de saúde ocupacional – Francisco SESMT - ALBRAS / agosto de 1997	232
Figura 9 -	Atestado de saúde ocupacional de Francisco SESMT - ALBRAS / julho de 2005	233
Figura 10 -	Laudo médico de Francisco - clínica privada / dezembro de 2008	234
Figura 11 -	Laudo médico de Francisco - clínica privada / abril de 2009	235
Figura 12 -	Laudo médico de Jorge / junho de 2005	240
Figura 13 -	Resultado de exame de Jorge - clínica privada / setembro de 2008	241
Figura 14 -	Laudo médico de Jorge / setembro de 2008	242
Figura 15 -	Comunicação de decisão acerca da solicitação de Jorge à Previdência Social / setembro de 2008	243
Figura 16 -	Atestado médico de Edvaldo / maio de 1999	249

Figura 17 -	Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) de Edvaldo / janeiro de 2004	250
Figura 18 -	Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) de Waldemar / julho de 1998	253
Figura 19 -	Atestado de Saúde Ocupacional de Bruno / maio de 2006	256
Figura 20 -	Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 - p. 1	251
Figura 21 -	Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 - p. 2	258
Figura 22 -	Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 - p. 3	258
Figura 23 -	Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 - p. 4	259
Fotografia 6 -	Camisa da empresa personalizada por Bruno	260

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Entrevistados por grupos	36
Tabela 2 - Distribuição da produção de alumínio primário / Brasil – 2008	144
Tabela 3 - Avaliação dos empregados sobre as condições de trabalho (em %)	161
Tabela 4 - Acidentes de trabalho - ALBRAS – 2004 a 2007	183
Tabela 5 - Tabela 5 - Indicadores de segurança – ALBRAS – 2005 a 2007	185
Tabela 6 - Frequência de acidentes de trabalho - ALBRAS - 2009 a 2010	186

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABAL	Associação Brasileira do Alumínio
ABDI	Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial
ADRVDT-CPA	Associação em Defesa dos Reclamantes e Vitimados por Doença do Trabalho na Cadeia de Produção do Alumínio
AIPA	Abordagem Interdisciplinar e Participativa de Acidentes
ALBRAS	Alumínio Brasileiro S. A.
ALCAN	Aluminum Limited of Canada
ALCOA	Aluminum Company of America
ALUMAR	Consórcio de Alumínio do Maranhão
ALUNORTE	Alumina do Norte do Brasil S. A.
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CAP	Companhia de Alumínio do Pará
CASAT	Centro de Atenção à Saúde do Trabalhador
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CBA	Companhia Brasileira de Alumínio
CCQ	Círculos de Controle de Qualidade
CEPA	Centro Estadual do Pará – Fundacentro
CEREST – Pará	Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador – Pará
CEREST Regional Belém	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador Regional Belém
CFEM	Compensação Financeira pela Exploração dos Bens Minerais
CID	Código Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIST-Bel	Comissão Intersetorial em Saúde do Trabalhador do município de Belém
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNAE	Código de Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CVRD	Companhia Vale do Rio Doce
DDS	Diálogo Diário de Segurança
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DIESAT	Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos

	Ambientes de Trabalho
DORT/LER	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho / Lesões por Esforços Repetitivos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
ELETRONORTE	Centrais Elétricas do Norte do Brasil S. A.
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
Fundacentro	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GAS	Gerenciamento Avançado de Segurança
HYDRO	Norsk Hydro ASA
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBR	Instituto de Pesquisa Básica de Nova York
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
ILO/OIT	International Labour Organization/Organização Internacional do Trabalho
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IOS	Instituto Observatório Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
LPTA	Laboratoire de Psychologie du Travail et de L'action
MBP	Mina de Bauxita Paragominas
MRN	Mineração Rio do Norte
NAAC	Nippon Amazon Aluminum Co. Ltd.
NR	Normas Regulamentadoras
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OCH	Oficina de Chumbamento de Haste
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
ORTADO	Organização do Trabalho e Adoecimento
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PDV	Programa de Demissão Voluntária
PGC	Programa Grande Carajás
PIB	Produto Interno Bruto
PND	Plano Nacional de Desenvolvimento
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
POLOAMAZÔNIA	Programa de Polos Agropecuários e Agrominerais da Amazônia
PPGDSTU	Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido
PR	Participação de resultados
PRO	Procedimento de Risco Ocupacional
RAT	Riscos Ambientais do Trabalho
RH	Recursos Humanos
SAT	Seguro de Acidente de Trabalho
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SIMEB	Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena
SIMETAL	Sindicato dos Metalúrgicos do Pará
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho
SPVEA	Superintendência do Plano de Valorização Econômica da Amazônia
SRT	Superintendência Regional do Trabalho
SST	Segurança e Saúde do Trabalhador
STIEMNFO	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Minerais Não-Ferrosos de Oriximiná
SUS	Sistema Único de Saúde
TQC	Total Quality Control
UFPA	Universidade Federal do Pará
UHE	Usina Hidrelétrica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
2 TRAJETÓRIA DE PESQUISA: CONSTITUIÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR, PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS E MÉTODO	32
2.1 A RELAÇÃO SAÚDE-DOENÇA E TRABALHO:EVOLUÇÃO PARADIGMÁTICA	32
2.2 SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL	40
2.3 A SAÚDE OCUPACIONAL E A ARMADILHA DA CONCEPÇÃO DE “ATO INSEGURO”	48
2.4 A PESQUISA NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	55
2.5 O MÉTODO	62
3 O DEBATE ACERCA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO E O CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	79
3.1 O DEBATE ACERCA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO	81
3.2 SEGURANÇA E SAÚDE NA INDÚSTRIA DO ALUMÍNIO.....	94
3.3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A SAÚDE DO TRABALHADOR	98
4 TRABALHO E SUBJETIVIDADE	112
4.1 O EU E A MODERNIDADE.....	113
4.2 A PSICANÁLISE E A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO	118
4.3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SUAS ORIGENS	126
4.4 A RELAÇÃO SUBJETIVIDADE E TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DEJOURIANA.....	135
5 A EMPRESA: ENTRE O SONHO E A REALIDADE	141
5.1 ALBRAS S.A.	141
5.1.1 O sistema de gestão da segurança e saúde ocupacional	148
5.1.2 A ideologia da “grande empresa”	154
5.1.3 A redução como o inferno	158
5.1.4 Tecnologia: o que mudou e o que persiste ao longo do tempo?.....	162
5.1.5 Condições de trabalho	165
5.1.6 “Ação e emoção”: segurança e saúde do trabalhador nos CCQ	167
5.1.7 Por uma “cultura de segurança”	171
5.1.8 Concepções de segurança e saúde	176
5.1.9 Programa qualidade de vida: a saúde apartada do trabalho	180
5.2 ACIDENTE DE TRABALHO: A OUTRA FACE	182
5.3 A CULPABILIZAÇÃO DO TRABALHADOR.....	186
6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO	188
6.1 GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL SOB O PILAR DA QUALIDADE TOTAL	189

6.2 AS DEFESAS DOS TRABALHADORES.....	204
6.3 TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	211
7 TRAJETÓRIAS DE VIDA INTERROMPIDAS – ACIDENTAMENTO E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES	220
7.1 A HISTÓRIA DE CARLOS: O PDV COMO ESTRATÉGIA PARA EXCLUSÃO DOS ADOECIDOS	221
7.2 A HISTÓRIA DE FRANCISCO: COOPTAÇÃO DA SUBJETIVIDADE E ADOECIMENTO.....	229
7.3 A HISTÓRIA DE JORGE: DEMISSÃO E O SOFRIMENTO ÉTICO.....	238
7.4 A HISTÓRIA DE EDVALDO: TRABALHO E SOFRIMENTO PATOGÊNICO.....	246
7.5 A HISTÓRIA DE WALDEMAR: OS TERCEIRIZADOS ENTRE DOIS PESOS E DUAS MEDIDAS	252
7.6 A HISTÓRIA DE BRUNO: OUTRO DESFECHO É POSSÍVEL?.....	255
7.7 A QUALIDADE QUE FAZ SOFRER.....	262
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS: O SOFRIMENTO NEGADO	267
REFERÊNCIAS	277

1 INTRODUÇÃO

Intensas transformações no mundo do trabalho se fazem sentir no final dos anos 1960 e início dos anos 1970, logo atingindo escala global. Processa-se assim uma nova forma de acumulação, nomeada por Harvey (2008) de acumulação flexível e que se impõe para mitigar a crise financeira que se ampliava com o problema energético ocasionado pela alta nos preços do petróleo naquele momento. A profunda recessão por que passam as economias mundiais nesse período revela um quadro de enfraquecimento da demanda, saturação dos mercados, aumento da competitividade, elevação das taxas de desemprego, entre outros aspectos. O agravamento do quadro pressupõe a própria crise do sistema capitalista.

A precariedade das condições de vida e trabalho dos trabalhadores se apresenta como uma faceta da crise capitalista apesar das promessas de progresso inerentes à ideologia de desenvolvimento que sustenta a lógica do sistema. Faceta esta que se exprime no corpo e no psiquismo daqueles que se acidentam/adoecem na sua relação com o trabalho.

O Brasil dos anos 1960/1970, por sua oferta de produtos naturais e mão-de-obra barata, configura-se como um *locus* estratégico para o grande capital em competição. Assim, a Amazônia brasileira torna-se alvo do interesse do capital estrangeiro que irá se aliar ao ideário estatal de desenvolvimento e crescimento econômico pensado para o norte do país, historicamente esquecido pelo Estado brasileiro. De acordo com Monteiro (2005), a indústria de extração e transformação mineral assume importância como setor propulsor de modernização para essa região.

Foi esse o contexto econômico e político que impulsionou a implantação da cadeia produtiva do alumínio sediada no estado do Pará. Ciccantell (2005) mostra que essa indústria iniciou a sua globalização no final do século XIX, ao enfrentar dificuldades quanto ao acesso aos insumos essenciais à produção – bauxita e a eletricidade, uma vez que os recursos disponíveis nas nações centrais estavam se esgotando e havia necessidade de buscar matérias-primas, competindo por novos mercados em muitos países. Portanto, o acesso aos recursos seria obtido pela aquisição de empresas já existentes produtoras desses insumos, ou na aquisição de locais não desenvolvidos, muitas vezes em outros países, com depósitos de bauxita e grande potencial hidrelétrico.

Apesar da indústria não ser um setor forte na região Norte brasileira, o estado do Pará se constituiu em território privilegiado para sediar a cadeia produtiva do alumínio, dado ao fato de possuir as maiores reservas de bauxita do país e ainda por abrigar a Usina Hidrelétrica

de Tucuruí, fornecedora de energia elétrica de baixo custo. Também, na região, existem condições de se garantir mão-de-obra barata, o que favoreceu a implementação da industrialização do alumínio.

Atualmente, em termos mundiais, o setor mineral continua aquecido devido à demanda por bens minerais e de origem mineral gerada principalmente por países asiáticos como China, Índia e Coreia do Sul. O Brasil se mantém como um dos maiores fornecedores de matérias primas minerais, produtos beneficiados, entre outros. Portanto, a indústria extrativa mineral e de transformação tem se configurado como importante setor do crescimento econômico do país (BRASIL, 2008).

De acordo com os Relatórios do DNPM, o desempenho da Indústria Extrativa Mineral nos últimos anos tem assegurado uma participação crescente da mineração no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro (BRASIL, 2006, 2009). Observa-se assim, que em 1996 a participação da indústria extrativa mineral no PIB real era de 0,95%, já em 2005 alcançava 4,87%, tornando-se em 10 anos, cinco vezes maior. No período de *boom* dos preços (2004-2008), a indústria extrativa mineral manteve níveis de crescimento expressivos acima dos 5% a.a.

O crescente aumento da produção e comercialização de bens minerais coloca a região Norte em 2º lugar no *ranking* das maiores atividades de mineração do Brasil, ficando atrás somente da região Sudeste. Em 2007, o mercado de bens minerais brasileiro movimentou R\$ 38,4 bilhões, e a região amazônica foi responsável por R\$ 9,6 bilhões, o que representa 25% do total nacional (BRASIL, 2008). Esses dados apontam para a força da indústria extrativa mineral em termos da economia nacional e que se repete também no estado do Pará.

A Associação Brasileira do Alumínio (ABAL) demonstra que o Brasil possui a terceira maior reserva de bauxita do mundo, minério que processado gera a alumina, importante componente da produção do alumínio. O Pará possui 97% das reservas de bauxita brasileiras, o que representou em 2007, uma produção de 19,9 milhões de toneladas e um faturamento de R\$1,1 bilhão (BRASIL, 2008).

Segundo o Departamento Nacional de Produção Mineral, o alumínio é o segundo metal mais produzido no mundo. Aspecto que se justifica por resultar de jazidas de bauxita de grande porte e por ser um metal amplamente utilizado na indústria moderna, entre outros aspectos, por sua resistência, leveza, maleabilidade, o que lhe garante versatilidade e possibilidade de reciclagem. Encontra-se presente em setores como construção, transportes, embalagens, materiais e equipamentos, bens de consumo, entre outros. O Brasil está entre os seis países maiores produtores mundiais de alumínio. Juntos, China (31,6%), Rússia (11,1%),

Canadá (8,2%), Estados Unidos (6,8%), Austrália (5,0%) e Brasil (4,5%) produzem 67,2% da produção mundial total (BRASIL, 2009).

O Boletim de Conjuntura Industrial do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI) (2007) indica que entre os dez produtos de melhor desempenho nas exportações brasileiras, entre janeiro e dezembro de 2006, em relação ao mesmo período do ano anterior, estão: a alumina calcinada, com variação absoluta positiva nas exportações de 104,1% e o alumínio não ligado em forma bruta, com variação absoluta positiva de 53,5%. A produção do estado do Pará contribuiu bastante para estes resultados.

O marco inicial da industrialização do alumínio no Pará ocorreu em 1974, quando se forma a *joint-venture*¹ Mineração Rio do Norte (MRN) para extração de bauxita em Trombetas, município de Oriximiná (PA). Ainda hoje, o processo de industrialização no setor demonstra pleno fôlego, como se pode observar com a implantação de novos projetos para extração de bauxita com a participação da Aluminum Company of America (ALCOA) em Juruti, município localizado no oeste do estado; a Mina de Bauxita Paragominas (MBP), originariamente da VALE², vendida recentemente para a Norsk Hydro ASA (Hydro); e por fim, a expansão da Alumina do Norte do Brasil S. A. (ALUNORTE), situada no município de Barcarena (PA), que se transformou na maior produtora de alumina do mundo na atualidade.

Sem aprofundar a polêmica discussão atinente à relação entre mineração industrial e desenvolvimento regional que se trava desde o momento em ocorre o estímulo à atividade mineradora, não se pode negar as mudanças ocorridas na região, tais como o aumento de fluxos migratórios decorrentes da abertura de estradas; a implantação de núcleos urbanos e um maior fluxo de capitais, que não foram capazes, entretanto, de minimizar as desigualdades regionais em decorrência da má distribuição espacial dos recursos financeiros, entre outras questões (COELHO; MONTEIRO; COTA, 2007). Essas mudanças remetem a uma necessidade de compreensão sobre o desenvolvimento que vai além do seu entendimento como um processo associado à modernização baseada na industrialização, ao crescimento econômico, à acumulação e difusão do capital e da tecnologia. Entender este processo, necessariamente, requer investigações que abarquem dimensões relacionadas aos aspectos sociais e ambientais.

¹ *Joint-venture* é uma forma de associação de empresas juridicamente independentes, com a finalidade de utilizar os fatores produtivos comuns que lhes possibilite elevada produção através da minimização dos custos e da redução dos riscos (ESF, 2008).

² Em novembro de 2007, a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) passou a ser denominada VALE.

Neste cenário - em que estratégias de modernização, como as observadas no estado do Pará a partir do incentivo à instalação de complexos industriais no setor mineral, permitiram ainda a reconfiguração de processos produtivos, novas formas de organização do trabalho e relações de trabalho - o interesse da pesquisa aqui apresentada se volta para uma faceta da questão social, qual seja, a segurança e a saúde dos trabalhadores na indústria do alumínio.

A possibilidade de pensar a articulação entre noções como a de saúde do trabalhador e desenvolvimento depende da resposta que se dê à indagação: Qual a concepção de desenvolvimento a ser adotada? Ao focalizar a relação entre distintos modelos de desenvolvimento e a saúde dos trabalhadores, Rigotto (2005) afirma que o modelo calcado na perspectiva exclusiva do crescimento econômico tem sido nefasta aos trabalhadores, à sociedade e à natureza.

Os modos de produção e consumo baseados no ideário do domínio da natureza, respaldados pelo avanço científico e tecnológico, promovem a exploração sem limites dos recursos naturais muito mais para gerar lucros do que para garantir o bem-estar das populações. Muitas vezes, a implantação de grandes projetos de mineração e a construção de hidroelétricas para fornecimento de energia, são ações que impedem ou limitam o acesso de populações tradicionais à utilização de recursos ambientais.

Os modelos de produção e consumo impostos pelo capitalismo resultam na exploração do trabalho humano sem justa repartição dos frutos; e que muitas vezes agridem a saúde dos trabalhadores, já que os expõem a ambientes poluídos, perigosos, penosos. As transformações ocorridas no mundo do trabalho, em nome do desenvolvimento, com o emprego de novas tecnologias (incluindo novos modelos de gestão), têm contribuído para modificar os processos de saúde-doença relacionados ao trabalho. Estas novas estruturas trazem novos riscos e novas formas de acidentamento e adoecimento, inclusive os atinentes à saúde mental dos trabalhadores.

Assim, uma questão torna-se pertinente: O que significa a segurança e a saúde do trabalhador para os diversos segmentos sociais que atuam na indústria de transformação do alumínio? Vários estudos têm se voltado à compreensão dos impactos socioeconômicos e ambientais associados à implantação de diversos projetos para a industrialização do alumínio na região. Entretanto, poucas são as pesquisas que discutem de modo específico aspectos relacionados à Segurança e Saúde dos Trabalhadores (SST)³ que atuam nesse setor.

³ Utiliza-se a expressão Segurança e Saúde do Trabalhador do mesmo modo como ocorre nos documentos referentes à Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) utilizados na 3ª Conferência Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. O uso do termo *trabalhador* ao invés de *trabalho* remete à

Os discursos dissonantes da empresa Alumínio Brasileiro S. A. (ALBRAS) e dos trabalhadores sobre os processos de adoecimento e acidentamento decorridos da produção do alumínio primário são o principal objeto de estudo desta pesquisa. São discursos que se contrapõem e pertencem a interlocutores que falam de diferentes lugares.

Por um lado, a empresa apresenta o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional⁴ sob o pilar da Gestão da Qualidade Total e mesmo diante de um processo produtivo com inúmeros riscos ocupacionais, revela surpreendentes indicadores de segurança, com baixo índice de acidentes do trabalho. A ausência de doenças profissionais/ocupacionais ou referência a doenças do trabalho⁵, no entanto, chama particularmente a atenção.

Em contrapartida a estes indicadores tão positivos apresentados pela ALBRAS, o discurso dos trabalhadores da indústria do alumínio, que têm denunciado junto à Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador do Município de Belém (CIST-Bel)⁶ processos de adoecimento que associam à sua atividade de trabalho. Ainda, eles têm recorrido a Organização Não Governamental (ONG) Associação em Defesa dos Reclamantes e Vitimados por Doenças do Trabalho na Cadeia de Produção do Alumínio (ADRVDT-CPA) ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) Regional Belém e CEREST Pará em busca de apoio para provar que a doença manifesta é decorrente da atividade profissional desenvolvida. A empresa, contudo, não reconhece esta situação. A comprovação donexo causal, em última instância, favoreceria a obtenção de benefícios previdenciários para estes trabalhadores.

Alguns estudos como de Gomes (2002), Guinalz (2008) e Neves (2009) levam à reflexão quanto à importância de se analisarem mais atentamente as referências dos trabalhadores sobre processos de acidentes e adoecimentos na produção do alumínio primário, especialmente no Brasil.

Quanto à questão da segurança e da saúde do trabalhador, em que pesem os avanços técnicos e novas concepções de gestão da segurança como a perspectiva sistêmica; a cultura organizacional e seus valores, reconstruídos no bojo da reestruturação produtiva e do modelo

perspectiva de compreensão das relações saúde-doença e trabalho como proposto pelo campo da Saúde do Trabalhador.

⁴ Expressão utilizada pela empresa ALBRAS no Relatório de Sustentabilidade ALBRAS 2007.

⁵ Existe uma distinção técnica entre o que se considera doença profissional, aquela que tem o trabalho como causa necessária e a doença do trabalho em que o trabalho se constitui como fator contributivo para sua ocorrência.

⁶ CIST/Bel é um órgão assessor do Conselho Municipal de Saúde do município de Belém (CMS/Belém), instância de controle social no âmbito da saúde. É composta por diversas instituições, como: sindicatos, órgãos públicos, associações e outros da sociedade civil organizada.

toyotista, favorece a manutenção da perspectiva comportamental e individualizadora no campo da segurança e saúde. Neste modelo, tradicionalmente, o acidente de trabalho, entendido como erro, é concebido como culpa do trabalhador, conformando a própria subjetividade operária.

Desta feita, o presente trabalho se propõe a compreender: como ocorre a gestão da segurança e saúde dos trabalhadores à luz das transformações decorrentes da reestruturação produtiva na cadeia produtiva do alumínio no estado do Pará, em especial na empresa ALBRAS; e quais as possíveis consequências à saúde dos trabalhadores sob a perspectiva dos processos de subjetivação por que passam em sua relação com as atividades laborais que executam na empresa.

Os avanços tecnológicos envolvem novos modos de produção e controle de riscos ocupacionais no setor da mineração e beneficiamento do minério e aparentam posicionar a produção mineral em uma condição muito distante daquela vivenciada pelos mineiros nos primórdios da Revolução Industrial, cujas mortes selavam seu trágico destino. O discurso sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, porém, ainda se configura como relevante e continua e deve continuar recebendo a atenção das empresas, do Estado e dos trabalhadores.

A transformação da alumina em alumínio primário é considerada atividade do setor metalúrgico, implicando riscos à segurança e saúde dos trabalhadores que a colocam, de acordo com parâmetros adotados pela Previdência Social para fins de contribuição do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), no grau de risco 2⁷. A graduação de risco adotada pelo sistema previdenciário brasileiro considera uma escala em que 1 representa menor risco e 3 o maior risco. Esse grau de risco determina a alíquota de contribuição de cada empresa para o financiamento de gastos com benefícios que resultam de acidentes de trabalho.

Assim, de modo apriorístico, pode-se considerar que ocorreu uma diminuição no número de acidentes/adoecimentos do trabalho nas empresas metalúrgicas que processam alumínio. Entretanto, sem desconsiderar os investimentos das empresas do setor em segurança

⁷ Concomitante ao recente processo de implantação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), o grau de risco do setor produtivo em que se enquadra a ALBRAS foi alterado recentemente de 3 para 2. Vale salientar que o NTEP estabelece o cruzamento de informações entre o Código Internacional de Doenças (CID) 10 e o Código de Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), o que permite constatar a relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador. Portanto, o NTEP configura-se como importante ferramenta auxiliar para fundamentar o médico perito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) quanto à natureza da incapacidade para o trabalho do segurado e que em última instância contribuiria para mitigar o quadro brasileiro de subnotificação de acidentes de trabalho (BRASIL, 2011). Quanto ao FAP, este permite a flexibilização da tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), a redução ou majoração das alíquotas RAT de 1, 2 e 3 %, segundo o desempenho de cada empresa no interior da respectiva subclasse do CNAE no que tange aos registros de acidentes de trabalho (BRASIL, 2011).

e saúde dos trabalhadores, estudos têm apontado para a situação de subnotificação de acidentes de trabalho no Brasil. Machado e Minayo-Gomez (1994) e Cordeiro et al. (2005) desenvolveram análises que indicam a complexidade da questão dos acidentes e a dificuldade em se obter um retrato fidedigno da realidade. Por sua vez, a utilização do NTEP é recente e apesar de notadamente contribuir para a diminuição do quadro de subnotificação, depende da realização de diagnósticos precisos pelos médicos, o que sabidamente nem sempre ocorre.

Os riscos físicos, químicos e de acidentes, entre outros, estão presentes na atividade de extração da bauxita até sua transformação no alumínio, com possibilidade de gerar acidentes e agravos à saúde, como relatado por trabalhadores atendidos pela ONG ADRVDT-CPA. Aqui, o objetivo é mostrar como a própria organização do trabalho é um elemento que coloca também em risco a segurança e a saúde mental dos trabalhadores.

Dwyer (2006) defende a tese de que no processo de racionalização e modernização da sociedade, os trabalhadores foram considerados instrumentos para o seu avanço ou retrocesso. Portanto, os acidentes de trabalho⁸, como outros problemas sociais da modernidade passaram a ser tratados sob a dimensão econômica e técnica, que elimina qualquer referência ao papel das relações sociais nestes acidentes. Como consequência deste tipo de raciocínio, os próprios trabalhadores passaram a ser culpabilizados por sua ocorrência⁹.

Quando a responsabilidade individual pela ocorrência do acidente recai sobre o trabalhador, aspectos como condições de trabalho e como este trabalho se organiza saem do foco das análises. Esta situação perpetua relações de poder que subjagam os trabalhadores, colocando-os em condição de extrema vulnerabilidade. O resultado é que estes trabalhadores, muitas vezes, mesmo na condição de vítimas, enfrentam sozinhos o afastamento do trabalho, a discriminação que se associa à culpa pelo acidente, as perdas salariais, as demissões. Nos casos de adoecimento, necessitam provar que o trabalho é causa da doença e há ainda situações em que devem conviver com sequelas físicas e emocionais. Sob outro ângulo, a

⁸ Para o escopo dessa pesquisa, utiliza-se a definição de acidente de trabalho proposta pelo Anuário Estatístico da Previdência Social 2006 (BRASIL, 2007). Assim, define-se como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho. Consideram-se, ainda, acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. Equiparam-se também ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho; a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e o acidente sofrido a serviço da empresa ou no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa (BRASIL, 2007).

⁹ Na linguagem técnica utilizada no campo da Segurança no Trabalho, a culpabilização do trabalhador se revela na expressão “comportamento inseguro” ou “ato inseguro”.

culpabilização do trabalhador pelo acidente de trabalho contribui para a manutenção de processos de trabalho lesivos a tantos outros trabalhadores.

Ao propor uma teoria sociológica para a explicação dos acidentes de trabalho, Dwyer (2006) enfatiza diversas dimensões das condições de trabalho, como recompensa, comando e nível organizacional. Elas trazem à tona as relações sociais envolvidas no trabalho e o modo como sua organização é construída.

No mundo em que prevalece o modo de produção capitalista, a segurança e a saúde nos espaços de trabalho se configuram como questão crucial para os trabalhadores, mesmo que eles muitas vezes não percebam esta condição. A saúde é equivalente ao “capital” para o homem que vende sua força de trabalho, sem ela o trabalhador não produz e torna-se mais vulnerável a mecanismos de exclusão dos espaços de trabalho impostos por empregadores cujo objetivo último é o lucro. Ainda, sem saúde, o homem, no sistema capitalista, iguala-se à mercadoria defeituosa, já que não pode ser colocada à venda em troca do salário, relação fundamental para a garantia de sua sobrevivência.

De outra feita, indaga-se: como se apresenta a organização do trabalho e a própria gestão da segurança e saúde dos trabalhadores e quais consequências pode trazer a sua saúde psíquica? Alguns autores como Christophe Dejours, a partir da década de 1960, vêm pesquisando a relação entre sofrimento e adoecimento psíquico com aspectos da organização do trabalho. Ele relaciona uma série de noções, como de autonomia para o desenvolvimento da tarefa, ritmo de produção, relações de hierarquia e poder, prazer na consecução do trabalho, reconhecimento e sentido do trabalho entre outros aspectos. Suas pesquisas alicerçaram a construção da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

O texto de Cru e Dejours (1987) analisa o contexto do setor da construção e aponta que os trabalhadores psiquicamente desenvolvem estratégias defensivas coletivas para enfrentar o medo diante dos riscos da profissão. Assim, no estudo que realizaram, observaram comportamentos paradoxais de recusa à adoção de medidas de segurança, com intento de afastar a angústia e serem capazes de prosseguir com o cumprimento de tarefas arriscadas.

Segundo os autores, a organização do trabalho no setor da construção, objetivando o controle rígido de cada etapa de trabalho, inclusive do modo operatório do trabalhador, contrapõe-se à noção de segurança dos próprios trabalhadores. Para eles, a improvisação é inevitável e mesmo com o controle, ela sempre ocorre. Desta feita, a resistência operária à adoção de medidas técnicas de segurança também revela sua descrença na eficácia da prevenção vinda do exterior. Eles optam por se apoiar na prevenção espontânea, baseada nos saberes da profissão e da sua própria tradição.

Diversos trabalhos foram desenvolvidos sobre a relação entre saúde mental e condições de trabalho, mais detidamente entre sofrimento psíquico e organização do trabalho. Na região Norte do Brasil, são importantes os trabalhos de Oliveira e Moreira (2006) sobre trabalhadores da saúde em hospital público da cidade de Belém e o de Moraes (2008), que analisa as condições em que vivem os trabalhadores de máquinas de automação em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus. Na mesma perspectiva, a discussão proposta por Heloani (2003) que, superando o olhar tradicional da administração, cuja tendência é colocar em segundo plano a subjetividade no trabalho, enfatiza a questão do controle nos modelos distintos de produção e gestão de pessoas no mundo do trabalho e suas possíveis implicações à saúde mental dos trabalhadores.

Os primeiros passos da trajetória de pesquisa ora apresentada ocorreram através de visitas institucionais às empresas da cadeia produtiva do alumínio na região, o que foi oportunizado pelas atividades técnicas desenvolvidas no Centro Estadual do Pará (CEPA) da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro)¹⁰. Nos anos de 2005 e 2006 foram visitadas as empresas ALBRAS, Mineração Rio do Norte S.A., Alubar Metais e Cabos e a Mina de Bauxita de Paragominas, que na época se encontrava na fase final de sua implantação.

Nesta etapa, diversos contatos foram estabelecidos para operacionalizar a pesquisa, seja por telefone ou por documentos encaminhados à ALUNORTE¹¹, solicitando agendamento para realização de visitas às dependências da empresa. Entretanto, não foi possível realizar a visita pleiteada, pois a empresa se recusou a responder à solicitação. Desta feita, a ALUNORTE, foi a única empresa naquele momento em funcionamento na cadeia produtiva do alumínio no estado do Pará que não foi visitada por técnicos da Fundacentro.

Em função desta resistência, o campo de estudo se definiu com a empresa ALBRAS, que demonstrou maior receptividade ao trabalho. A argumentação dos sindicatos e representantes da ONG ADRVDT, no entanto, afirmavam ser o processo produtivo da ALUNORTE mais perigoso por comportar maiores riscos e maior número de acidentes de trabalho se comparados com a ALBRAS. As peculiaridades da pesquisa qualitativa, bem

¹⁰ A Fundacentro é uma instituição de pesquisa na área de segurança e saúde do trabalhador, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego. Criada oficialmente em 1966 está presente em todo o país, por meio de suas unidades descentralizadas, distribuídas em 11 estados e no Distrito Federal. O ineditismo e a importância de seus estudos oportunizaram a Fundacentro a liderança na América Latina no campo de pesquisa na área. A instituição é centro colaborador da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS). O Centro Estadual do Pará foi criado em 1998, atuando em atividades educativas e de pesquisa em setores tais como: pesca artesanal, indústria madeireira, construção e metalurgia.

¹¹ A ALUNORTE é uma empresa que compõe a cadeia produtiva do alumínio, responsável por produzir alumina, substância que integra a produção do alumínio primário.

como, do método de pesquisa nesse estudo utilizado justificam a escolha pela realização da pesquisa junto a ALBRAS. Avaliou-se que a recusa da empresa ALUNORTE em receber técnicos de uma instituição de pesquisa representava um indicador frente ao grau de dificuldades a serem enfrentadas na entrada e permanência no campo, caso fosse feita a opção pelo desenvolvimento do trabalho nessa empresa.

Quanto às visitas técnicas as empresas da cadeia do alumínio, foi possível a princípio perceber, especialmente nas empresas controladas pela VALE¹², a apresentação de um discurso *standard* sobre princípios da qualidade total, programas de gestão de pessoas e segurança no trabalho. Visitas ao “chão da fábrica” ocorreram brevemente, sendo monitoradas por gestores e supervisores.

Somente na Alubar Metais e Cabos, que não pertenciam ao grupo VALE, a visita institucional enfatizou menos os princípios de programas de gestão de pessoas ou mesmo segurança no trabalho. Nestas empresas foi possível realizar visitas mais duradouras a todas as instalações da empresa, com contato mais próximo aos trabalhadores.

As visitas institucionais permitiram uma aproximação com o campo, momento revelador de algumas pistas sobre aspectos atinentes aos seus sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.

Frequentemente, gestores e supervisores das empresas destacam o “choque cultural” como fator determinante para problemas comportamentais de seus trabalhadores. Assim, explicita-se no discurso empresarial que não haveria uma cultura industrial no Pará, o que explicaria a dificuldade dos trabalhadores assimilarem a importância de considerar aspectos de saúde e segurança no desempenho de suas tarefas.

De outro modo, quanto às relações de trabalho, plano de cargos e salários, benefícios, desenvolvimento profissional, entre outros e o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional das empresas são apresentados como pilares que garantem a colocação destas empresas no *ranking* das premiações e certificações pela qualidade da gestão de pessoas. Estes aspectos voltados às condições de segurança no trabalho também estão fortemente presentes em suas campanhas de *marketing*.

O olhar crítico sobre a relação entre a própria gestão da segurança e a organização do trabalho e sua repercussão sobre a subjetividade dos trabalhadores parece ser uma tarefa sem sentido para as empresas. Normalmente, elas assumem uma posição defensiva, cujos selos de

¹² Salienta-se que em 2010 a VALE comunicou a venda da ALBRAS para a Norsk Hydro empresa de capital norueguês, o que foi noticiado nos veículos de comunicação mais importantes.

certificações e as premiações servem como escudo, e ao mesmo tempo espelho, já que parecem manter a imagem da perfeição.

No caso da ALBRAS, seu Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional é concebido como pioneiro, posto a empresa ser uma das primeiras implantadas na região. Este sistema é visto como modelo para as empresas terceirizadas que a ela estão vinculadas e serve de referência até mesmo para outras empresas no estado.

Ainda, sob a égide do discurso atinente à necessidade do desenvolvimento econômico para a região, sustentado em grande medida pelo Estado e pelas próprias empresas, suas instalações no setor da mineração têm contribuindo como mola propulsora da industrialização no Pará. Este discurso procura convencer a sociedade local dos benefícios do processo de industrialização, que afinal, apresenta-se como gerador de um grande número de empregos.

Assim, as empresas de mineração no estado começam a ser vistas como elementos importantes de absorção de mão-de-obra local e passam a ser valorizadas pelos trabalhadores como espaço desejado de trabalho formal. Assim, para o próprio trabalhador, fazer parte do quadro de funcionários destas empresas é mais importante que os problemas que por ventura sejam enfrentados na execução do trabalho, ou dos riscos à sua segurança e saúde.

Não se deve esquecer que tais empresas participam de um mercado globalizado, portanto, apresentam-se suscetíveis às mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais a ele associadas. O mundo globalizado na contemporaneidade remete à tendência da sociedade capitalista de manter a desigualdade na economia de mercado, sustentada por receitas neoliberais que vêm substituindo políticas econômicas e sociais mais favoráveis ao bem-estar social e ao papel do Estado mais forte e interventor. Este raciocínio indica que quanto mais flexível e desregulado for o mercado, mais comprometido ele será com a geração de empregos e a integração social.

Efetivamente, as políticas neoliberais têm gerado economias decepcionantes em termos de crescimento econômico, concomitante ao aumento da pobreza e da exclusão social. Igualmente, resultam na precarização do trabalho, ou mesmo no aumento do desemprego, que favorece um panorama de vulnerabilidade social (POCHMANN, 2002).

Para o autor, o acirramento da concorrência desregulada entre indivíduos, empresas e nações ou mesmo blocos econômicos, traria por consequência a necessidade de desregulamentação no mundo do trabalho. Isto se refere, especialmente, ao que tange ao controle e redução de custos salariais, que corresponderiam à variável de ajuste fundamental.

A reestruturação das empresas, portanto, é preconizada como alternativa para superar a crise econômica, garantindo o aumento da produtividade. Assim, a estratégia de

reestruturação das empresas implicaria em nova conduta empresarial com desverticalização da produção, investimentos em tecnologia, novos processos de produção, novas formas de gestão dos recursos humanos e mudanças no sistema de relações de trabalho.

Os trabalhos de Carmo (2000) e Trindade (2001) são importantes para desvelar o impacto da reestruturação produtiva em duas grandes empresas do estado, a ALBRAS e a MRN, respectivamente. No âmbito da reestruturação produtiva, o processo de terceirização é associado por muitos autores (ANTUNES, 2007; LEITE, 2003; ALVES, 2007; VASOPOLLO, 2005) à precarização das relações de trabalho.

A partir das mudanças advindas do processo de reestruturação produtiva, pergunta-se: Elas teriam trazido consequências à gestão da segurança e saúde dos trabalhadores? A reestruturação produtiva propugna uma nova forma de acumulação – agora, flexível, associa-se às inovações tecnológicas, ao enfraquecimento da atividade econômica, mudanças na organização do trabalho. Lancman (2004) ressalta algumas consequências desse processo, dos quais destaca: padrões de desenvolvimento desiguais entre países e regiões e a demanda por um novo perfil do trabalhador, polivalente, capaz de executar um maior número de tarefas.

Por outro lado, novas relações no mercado de trabalho, como trabalho informal, oferta de trabalho autônomo, postos de trabalho temporário, subcontratos e terceirização de serviços geram a precarização das condições de trabalho, perdas de direitos trabalhistas e previdenciários, maior exposição a acidentes e adoecimentos relacionados à atividade laboral. Tudo isso coloca o trabalhador em uma situação de extrema vulnerabilidade.

Ainda, a autora mostra que o próprio perfil do quadro de adoecimento da classe trabalhadora foi alterado. Nos países industrializados, embora tenha havido uma diminuição do número de lesões graves, aumentaram outras formas de adoecimento, tais como: afecções músculo-esqueléticas, problemas psíquicos, problemas decorrentes da exposição a agentes tóxicos e cancerígenos, dentre outros.

Acrescente-se a tudo isso que, onde o trabalho formal, industrializado e assalariado sobrevive, a gestão do trabalho no modelo toyotista promove a cooptação da subjetividade do trabalhador. Na relação capital e trabalho, valores como dedicação, cuja expressão “vestir a camisa” torna-se emblemática, responsabilidade, conhecimento, competência, autoempreendedorismo são privilegiados e considerados fundamentais (HELOANI, 2003; ALVES, 2007).

A participação concomitantemente nas reuniões das CIST municipal e estadual e nas visitas às empresas da cadeia produtiva do alumínio no Pará colocaram uma questão paradoxal – por um lado, a existência de denúncias relacionadas ao acidentamento e ao

adoecimento de trabalhadores e por outro lado, empresas que apresentam diversas certificações internacionais de qualidade, inclusive aquelas específicas do âmbito da segurança e saúde de seus empregados. Este fator crucial permitiu o delineamento do objeto de pesquisa.

Assim, no exercício de ir além da imagem refletida nas campanhas de marketing destas empresas, esta pesquisa busca compreender o impacto dos grandes projetos de mineração na Amazônia, que favorecerem o fortalecimento de empresas associadas ao capital internacional, que lançam mão do trabalhador local, garantindo a produção de lucros vultosos e ao mesmo tempo provocando uma metamorfose no mundo do trabalho na região. Naturalmente, as consequências destes processos na segurança e saúde e dos trabalhadores se apresentam como um terreno fértil à análise crítica.

As mazelas consequentes do processo de gestão da segurança e saúde do trabalhador na ALBRAS, frequentemente negadas pela empresa, parecem inexistir. Será que de fato a empresa em questão representa um modelo de gestão adequado às necessidades dos trabalhadores ou trata-se de eficaz construção de uma imagem atrativa ao mercado?

Depois de definida a pesquisa no campo da Saúde do Trabalhador, foi realizado estudo de caso da referida empresa a partir de sua Política de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional. Além dos representantes da empresa, outros atores também foram ouvidos: trabalhadores, ex-trabalhadores diretos e terceirizados, seus familiares, gestores, técnicos, sindicalistas e representantes de ONG que estabelecem ou estabeleceram relações com esta empresa.

Optou-se por abordagem qualitativa de pesquisa em saúde, por ser a mais adequada aos objetivos do presente estudo. Em especial, por permitir a escuta dos trabalhadores sobre suas experiências, conhecimentos, percepções e sentimentos quanto à gestão da sua segurança e saúde relacionada ao trabalho e aos processos de acidentamento e adoecimento que associam a sua atividade laboral.

No capítulo inicial da tese, objetivou-se traçar os referenciais metodológicos que nortearam o processo de pesquisa. A investigação ora apresentada se insere no campo da Saúde do Trabalhador, fruto de evolução paradigmática acerca da produção de conhecimento científico na esfera da relação saúde/doença e trabalho. Primeiro, foi analisado o percurso em que se sobrepõem os paradigmas da Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional até a constituição do campo da Saúde do Trabalhador. Ainda, por tratar-se de trabalho desenvolvido no âmbito da pesquisa qualitativa, foram apresentados seus princípios

norteadores, o método utilizado, bem como a experiência ao desenvolver o trabalho de campo e os fatos relevantes nele ocorridos, que ajudaram a compor a análise do universo estudado.

O capítulo dois aborda o debate contemporâneo acerca da centralidade do trabalho. As reflexões apontadas resultam do diálogo dos principais autores que realizaram pesquisas sobre o tema e evidenciam que a defesa da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea é uma questão capital. Desta feita, ela está no cerne das questões teóricas que fundamentam o campo da Saúde do Trabalhador.

No terceiro capítulo, apresenta-se a reflexão proposta pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, no intuito de compreender a relação existente entre subjetividade e trabalho. A ênfase dada é na concepção de subjetividade entendida como constructo das relações sociais. Neste sentido, analisa-se o papel da cultura na constituição do sujeito, o que permite afirmar o trabalho como produto e produtor de cultura, portanto fator constituinte da subjetividade.

O quarto capítulo traça um panorama da empresa ALBRAS. Foi necessário caracterizá-la, considerando fatos relevantes de sua história. Todas as informações foram colhidas em entrevistas com os participantes da pesquisa, ou através de análise de documentos e textos sobre a empresa.

O quinto capítulo estabelece relações entre aspectos da organização do trabalho da empresa ao longo do tempo e suas consequências no âmbito da segurança e saúde do trabalhador. Mais uma vez a investigação privilegia a fala daqueles que vivenciaram ou vivenciam o dia-a-dia da empresa, na medida em que a pesquisa se insere no campo da saúde do trabalhador.

O sexto capítulo privilegia histórias de adoecimento de trabalhadores e ex-trabalhadores da empresa que mostram um modelo de gestão de segurança e saúde ocupacional pautado nos paradigmas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Este modelo, associado ao ideário da reestruturação produtiva, impossibilita a reflexão e ação pautadas no paradigma da Saúde do Trabalhador.

Por fim, nas conclusões, evidencia-se como modelos de gestão em segurança e saúde ocupacional inseridos no contexto da reestruturação produtiva favorecem o ocultamento do sofrimento do trabalhador na sua relação com organização do trabalho capaz de adoecê-lo. Propõe-se a reflexão sobre caminhos possíveis capazes de mitigar o sofrimento dos trabalhadores estudados.

2 TRAJETÓRIA DE PESQUISA: CONSTITUIÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR, PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS E MÉTODO

No presente capítulo, inicialmente são apresentados indícios observados ao longo da história, que permitem refletir sobre a relação saúde-doença e trabalho até o momento em que se estrutura uma reflexão sistemática sobre esta relação. Ainda, objetiva-se demonstrar que a partir da Revolução Industrial ocorreu uma evolução paradigmática, que tornou possível observar três modelos teórico-técnicos de abordagem dos processos de adoecimento/acidentamento vinculados ao trabalho: a Medicina do Trabalho, a Saúde Ocupacional e a Saúde do Trabalhador.

A imbricação destes modelos, especialmente nas ações cotidianas dos profissionais da segurança e da saúde do trabalhador, torna importante compreender o que os distingue. Eles denunciam posições ideológicas distintas, que em última instância demarcam posições políticas diferenciadas neste campo.

Na sequência, é traçado o caminho da Medicina do Trabalho à Saúde Ocupacional e desta à Saúde do Trabalhador. Para tal, faz-se necessário mostrar como se processa o embate de forças sociais no Brasil, no que tange à segurança e à saúde dos trabalhadores.

Por fim, a pesquisa ora apresentada está inserida no campo da Saúde do Trabalhador e se discorre sobre os pressupostos metodológicos que lhe dão sustentação, bem como sobre o método de investigação utilizado.

2.1 A RELAÇÃO SAÚDE-DOENÇA E TRABALHO: EVOLUÇÃO PARADIGMÁTICA

Pensar sobre a relação segurança, saúde e trabalho não é algo recente na história da humanidade. No Código Legal de Hamurabi (1700 a. C.), há passagens alusivas aos tipos de sanções impostas àqueles que provocassem acidentes e imputassem a morte a outrem, quando da execução de um trabalho. Ainda nos textos bíblicos¹³, observa-se a preocupação com a segurança na execução do trabalho com edificações. Nos textos hipocráticos, há relação entre doenças e causas naturais, quando da alusão à doença sofrida por mineiros. Em Roma, não de modo distinto, existem relatos de diversos estudos sobre saúde e segurança de trabalhadores. Plínio já descrevia as doenças mais comuns entre os escravos. Marcial constatava a existência de doenças peculiares aos que laboravam com enxofre e Galeno de Pérgamo também descrevia os riscos à segurança dos mineiros (SANTOS, 2006).

¹³ De acordo com o Deuteronômio, 22: 8, “quando constróis uma casa nova, debes fazer um parapeito no terraço; deste modo evitarás que a tua casa seja responsável pela vingança do sangue, caso alguém dela caia” (BIBLIA DE JERUSALÉM, 1973, p. 305).

Na Idade Média, Ulrich Von Ellenberg (1440/1499), Paracelcius (1493/4-1511) e Georg Agrícola (1490-1555) descreveram doenças associadas aos trabalhadores de minas, aconselhando e propondo medidas preventivas (KRÖLLS et al. 1994, p. 17).

Seja no mundo antigo ou mesmo na Idade Média, as concepções de doença existentes, atribuídas a causas sobrenaturais, naturais ou ao castigo divino, associado ao lugar ocupado pelo trabalho nas sociedades, não permitiam uma ação de cunho político no intuito de evitar o acidentamento/adoecimento daquele que laborava. O que se observa no Código Legal de Hamurabi, ou mesmo no texto bíblico, é a necessidade de reparação, no sentido moral, quando um determinado ato destrói o bem de outrem.

No Novo Mundo, a chegada dos europeus foi movida pela busca de gêneros raros ou de fácil comercialização. O ouro encontrado despertou de pronto a cobiça e, logo gerou a exploração de veios auríferos. Diferentemente do que aconteceu na África, nas novas terras foi necessário organizar a extração, em vez da aquisição do metal por simples escambo (BERNAND; GRUZINSKI, 2001). O contato inicial com os povos indígenas logo se transformou de uma relação quase idílica em uma relação de exploração e destruição. Os índios foram escravizados e utilizados como força de trabalho compulsória, gerando uma mortandade assustadora.

Os autores atribuíam a grande mortalidade dos indígenas, além das epidemias trazidas pelo homem branco, às seguintes causas:

[...] a repressão às revoltas, a caça aos escravos que os espanhóis organizados em bandos ou cuadrillas fazem a deportação e a ruptura com o meio ambiente, os maus tratos de todo tipo, a imperícia dos europeus, indiferentes às necessidades elementares da mão de obra que exploram, ávidos de lucros imediatos, prontos para abandonar tudo por outros territórios mais promissores e outros índios menos esparsos (BERNAND; GRUZINSKI, 2001, p. 279).

Este quadro se coaduna ao relato feito pelo Frei Bartolomé de Las Casas, defensor dos povos indígenas junto à Coroa Real de Castela e Leon, quanto ao trabalho imputado aos índios escravizados:

O trabalho que lhes atiram sobre os ombros é extrair ouro; trabalho esse para o qual seriam necessários homens de ferro; pois é preciso perfurar as montanhas de baixo para cima mil vezes, revolvendo e furando os rochedos, lavando e limpando o ouro nos riachos, onde ficam constantemente na água, de todas as maneiras consumindo e alquebrando o corpo. [...] Assim os longos e penosos trabalhos fizeram-nos adoecer e isso acontecia cedo e facilmente; porque, como já se disse, são mui delicados de natureza e muito os prejudicava serem tão submetidos a uma vida tão contrária a seus costumes, sem misericórdia alguma, esmagados pela enormidade do trabalho, batidos a bastonadas [...] (LAS CASAS, 2007, p. 155).

Nas palavras de Galeano (1978), na América, o mercantilismo capitalista transforma inicialmente a população originária e, posteriormente, o negro africano em numerosíssimo “proletariado externo” da economia europeia. Assim:

A escravidão grego-romana ressuscitava de fato, num mundo distinto; ao infortúnio dos índios dos impérios aniquilados na América hispânica é preciso somar o terrível destino dos negros arrebatados às aldeias africanas para trabalhar no Brasil e nas Antilhas. A economia colonial latino-americana dispôs da maior concentração de força de trabalho até então conhecida, para possibilitar a maior concentração de riqueza que jamais possuiu qualquer civilização na história mundial (GALEANO, 1978, p. 28).

A cobiça mercantil ocasionou a morte de milhões de indígenas e adiante a morte também dos negros. As minas de Potosí, denominadas de “boca do inferno”, são o exemplo de que o maior número de mortes entre a população originária das “novas terras” ocorria em virtude das terríveis condições de trabalho. Por outra via, a mão-de-obra mercantil utilizada no “novo mundo”, frente ao sofrimento que se inscreve fundamentalmente no corpo como consequência das doenças, maus-tratos, trabalho desumano, a fome, recorria muitas das vezes ao suicídio (GALEANO, 1978).

No Brasil, colônia portuguesa, o quadro não foi diferente. Assim como na América Espanhola, inicialmente os índios foram escravizados e posteriormente, para dar continuidade à empresa colonial se utilizou como mão-de-obra os negros escravizados trazidos da África para atuar no cultivo do solo, no desbravamento das florestas, nas plantações de cana e no trabalho das minas (DOZER, 1974).

A precariedade da vida do negro escravizado se fez sentir mesmo na travessia para o novo continente. Afirma Galeano (1983, p. 292), “muitos morrem porque a água não é suficiente e os mais fortes bebem a pouca água que existe, ou por causa da disenteria e da varíola, e muitos morrem de melancolia [...]”. As condições de vida e trabalho enfrentadas pelos negros na nova terra, bem como sua condição de escravos, privados da liberdade, fazem-nos fugir em busca dos quilombos. Palmares, o quilombo mais conhecido, vai se constituir no amplo espaço de liberdade aberto na América Colonial.

A sociedade nascente no Nordeste brasileiro é marcada por relações violentas que se estabelecem entre os senhores do açúcar e os negros escravizados. Ferlini (1984, p. 45) descreve o trabalho nos engenhos de açúcar. “Fogo, suor, negros, correntes, rodas, caldeiras ferventes compunham o quadro de labor incessante das fábricas de açúcar [...]”. A autora mostra que de fato a atividade produtiva nos engenhos brasileiros assumia o caráter de trabalho (do latim *tripaliare* – tortura). Trabalho este que era perpassado pela violência. Da captura à travessia para o Brasil, passando por jornadas extensas que levavam à exaustão

física, em um trabalho sem sentido e fruto de coerção até a explicitação da violência através de castigos, punições, açoites e tronco.

Apesar das medidas disciplinares extremadas, a docilidade e a obediência ao trabalho, a humildade, deveriam ser obtidas pela introjeção da superioridade e poder do senhor, dono das terras. Aspecto revelador de uma forma de profunda violência, despersonalizando o negro e forjando uma nova identidade, a de escravo.

A submissão dos escravos não se fez sem sofrimento. Para além do sofrimento físico, outro tipo de sofrimento passa a ser relatado por estudiosos que se voltam para as doenças enfrentadas pelos negros escravizados e trazidos para a América. Oda (2007) analisa o estudo realizado por Luís Antônio Oliveira Mendes em 1793 acerca do tráfico negreiro e as doenças dos escravos. A autora aproxima o “banzo”, citado por Oliveira Mendes, à entidade denominada nostalgia. O emprego do termo nostalgia teria ocorrido a partir de 1678 para fazer referência ao sentimento de desespero e saudade vivenciado por soldados afastados de casa. Em algumas situações, tal sentimento poderia evoluir para uma doença com manifestações físicas e mentais, tais como: tristeza, insônia, fraqueza, falta de apetite, alterações gastrointestinais, ansiedade, febre, entre outros.

Oda (2007) analisa que o trabalho do médico Oliveira Mendes atribui um valor significativo ao “banzo”, que seria um tipo de ressentimento causado por tudo aquilo que leva à melancolia, como a saudade do lugar originário, a perda da liberdade, o rigor do tratamento recebido dos senhores. Ainda considera que o tratamento dispensado aos escravos que se expressa nas diversas formas de violência, bem como, nas péssimas condições de vida e trabalho enfrentadas, seriam responsáveis pelo agravamento das doenças que acometem os negros.

De outra feita, cuidados com a saúde dos escravos também se fizeram sentir. O engenho, como uma fábrica de açúcar, apresenta inicialmente a presença do cirurgião contratado pelo senhor para cuidar dos negros, responsável por sangrar-lhes e aplicar-lhes medicamentos. Documentos dos séculos XVI e XVII fazem referência a suas funções, o que não é mais encontrado nos textos do século XVIII. Ferlini (1984, p. 60) aponta que à medida que se intensifica a utilização de mão-de-obra escrava na produção, eles penetram em toda a sociedade colonial.

Submetidos cada vez mais às piores condições de vida e trabalho, vê-se desaparecer a categoria de cirurgião como elemento permanente do engenho, ao mesmo tempo em que diminuía as compras de alimentos dados aos escravos. Crescia o número de mortes e epidemias entre estes; sucediam-se fugas e aumentava a compra de escravos, posto que a vida

útil de um negro cativo não era superior a dez anos. Evidencia-se assim que o maior ou menor cuidado destinado aos trabalhadores escravizados atende aos interesses do capital que utiliza a mão-de-obra como peça de engrenagem do processo de produção.

O escravismo da mão-de-obra, no entanto, é característica do novo mundo. Não é uma prática das terras originárias dos povos colonizadores. Nos países europeus, os trabalhadores paulatinamente libertaram-se das amarras que os prendiam aos senhores das terras nos feudos e tornavam-se homens livres que podiam vender sua força de trabalho.

Na Europa, o mundo do trabalho ao ser convulsionado pela Revolução Industrial, permite que a reflexão sobre a relação saúde-doença e trabalho se evidencie com mais força a partir de novas formas de divisão social do trabalho. Nesse processo, o trabalho do médico italiano Bernardino Ramazzini, *De Morbis Artificum Diatriba*, em 1700, de modo sistemático, relaciona diversas atividades de trabalho com processos de adoecimento específicos enfrentados pelos trabalhadores (RAMAZZINI, 1999).

O paradigma da Medicina do Trabalho surgiu no bojo da Revolução Industrial e não em outro momento histórico. Seja na Antiguidade, seja na Idade Média, o próprio lugar reservado ao trabalho se diferencia daquele por ele ocupado no mundo moderno. No mundo antigo, como reflete Arendt (2008) o trabalho se contrapõe à atividade política destinada ao homem na *pólis* ou como mais uma atividade da vida cotidiana como tantas outras.

De outra feita, as concepções de saúde e doença na Antiguidade e na Idade Média atribuíam como causas das doenças a relação do homem com entidades naturais – fogo, trovão e tantos outros elementos da natureza como ocorria na Idade Antiga, ou como resultante de castigo divino no período medieval. Assim, o lugar descentralizado do trabalho no espaço social se reproduz nas concepções dos fatores causadores das doenças.

Com a Revolução Industrial, o trabalho ganha mais importância e passa a ocupar lugar central na vida social. Inicia-se a construção da concepção do trabalho como causa de adoecimento e acidente. As inovações tecnológicas, especialmente a introdução da máquina e as más condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores, agora, homens livres, impulsionam a construção do primeiro paradigma que busca compreender a relação saúde/doença e trabalho, a saber – a Medicina do Trabalho.

Mendes e Dias (1991) mostram que os acelerados e desumanos processos de produção colocavam em risco a própria sobrevivência do sistema. As minas e as fábricas como locais insalubres, maquinários capazes de mutilar os trabalhadores, jornadas extensas de trabalho respondiam pelo acidente e o adoecimento da mão-de-obra.

No romance *Germinál*¹⁴ publicado em 1885, Zola (2000) descreve a realidade dos trabalhadores de uma mina de carvão francesa. O romance de Zola inicia com um rapaz que caminha à noite sozinho sob o vento frio. Trata-se de um jovem operário desempregado. Ao aproximar-se de um vilarejo, observa nos seus arredores a chaminé de uma fábrica. Havia chegado à mina de carvão Voreux. No diálogo que trava com um velho trabalhador, o operário desempregado chamado Étienne é informado de que não há vagas para a sua função de maquinista. Seu interlocutor se apresenta, chama-se “Boa Morte”. Espantado, pergunta se é um apelido. O velho trabalhador então lhe diz:

É... Já me tiraram três vezes lá de dentro, em pedaços. Uma vez com o cabelo queimado, outra com terra até a cintura, e a última com a barriga cheia de água... Como viram que eu não queria morrer, me deram o apelido de Boa Morte (ZOLA, 2000, p. 14).

Boa Morte dá uma risada que se transforma em um acesso de tosse e escarra uma secreção enegrecida. O diálogo continua e Boa Morte conta que trabalhou nas minas desde a idade de oito anos, encontrando-se naquele momento com cinquenta e oito. Afirma já ter feito de tudo na mina, entretanto, agora já não desce mais devido às ordens médicas. Novamente tem um acesso de tosse e é indagado por Étienne: “- É sangue?”. O velho então responde: “- É carvão. Tenho tanto carvão nesta carcaça que dá para me esquentar até o fim da vida!”.

Ao revelar o cotidiano dos trabalhadores na segunda metade do século XIX, o autor traz à cena a luta de classes no momento em que se acirram a miséria, as péssimas condições de trabalho, o adoecimento e acidentes relacionados ao trabalho, assim como o esgarçamento dos laços familiares e comunitários. O contexto francês que Zola cruamente descreve, parcialmente destacado, não difere substancialmente do contexto inglês, berço da Revolução Industrial, assim como de outros países europeus.

Na Inglaterra, ao analisar a formação da classe operária, Thompson (2002) evidencia que ela ocorre com a intensificação de duas formas de relação – a exploração econômica e a opressão política. A exploração da classe trabalhadora ganhou novos contornos e o sentimento de injustiça se explicitou em uma série de conflitos e agitações que estavam para além das questões salariais. Desta feita, trabalhadores das indústrias têxteis lutaram por jornadas de 10 horas; de forma geral, todos os trabalhadores brigavam pelo direito à formação de sindicatos,

¹⁴ O romance *Germinál*, de Émile Zola, é a expressão do movimento do naturalismo nas artes, característico da segunda metade do século XIX. O naturalismo é a radicalização do realismo. O realismo, por sua vez, enquanto escola literária, tinha por pilar a experiência e a observação fiel da realidade, buscando contrapor-se ao movimento do romantismo calcado nas emoções, típico do início do século XIX. Para escrever *Germinál*, Zola passou dois meses trabalhando como mineiro, vivendo o dia-a-dia dos trabalhadores, assumindo o texto de seu romance nuances de reportagem (ZOLA, 2000).

a greve de mineradores em 1831 tinha por pauta a segurança no emprego, o pagamento de salários em espécie e o fim trabalho infantil.

Todos estes episódios demonstram a formação de uma consciência de classe por parte dos trabalhadores. Estas reivindicações evidenciam que existia uma identidade operária em oposição à classe patronal, que impunha uma profunda relação de exploração. As condições em que viviam estes operários demonstravam bem as nuances mais perversas do capitalismo e promoviam uma espécie de antagonismo entre patrões e empregados.

O trabalho infantil é considerado pelo autor expressão da intensidade da exploração, constituindo-se, na sua visão, um dos capítulos mais vergonhosos da história inglesa. Independente do humanitarismo típico do final do século XIX, a intensificação do trabalho infantil, em especial com o advento da fábrica, revela um cotidiano penoso em que as crianças corriam para as fábricas com pedaço de pão na mão e lágrimas nos olhos por medo de estarem atrasadas:

[o] dia realmente começa desta forma para muitas crianças, e o trabalho não terminava antes das sete ou oito horas da noite. No final da jornada, elas já estavam chorando ou adormecidas em pé, com as mãos sangrando por causa do atrito com o fio. Seus pais davam-lhes palmadas para mantê-las acordadas, enquanto os contramestres rondavam com correias (THOMPSON, 2002, p. 210).

A exploração do trabalho, de modo cada vez mais acentuado com o advento da Revolução Industrial, gera uma série de questões relacionadas à saúde constatadas por profissionais da medicina na época, dentre elas a incidência de doenças, a subnutrição, a mortalidade infantil, as deformidades ocupacionais entre a população trabalhadora. As análises sobre o período revelam que quanto a este último segmento, por volta de 1830, era possível afirmar que boa parte população trabalhadora industrial urbana estava atrofiada e incapacitada para o trabalho pesado em virtude da debilidade física (THOMPSON, 2002, p. 199).

O autor conclui que o movimento organizado pelos trabalhadores do setor fabril, em oposição à intensificação da exploração patronal, envolveu milhares de pessoas e não foi restrito aos operários. No entanto, menos do que corresponder aos anseios do humanitarismo da classe média, resultou, em sua primeira fase, da afirmação dos direitos humanos pelos próprios operários no período de formação de uma consciência de classe entre eles.

No âmbito jurídico, sob a influência de diversos pensadores e reformadores sociais, inicia-se a ação legislativa no campo da proteção social dos trabalhadores. Assim é que em 1802, o parlamento inglês aprovou a primeira lei de proteção aos trabalhadores, *Health and*

Morals Apprentices Act, que proibia o trabalho infantil por mais de 12 horas diárias, além de outras disposições sobre as condições de salubridade no trabalho. Sem efetividade devido à ausência de instrumentos para a sua efetivação, a lei, contudo, já apontava para a inspeção no trabalho ao prever a figura do inspetor do trabalho (GRAÇA, 2000; SANTOS, 2006).

Em 1833, o *Factory Act*, fruto do acirramento do embate entre empregadores e o movimento operário, propõe a regulamentação do dia de trabalho, tornando-se um marco na história do direito do trabalho. Em que pese o seu pioneirismo, também a lei de 1833 encontrou dificuldades na sua aplicação, devido à escassez de meios para a realização de adequada inspeção do trabalho. Segundo Graça (2000), a análise de acidentes de trabalho e os exames de admissão seriam duas funções originais atribuídas ao *industrial medical officers* a partir de 1855, já contempladas no *Factory Act* de 1833.

A Medicina do Trabalho, como campo técnico-científico, ganha força, institucionaliza-se e atende, em muitas situações as necessidades dos trabalhadores e seus familiares por serviço médico. Ela começa a atuar em atendimentos que nem sempre eram garantidos pelo Estado. Por outro lado, sob a visão eminentemente biologicista e individualizante, vai conceber o adoecimento numa perspectiva unicausal e atuar no espaço exclusivo da fábrica. A Medicina do Trabalho ao mesmo tempo em que busca identificar os processos danosos à saúde dos trabalhadores, funciona como uma aliada do empresariado, que objetiva a recuperação do trabalhador e seu pronto retorno à linha de produção (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 22).

Após a Segunda Guerra Mundial, as transformações ocorridas nos processos produtivos no mundo, com a utilização de novas tecnologias que não são acompanhadas pelo conhecimento do campo médico, acrescidos da insatisfação dos empresários e das seguradoras com custos resultantes dos agravos à saúde dos empregados e dos questionamentos dos próprios trabalhadores, levam ao esgotamento do modelo da Medicina do Trabalho, impulsionando o fortalecimento de um novo paradigma. Desta feita, a Saúde Ocupacional, ao propor um olhar mais ampliado, voltando-se para os ambientes de trabalho e com instrumental técnico-científico oferecido por outras disciplinas (como a Toxicologia) e profissões (onde destacamos os engenheiros), favorece necessariamente o exercício interdisciplinar (MENDES; DIAS, 1991).

Contudo, a Saúde Ocupacional, mesmo avançando na compreensão do adoecimento do trabalhador e pautando-se na teoria da multicausalidade, ainda considera os riscos como fatores naturais do ambiente de trabalho. Por não concretizar o apelo à interdisciplinaridade, em uma justaposição de ações em equipes multidisciplinares e em função de se voltar para o

coletivo dos trabalhadores, mas ainda os considerando objetos das ações de saúde, este modelo também se torna insuficiente diante da complexidade das relações trabalho, saúde/doença (MENDES; DIAS, 1991; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Assim é que no final dos anos 1960, anuncia-se um novo paradigma, cuja denominação Saúde do Trabalhador permite antever a mudança no foco de análise. Fruto de movimentos sociais iniciados na Itália com o movimento operário italiano e que se espraiam a diversos países na década de 1960 - cujas reivindicações refletiam a luta dos trabalhadores por espaços mais dignos de trabalho, questionando a não delegação da vigilância da saúde exclusivamente ao Estado, a não monetarização do risco, a validação do saber dos trabalhadores em estudos independentes sobre ambientes, condições de trabalho e processos de adoecimento - a Saúde do Trabalhador traz à cena o conhecimento do trabalhador, sua subjetividade, na tentativa de integrá-lo ao conhecimento técnico-científico.

Teoricamente situada no campo da Medicina Social Latino-Americana, na interface entre a Saúde Pública e a Saúde Coletiva, a Saúde do Trabalhador incorpora referenciais do campo das Ciências Sociais, especialmente do pensamento marxista. A principal referência para o estudo dos condicionantes da saúde-doença é o conceito marxiano de processo de trabalho. Conceito este que permite considerar a dimensão social e histórica do trabalho na sua relação com a saúde/doença (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). De outro modo, segundo os autores, uma das principais premissas metodológicas do campo da Saúde do Trabalhador, o reconhecimento do saber dos trabalhadores calcado na experiência, resulta do conhecimento acumulado pela ação dos sindicatos nos locais de trabalho a partir do movimento operário italiano (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Nessa perspectiva, para a compreensão das relações saúde/doença e trabalho, busca-se integrar as dimensões econômicas, políticas e sociais que envolvem o embate capital e trabalho.

2.2 SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL

Desde o início da colonização, o Brasil assume uma relação marginal e periférica com a Europa – as atividades econômicas eram destinadas, a princípio, a servir aos objetivos da exploração mercantilista, com a produção pautada no extrativismo e posteriormente na monocultura de produtos para exportação. Nestas atividades se utilizava mão-de-obra eminentemente escrava. O processo de industrialização só ocorre tardiamente, integrando sucessivamente o país na forma produtiva capitalista (PRADO JÚNIOR, 1987, 1989).

O ingresso tardio do Brasil nos moldes de produção capitalista industrial justificaria o porquê que somente após 100 anos das primeiras discussões no campo da proteção social dos trabalhadores na Inglaterra, ocorram em terras brasileiras o debate e a criação da primeira legislação social voltada à saúde e segurança no trabalho. De acordo com Faleiros (2010), em 1919 torna-se lei o projeto de regulamentação dos acidentes de trabalho no país, configurando-se a primeira legislação social brasileira de alcance nacional.

Até o final do século XIX, eram poucos e inexpressivos os estabelecimentos industriais no país. Tal quadro que se modifica no início do século XX, quando há uma progressão espetacular da indústria entre 1907 e 1920. Entretanto, o decreto de 1919 não previa a regulamentação de medidas preventivas no sentido de proteção à segurança e saúde dos trabalhadores, restringindo-se a garantir especificamente o seguro por acidente de trabalho como obrigação do empregador. Ao estabelecer o regime de indenização para os trabalhadores, objetivando a compensação por perdas e danos causados pelo acidente de trabalho, o decreto evidencia a ideologia liberal no discurso político daquele período. A intervenção do Estado ocorre fora do espaço da fábrica, havendo uma naturalização do ambiente fabril fruto do progresso econômico. A industrialização é vista como um bem e um mal para os trabalhadores e para o país.

No decorrer da Primeira República, salienta o autor, é comum a exploração do trabalho de mulheres e crianças na indústria. Outrossim, o lucro da burguesia industrial advém da mais-valia absoluta resultante de longas jornadas de trabalho que chegavam a 15 horas de trabalho diários e baixos salários. Nesse cenário, não era incomum que patrões se desobrigassem da mão-de-obra inutilizada por acidentes de trabalho, repassando os casos para a assistência pública (especialmente as Santas Casas) ou da assistência policial. O seguro de acidente de trabalho visava, portanto, eliminar as situações de atendimento “caso a caso” através da assistência, oportunizando o seguro geral em função do risco profissional gerado pela produção capitalista. De outra feita, a propaganda em torno da proteção dos acidentados do trabalho ganha relevância pela necessidade de conquista de imigrantes oriundos de países onde já havia uma legislação no momento em que a imigração assume caráter de eixo central para a oligarquia agroexportadora ávida por mão-de-obra capaz de substituir os escravos no cultivo do café.

A legislação de acidentes desse período é fruto da ideologia liberal que defende o “livre contrato” entre empregadores e empregados e industriais e companhias de seguro privadas. Assim, concluiu-se que o Estado se exime de intervir de modo a fiscalizar ou alterar as condições de trabalho desfavoráveis à classe trabalhadora. Todavia só em 1943, com a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁵ na era Vargas, cria-se um capítulo específico almejando regulamentar diversos aspectos da segurança e da medicina do trabalho, com prescrição de medidas preventivas, repressivas, fiscalizatórias e de orientação referentes ao meio ambiente do trabalho (SANTOS, 2006).

A conjuntura política revela que a ditadura Vargas vai sendo corroída por forças internas que reivindicam a democratização, ao mesmo tempo em que no âmbito internacional uma nova correlação de forças se estrutura resultante da Segunda Guerra Mundial, momento em que Brasil e Estados Unidos se aliam contra o nazismo. Vargas, ao se sentir ameaçado, busca estratégias de legitimação para manter-se no poder. Assim, permite a formação de novos partidos políticos e estabelece um forte aparelho de propaganda cuja missão é difundir sua imagem de governante generoso no estabelecimento da legislação social (FALEIROS, 2010).

O Decreto-Lei nº 7.036, de 1944, segundo o autor, resulta do embate de forças entre empresariado, tecnocratas e companhias de seguro. São aspectos importantes do decreto: a suspensão da estatização dos seguros, o que configura um ganho para as companhias de seguro privadas cujos lucros eram significativos; uma maior intervenção do Estado, determinando que os institutos de aposentadoria e pensões abram setores de seguro acidente de trabalho, o que garante sua legitimação junto aos trabalhadores devido aos abusos das companhias de seguro como sinalizado pelos tecnocratas; abole-se a distinção entre incapacidade temporária total e parcial; a comunicação do acidente de trabalho deve ser feita ao juiz e não à polícia, com exceção dos casos de morte; a assistência médica torna-se obrigatória; os processos judiciais ganham celeridade visando facilitar acordos entre patrões e empregados; as doenças do trabalho também são consideradas acidentes de trabalho, bem como os acidentes ocorridos fora do local de trabalho, mas em função deste; o estabelecimento de algumas medidas preventivas e de reabilitação; a criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujo papel é sugerir medidas de prevenção e fiscalização do trabalho, mantendo-se as decisões a critério dos patrões.

Apesar de atender fortemente os interesses de patrões e mesmo das companhias de seguro, haja vista a desmobilização da classe trabalhadora (cooptada pelo discurso paternalista de Vargas), o decreto é sustentado no plano ideológico pela concepção de harmonia entre as classes sociais, atendendo gradualmente e de modo controlado certas

¹⁵ A CLT foi regulamentada em 01 de maio de 1943 pelo Decreto-Lei nº 5.452.

categorias de trabalhadores e sob a pressão do patronato, que buscava evitar custos adicionais e a intervenção direta do Estado na empresa (FALEIROS, 2010).

O autor analisa que no período posterior, em que se configura o Estado militar-tecnocrático, interesses políticos se associam ao contexto econômico no intuito de manter a aliança estratégica com o capital internacional e o capitalismo de Estado. O golpe militar de 1964 coloca no poder os militares que passam a assumir postos-chave da administração. Institucionaliza-se o Estado autoritário e arbitrário que pela repressão e coação mantém sob “controle” as forças democráticas atuantes do país. No âmbito do trabalho, vê-se o aumento da mais-valia absoluta pela diminuição dos salários e aumento das horas de trabalho atuando como importante fator do “Milagre Brasileiro”.

A legislação social no campo da segurança e saúde do trabalhador sofre modificações, das quais a mais significativa é a passagem dos seguros de acidentes do trabalho das companhias privadas para o Estado. Assim, a lei estabelece o direito à assistência médica e à reabilitação, entretanto a prevenção não constitui um direito claramente estabelecido. Efetiva-se, desta feita, uma política que garante o rápido retorno ao trabalho e à produtividade, favorecendo as grandes empresas. O Estado mais uma vez se exime da prevenção interna às empresas. De outro modo, as companhias de seguro, ao perderem a concorrência para o Estado no que se refere aos acidentes do trabalho, são compensadas especialmente pela abertura de um novo mercado garantido pelo seguro obrigatório de veículos (FALEIROS, 2010).

O autor ainda refere que em que pese o Estado não intervir diretamente no espaço da fábrica no que tange à prevenção, em 1966 é criada a Fundação Centro Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho (Fundacentro), cuja missão seria cuidar dos aspectos preventivos dos acidentes de trabalho. Trata-se de uma instituição financiada por entidades públicas e empresas privadas. Tal ação do governo demonstra a tentativa de abordar a problemática da prevenção apontada pelos tecnocratas e empresas de maior produtividade.

Em estudo de cunho antropológico realizado na zona da mata de Pernambuco, cujo trabalho de campo ocorreu no ano de 1972, Lopes (1978) propõe a análise das representações e comportamentos dos trabalhadores de usinas de açúcar acerca do trabalho e de suas práticas econômicas. O autor considera os trabalhadores estudados como um grupo peculiar da classe operária, haja vista suas determinações rurais, posto que, estão inseridos na *plantation* canavieira. O estudo revela as jornadas de trabalho enfrentadas pelos operários, que à revelia da legislação, estendem-se por um grande número de horas, muitas das vezes ultrapassando 12 horas. O cálculo do salário se faz sobre as horas trabalhadas e a extensão da jornada, ao

mesmo tempo que é garantia de melhores condições de subsistência, por outro lado, torna o trabalho desgastante.

A organização da produção do açúcar, como ocorre na grande indústria, assume importância fundamental e impulsiona a extensão da jornada de trabalho para além do habitual. O processo de fabricação ganha autonomia, independência e externalidade em relação ao operário, visto que cabe ao trabalhador subordinar-se ao funcionamento da maquinaria que permite a produção ininterrupta, aumentando a jornada de trabalho. A extensão da jornada de trabalho resulta na reprodução do valor da maquinaria mais depressa contribuindo para que o usineiro recupere em curto espaço de tempo, seus investimentos em capital fixo. De outro modo, a jornada de trabalho distendida também se relaciona ao caráter de sazonalidade característico da indústria rural, além de outros aspectos como a supressão de encargos trabalhistas.

Como consequência, o trabalho torna-se gerador de sofrimento que é expresso no discurso dos trabalhadores estudados. Aspectos da organização do trabalho como a monotonia da atividade, a vigilância do operário à máquina, a investigação e fiscalização da usina, geram no trabalhador sonolento um clima de pesadelo acordado. Esta condição, associada aos relatos sobre o ambiente de trabalho, “[...] impregnado de partículas provenientes do bagaço de cana esmagada, que irritam o exercício da visão e da respiração dos operários, nesse ambiente de barulho ensurdecedor” (LOPES, 1978, p. 85), seriam tomados como causas pelos operários das doenças mais frequentes. A queimadura e a insalubridade tóxica de certos aparelhos também teriam relação com os acidentes de trabalho. Todo este contexto acima descrito leva os operários a afirmar: “Deixei minha saúde na usina” (LOPES, 1978, p. 89).

O que o autor revela é o diferenciado mundo do trabalho em áreas rurais brasileiras. Enquanto nos centros urbanos, caminha a construção de uma legislação social ainda que com limitações no âmbito da segurança e saúde do trabalhador; em setores rurais, o conjunto da legislação é ignorado ou mesmo este não alcança os trabalhadores, por não pertencerem ao seu campo de abrangência.

Ainda no regime militar, as leis de 76, 77 e 78 reafirmam a política social voltada para segurança e saúde dos trabalhadores cujo destaque é o retorno ao trabalho, o aumento da produtividade, diminuição com os custos da previdência passando pela profissionalização da prevenção entregue fundamentalmente nas mãos de engenheiros, médicos e enfermeiros do trabalho. Tecnicamente, a Segurança e a Medicina do Trabalho, pautada sob a égide dos paradigmas da Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional, caminha no Brasil balizando-se

em grande medida nas convenções, recomendações e resoluções da OIT¹⁶, das quais o país é signatário.

Os seguros de acidentes de trabalho são integrados ao sistema geral da Previdência Social de forma a obter a garantia da padronização de contribuições e serviços que em última instância objetiva a redução com os custos gerados pelos benefícios. Quanto à assistência, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) passa a oferecer reduções ao montante que as empresas lhe devem, a fim de que elas mesmas se responsabilizem pelos serviços médicos no seu interior ou em convênio com a medicina privada. Assim, são privilegiadas as grandes empresas e a assistência privada à saúde (FALEIROS, 2010).

Nacionalmente, tal quadro começa a se alterar no final dos anos 1970 com o esgotamento da Ditadura Militar. Torna-se importante o movimento sindical com as lutas que se iniciam no ABC Paulista, e a constituição do campo da Saúde do Trabalhador ganha mais força no território brasileiro. A articulação de diversos setores do movimento sindical permite a criação do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT), cujo papel era de assessorar os sindicatos em questões atinentes à segurança e saúde do trabalhador (LACAZ, 1997).

Para o autor, no âmbito da saúde, manifestações da OMS favoráveis à atenção à saúde de grupos populacionais de trabalhadores como mineiros e migrantes; o programa da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) voltado para a saúde dos trabalhadores com diretrizes para a implantação de programas em saúde na rede pública de serviços sanitários para os que trabalham, bem como, a Convenção n°161 e a Recomendação n°171 da OIT sobre serviços de saúde no trabalho propugnados pela OIT, vêm ao encontro dos anseios dos técnicos da Saúde Pública no Brasil. Todas estas manifestações viabilizam um movimento político ideológico denominado Programas de Saúde dos Trabalhadores que na articulação intersetorial envolvendo Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), a Fundacentro e universidades, promovem abertura para a participação e gestão dos sindicatos, valorização do conhecimento dos trabalhadores, além de tornar públicos os dados sobre adoecimentos e mortes dos trabalhadores.

Mais uma vez retoma-se Faleiros (2010), que mostra ser a história das políticas sociais voltadas à segurança e saúde do trabalhador no Brasil calcada na intervenção do Estado, no intuito de garantir compensações pelo desgaste do trabalhador e não na atuação sobre as

¹⁶ A International Labour Organization/Organização Internacional do Trabalho (ILO/OIT) foi criada em 1919, tornado-se agência especializada das Nações Unidas em 1946. Tem por objetivo a promoção da justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e do trabalho.

condições de trabalho. Aspecto que reflete seu compromisso com a garantia da manutenção das relações sociais de exploração capitalista, embora construa compromissos historicamente determinados de prestação de serviços e benefícios aos trabalhadores, capazes de espelhar maior ou menor avanço, dependendo das pressões que os próprios trabalhadores são capazes de exercer.

Para Marx e Engels (1848) em *Manifesto do Partido Comunista*, a história das sociedades humanas tem sido marcada pela luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo apresentam-se como opressores e oprimidos. A sociedade burguesa moderna reproduziu o antagonismo de classes, quando impôs novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta distintas das existentes no passado. A partir deste momento, a oposição se manifesta através de duas classes: a burguesia e o proletariado. A relação do homem com o trabalho é engendrada pelo antagonismo de classes, cujo acidentamento/adoecimento dos oprimidos expõe a relação de opressão.

Assim, a opressão dos donos do capital sobre os trabalhadores desde os primórdios da constituição da sociedade brasileira, sustentada em relações violentas, geradoras de um ideário da subalternidade da mão-de-obra, tem dificultado, junto a tantos outros fatores, a constituição de movimentos sociais de trabalhadores mais fortes e com maior capacidade de barganha.

O campo da Saúde do Trabalhador no Brasil, ao longo dos últimos 20 anos, trilha seus caminhos entre avanços e retrocessos. Nesse período o próprio mundo do trabalho mudou com o aprofundamento da reestruturação produtiva na globalização neoliberal, gerando desemprego, precarização das relações de trabalho, agravamento das questões ambientais, enfraquecimento da capacidade representativa dos sindicatos, trazendo novos desafios a esse campo (LACAZ, 2005).

Em tempos neoliberais, em que se acirra a conjuntura privatista, a possibilidade de superação dos entraves no campo da Saúde do Trabalhador implica a construção de estratégias para ampliar o controle social sobre serviços e ações de saúde, assumindo os sindicatos um papel importante nesse processo. Do mesmo modo, faz-se necessária a elevação da consciência sanitária¹⁷ da população, permitindo alicerçar noções de cidadania e autonomia, fundamentais no sentido de garantir a interferência da sociedade sobre as decisões relativas às políticas públicas.

¹⁷ “Consciência Sanitária é o conhecimento de que a saúde é um direito de todos e que se deve lutar sempre para ampliar tal direito, na medida que não é algo garantido para sempre” (BERLINGUER, 1983 apud LACAZ, 2001, p. 17).

Outro aspecto, de cunho histórico importante, aponta para o momento em que a saúde mental passa a ser vinculada ao trabalho pelos próprios trabalhadores. Dejours (1988) salienta que no período de desenvolvimento do capitalismo industrial no século XIX, – momento em que ocorre o aumento da produção, êxodo rural e concentração de trabalhadores nos espaços urbanos – os baixos salários, tão ínfimos que se tornaram incapazes de garantir a subsistência; o crescente desemprego; as más condições de vida e trabalho da classe trabalhadora compõem um quadro que impossibilita que se fale em Saúde do Trabalhador. A questão fundamental que se coloca para os trabalhadores é a sobrevivência independentemente da saúde. Se no embate político e social dado pela luta de classes não se encontra lugar de destaque para a luta pela saúde, menos ainda é possível pensar na relação saúde mental e trabalho.

Somente no período que abrange da Primeira Guerra Mundial ao final dos anos 1960, o movimento operário organiza-se ao ponto de constituir-se uma força política com maior expressão no âmbito das lutas sociais. O corpo, diz-nos o autor, torna-se vítima do trabalho industrial, exposto a periculosidade das máquinas, aos produtos químicos e poeiras tóxicas, aos vírus e bactérias presentes no ambiente de trabalho. Esse cenário coloca em xeque as condições de trabalho, levando as organizações de trabalhadores a pautarem suas ações na luta pela saúde do corpo. Ganha destaque a luta pela melhoria das condições de trabalho, pela segurança, pela higiene e prevenção de doenças associadas ao trabalho.

Após 1968, as transformações no mundo do trabalho oriundas do desenvolvimento das forças produtivas criam no âmbito da relação saúde-trabalho uma diversidade de fenômenos em que se destaca como um dado novo, dentre as questões de saúde, a saúde mental. Inicia-se a luta operária pela saúde mental e a voz operária mesmo que balbuciante denuncia o sistema de gestão taylorista como desumanizante, capaz de gerar um novo tipo de sofrimento no âmbito da vida mental. Portanto, é no escopo da Saúde do Trabalhador, campo em que se privilegia o saber e a fala do trabalhador, que se torna possível pensar a relação saúde mental e trabalho, noção tão cara ao presente estudo. Assim, Dejours (1988) nos mostra que o atraso prolongado no desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho ocorreu efetivamente por questões de caráter histórico. As condições para o seu crescimento não estavam consolidadas não só no que tange à história dos operários, mas fundamentalmente ao estágio de evolução do movimento operário e do embate de forças entre trabalhadores, patrões e Estado.

No terceiro capítulo, esta temática será retomada e se dará ênfase à questão do acidente de trabalho. Antes, é necessário entender como o acidente de trabalho se configura como erro produzido nas sociedades modernas e como se constrói o discurso de culpabilização do trabalhador.

2.3 A SAÚDE OCUPACIONAL E A ARMADILHA DA CONCEPÇÃO DE “ATO INSEGURO”

Com o desenvolvimento do paradigma da Saúde Ocupacional, a preocupação com a segurança no trabalho ganha corpo. A crença no prevenicionismo calcada na noção de risco passa a ser adotada por uma série de novos profissionais, em que se destacam os engenheiros e os técnicos de segurança.

Dwyer (2006) faz referência ao que talvez tenha sido uma das primeiras experiências oportunizadas pelo conhecimento racional moderno na elaboração de instrumento preventivo contra acidentes no trabalho, qual seja, o desenvolvimento, no início do século XIX, daquele que é considerado um dos primeiros dispositivos de segurança do trabalho, a Lâmpada de Davy.

O autor relata que em 1815, a Sociedade para a Prevenção de Acidentes nas Minas de Carvão, formada por proprietários de minas do nordeste da Inglaterra, solicitou ao cientista Humphrey Davy que fizesse algo capaz de diminuir as explosões e os altos custos envolvidos no setor. Davy então criou um dispositivo capaz de baixar a temperatura emitida pelas lâmpadas dos mineiros e, portanto, de reduzir automaticamente os riscos de ignição do gás. Introduzida nas minas em 1816, a lâmpada, conjuntamente com o aperfeiçoamento da ventilação, foi capaz de reduzir de modo expressivo os acidentes devido a explosões nessa região nos primeiros cinquenta anos do século.

A introdução de um dispositivo técnico como a lâmpada de Davy permitiu tornar o perigo mensurável e visível. Até então, os perigos eram mensurados de modo “imperfeito”, a partir da sensibilidade dos trabalhadores. A objetividade, como propriedade desse dispositivo de segurança, favoreceu que ele fosse aceito tanto pelos empresários quanto pelos trabalhadores.

O terreno torna-se propício para a distinção entre “julgamento dos fatos”, fundamentado no conhecimento técnico e o “julgamento de valor”, resultante da experiência e da sensibilidade do trabalhador. Assim, o poder da técnica corrói o poder da tradição, que considera o perigo como produto social, produtor de ultraje moral entre os trabalhadores que buscam combatê-lo no embate social.

Cru e Dejours (1987) criticam a perspectiva prevenicionista, em que um conjunto de medidas técnicas, concebidas por especialistas, exteriores aos locais de trabalho e alheios à experiência e ao *savoir faire* operário, são oferecidos aos trabalhadores como produtos acabados, que devem ser assimilados de forma passiva. Abre-se o caminho para a cisão entre

uma segurança vinda do exterior e o trabalho. Salientam que, como consequência, quanto mais tal separação se evidencia, mais resistência ao saber técnico é possível perceber por parte dos trabalhadores que optam por guiarem-se pelos saberes de prudência¹⁸.

Segundo Dwyer (2006), a demanda pela Engenharia de Segurança se configura anteriormente a sua sistematização enquanto subdisciplina intelectual. No início do século XX, a imprensa nos EUA já enfatizava as mazelas do sistema industrial, revelando as mortes frequentes de trabalhadores para o público. Esta demanda é construída por um lado, na busca de respostas aos custos econômicos que os acidentes de trabalho provocavam e de outro modo, como resposta política à pressão da sociedade pela introdução de uma efetiva legislação de segurança.

Cria-se em 1912 uma importante tentativa de institucionalização da Engenharia de Segurança, quando ocorre a I Convenção Nacional de Segurança patrocinada pela Sociedade Americana de Engenheiros Mecânicos, que resultou, dois anos depois, na criação do Conselho Nacional de Segurança. No plano teórico, em 1931, Heinrich realiza uma publicação na *Industrial accident prevention: a scientific approach*, onde de modo rudimentar desenvolve uma abordagem para a compreensão das causas dos acidentes.

Está dado o primeiro passo para a formulação da abordagem denominada clássica ou tradicional da segurança. Almeida (2006) observa que é na Teoria dos Dominós, elaborada por Heinrich, que se encontra o fio condutor da análise dos acidentes nessa perspectiva.

A teoria de Heinrich considera o acidente de trabalho como resultante de uma cadeia sequencial de fatores, de modo que a primeira peça do dominó representaria os fatores sociais e ambientais nos quais se dá a inserção do caráter dos trabalhadores. A segunda peça remeteria aos comportamentos inadequados dos trabalhadores com potencial de se associar ao ato inseguro e ao comportamento de risco. E a terceira peça representaria a presença de condições inseguras. Assim é que as noções de ato inseguro e condição insegura seriam centrais para a teoria em questão.

No contraponto, o que seria a execução do trabalho seguro? Sob a influência das ideias da Organização Científica do Trabalho, a segurança estaria associada ao cumprimento de normas e procedimentos legais ou administrativos. Assim, identificar o ato inseguro implicaria comparar o comportamento do trabalhador com o determinado pelo padrão. A

¹⁸ A expressão “Saberes de prudência” é utilizada por Cru e Dejours (1997) para definir a prevenção espontânea resultante dos saberes das profissões e tradições operárias. Para os autores esses procedimentos, estratégias eficazes na defesa contra os riscos do trabalho, são indissociáveis do saber operário, apresentando uma parte consciente e outra inconsciente, adquirida na arte da profissão, nas tradições, nos costumes e nos hábitos.

prevenção, por sua vez, resultaria do estímulo à mudança do comportamento dos trabalhadores, punindo os comportamentos não desejados e premiando os desejados. Tal premissa defende que a prevenção ou o acidente de trabalho é fruto de escolhas conscientes dos trabalhadores em situações com possibilidade de controle absoluto da situação.

Na abordagem ou paradigma tradicional da segurança o acidente é entendido como um fenômeno simples que resulta fundamentalmente do descumprimento das normas, regras, prescrições de segurança pelos trabalhadores. É visível a centralidade atribuída ao comportamento do indivíduo explicado a partir dos princípios behavioristas¹⁹. A prevenção, portanto, seria garantida a partir de melhorias tecnológicas, ênfase na normatização e controle proposto pelos especialistas, e sanções disciplinares, por ser o fator humano a parte não confiável e geradora de insegurança.

Em suas análises, Dwyer (2006), além de discorrer sobre o modelo heinrichiano para a compreensão dos acidentes de trabalho, aponta o modelo custo-benefício da demanda e o modelo sistêmico como revisões conceituais importantes no âmbito da engenharia da segurança. Segundo o autor, a primeira revisão conceitual digna de nota dá-se com a publicação do livro *Damage control*. Nele, é enfatizado que as práticas de uma organização devem estar intimamente ligadas às demandas de lucro do empregador ao observarem que independentemente do que apregoam os textos acadêmicos sobre segurança, como os gerentes têm pouco controle, não tem incentivos para lidar com os acidentes e como consequência, não assumem responsabilidade por eles. Considerando o caso de uma empresa que conseguiu diminuir os prejuízos referentes aos acidentes de trabalho aproximadamente pela metade em 7 anos, servindo de modelo para vários países, esse modelo de demanda do controle do prejuízo favoreceu o slogan “Segurança é igual a lucro”, adotado por muitos profissionais da segurança na tentativa de equilibrar tensões impostas pelo conflito no atendimento a demandas externas por lucro e demandas atinentes à ética e à vida dos trabalhadores. Por fim, o autor ressalta a segurança sistêmica, como uma abordagem utópica para lidar com as tensões inerentes ao campo.

De modo menos crítico e mesmo realizando a defesa da abordagem da segurança sistêmica, Almeida (2006) salienta a evolução do conhecimento técnico que permite lhe dar suporte através da introdução de noções de causas diretas, causas raízes ou básicas e causas

¹⁹ Behaviorismo – escola do pensamento psicológico que define o comportamento dos organismos como seu objeto de estudo. Para os behavioristas o controle do comportamento operante (voluntário) pode ser obtido pela manipulação de estímulos reforçadores que a ele devem ser associados. Assim, a utilização de reforçadores positivos (agradáveis ao indivíduo) logo após a emissão de um comportamento operante tenderia a fortalecer este comportamento. Por outro lado, comportamentos indesejáveis podem ser extintos utilizando-se reforçadores negativos (desagradáveis) ou estratégias punitivas logo após sua ocorrência (SKINNER; HOLLAND, 1969).

subjacentes ou contributivas²⁰; da noção de análise de mudanças cujo método de árvore de causas²¹ é uma ferramenta importante e de práticas calcadas na análise de barreiras²². Segundo o autor, a abordagem sistêmica avançaria ao rejeitar a ideia negativa do erro humano, reconhecendo a contribuição do subsistema social ou humano para a segurança dos sistemas, bem como a contribuição de características estruturais e de circunstâncias materiais e sociais do sistema.

Para além das abordagens tradicionais e mesmo das pretensamente inovadoras, como a abordagem sistêmica, – a qual considera utópica para lidar com as tensões inerentes ao campo – Dwyer (2006), ao propor uma leitura dos acidentes de trabalho partindo do campo da sociologia, evidencia em sua análise que os acidentes de trabalho não são resultantes dos comportamentos individuais ou de questões técnicas, mas são sistemáticos, frutos das relações sociais e, portanto, fatos sociais passíveis de análise sociológica.

Ao longo do tempo, a visão de que os acidentes de trabalho seriam resultantes de atos ou condições inseguras prevaleceu, resultando na construção de leis que passaram a regular as condições de segurança e julgar as ações dos trabalhadores. A questão deixa de ser de luta social como nos primórdios da Revolução Industrial, transformando as relações sociais em questões legais, médicas, psicológicas ou de engenharia (DWYER, 2006).

Na análise diacrônica pelo autor proposta, ele ressalta as transformações ocorridas nas esferas da cultura, das informações e dos interesses na sociedade britânica a partir da Revolução Industrial que configuram o contexto em que se inserem os acidentes de trabalho. Vide o setor da mineração, especialmente a subterrânea, geradora de demanda por novas informações sobre o ambiente de trabalho, necessárias à execução das tarefas pelos trabalhadores. Por meio de investimentos na área técnico-científica, os empregadores industriais buscavam garantir a realização do trabalho e o avanço de seus interesses.

Um novo tipo de sociedade começa a se formar, a industrial, em que atores sociais de mundos com tradições culturais diferentes passam a estabelecer uma relação de

²⁰ Causas diretas ou imediatas de um acidente seria a razão mais óbvia pela qual um evento adverso acontece. De outro modo, causas raízes ou básicas são eventos iniciadores, falhas que originam todas as demais, geralmente de natureza gerencial, como falhas de planejamento ou organizacionais. As subjacentes ou contributivas, por sua vez, são razões organizacionais ou sistêmicas menos óbvias, como por exemplo, a não inspeção de uma máquina pelos supervisores ou o aumento de pressões pela produção.

²¹ No método de árvore de causas, o conhecimento da situação habitual ou rotineira de trabalho deve ser comparado com os achados da situação do acidente, processo em que se busca identificar as variações. Parte dos últimos acontecimentos, buscando explicitar o que de fato ocorreu, deixando de ser um relatório mostrando o que deixou de ser feito diante de uma regra ou norma descumprida.

²² A noção de análise de barreiras parte do pressuposto que um acidente sempre envolve a liberação de um fluxo de energia potencialmente perigosa que estava contida por barreiras ou medidas preventivas num dado sistema. Esta noção permite buscar as causas das causas dos acidentes que geralmente apontam para aspectos gerenciais ou organizacionais.

interdependência. Capitalistas e trabalhadores industriais atuam no mesmo campo, tendo em comum o fato de serem favoráveis ao progresso da sociedade industrial. Tais relações, entretanto, por estarem sustentadas em patamares desiguais, geram conflito de interesses, colocando em posição antagônica, capitalistas e trabalhadores. No âmbito da segurança são criados mecanismos legais, instâncias de negociação na tentativa de resolver os conflitos. As intervenções institucionais são capazes de gerar novas dinâmicas no local de trabalho e na sociedade, atacando culturas existentes e impondo novos valores. Por sua vez, os atores das instituições passam a desenvolver seus próprios interesses, produzindo novos focos de conflitos.

A teoria sociológica dos acidentes de trabalho a partir da análise sincrônica privilegia as relações sociais que as pessoas travam na sua relação com o trabalho. Ela considera três níveis de análise, a saber: o de recompensa, o de comando e o organizacional. Assim, o nível de recompensa permite observar a utilização de incentivos para gerenciar a relação de pessoas com o seu trabalho. Em muitas situações, incentivos simbólicos ou materiais são utilizados para garantir a execução de um trabalho perigoso. A utilização do poder, seja dos gerentes sobre os trabalhadores, destes sobre a gestão, ou mesmo dos trabalhadores entre si para o controle do comportamento considerado indesejável é o que abrange o nível de comando. O nível organizacional remeteria ao conhecimento dos trabalhadores sobre sua tarefa. Falta de conhecimento pode ser um empecilho para o desenvolvimento da tarefa com segurança. Esse nível pode associar-se a aspectos como ausência de treinamento ou coordenação equivocada da tarefa.

São nesses níveis que ocorre o conflito social estabelecido entre empregadores e trabalhadores pelo controle de como estes últimos gerenciam o trabalho. A importância que cada nível apresenta na administração do trabalho não é dada *a priori*, mas é construída no local de trabalho, sendo passível de variações de um momento a outro (DWYER, 2006).

O autor advoga que para a análise dos acidentes de trabalho não basta associá-los a fatores determinantes estruturais, tais como desenvolvimento econômico, tecnologia, mercado de trabalho. Mais que isso, é imprescindível observar como tais fatores estruturais estão inseridos nas relações de trabalho, pois elas não são estáticas, reproduzem-se e transformam-se continuamente.

Segundo Jackson Filho, Garcia e Almeida (2007) a prevalência de acidentes e doenças do trabalho são expressão da desigualdade social e cultural reveladoras da injustiça. No caso brasileiro, a manutenção de mecanismos de alocação da responsabilidade pelo acidente de trabalho calcados na “culpabilização das vítimas” revela a insuficiência da ação do Estado no

campo da saúde do trabalhador e sua incapacidade de dirimir distorções em relações de trabalho assimétricas.

Para os autores, o fortalecimento das políticas neoliberais que enfraquecem a intervenção do Estado no cenário social contribui para que questões pertinentes do âmbito da segurança e saúde dos trabalhadores sejam decididas no espaço interno das empresas. Ao mesmo tempo em que as políticas neoliberais sustentam ações que minam a possibilidade de organização e mobilização por parte dos trabalhadores.

No atual embate de forças, o discurso sobre a culpabilização do trabalhador pelo acidente de trabalho é sustentado pelos profissionais da segurança, pelos empresários e muitas vezes pelos próprios trabalhadores. Cenário em que ganha peso a visão individualizadora, em detrimento da análise das condições de trabalho e que se fundamenta na Teoria Clássica dos Acidentes de Trabalho utilizada na formação dos profissionais da área da segurança.

Vilela, Mendes e Gonçalves (2007, p. 31) salientam que essa concepção tem assumido um novo formato, entretanto, mantém a ênfase no comportamento seguro. O que muda não é a concepção sobre a origem do acidente de trabalho, mas como se dá o seu controle. Este deixa de basear-se em punições e passa agora pela mobilização do coletivo de trabalhadores que assumem o papel de fiscalizadores uns dos outros. O trabalhador que apresenta um comportamento inseguro deve participar de um programa de conscientização dos riscos, os que apresentarem comportamentos seguros devem ser premiados. A identificação do ato continua a pautar-se por normas, procedimentos, padrões de segurança que pressupõem a forma correta de exercer a atividade.

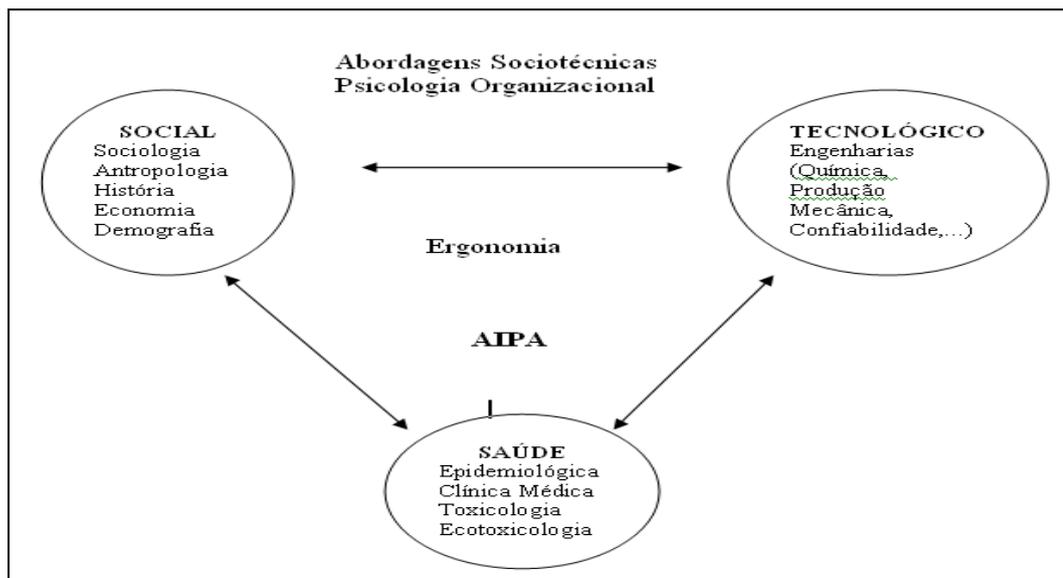
Almeida e Jackson Filho (2007) indicam a força da abordagem tradicional em que pesem as contribuições de outras teorias que ampliam o olhar sobre o acidente de trabalho. De acordo com os autores, ao considerar os acidentes de trabalho como fenômenos simples, a abordagem tradicional tem sido criticada nos seguintes aspectos: o número pequeno de fatores elencados nas origens dos acidentes; a maioria dos fatores indicados como importantes para a ocorrência do acidente se referem aos comportamentos dos trabalhadores, pressupondo o “erro humano” diante de um jeito certo ou seguro de realizar uma atividade laboral.

Novas concepções acerca da compreensão dos acidentes de trabalho têm apontado para análises menos reducionistas comuns aos estudos calcados na abordagem tradicional do acidente. Há de fato a necessidade de conhecer o trabalho real com foco na sua variabilidade e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para resolver os problemas, superar as dificuldades e manter o sistema funcionando. Não raro, os trabalhadores são levados a fazer

escolhas que garantem a produção, porém contrariam as normas de segurança ou privilegiam a segurança em detrimento do ritmo da produção.

De outro modo, frequentemente, o foco de análise de uma investigação de acidente se limita e responder à questão: Como aconteceu? Uma abordagem diferenciada que foge a abordagem tradicional de acidente deve necessariamente responder: Por que aconteceu? Para eventos complexos, a abordagem deve ser ampla, contemplando os fatores técnicos, organizacionais e sociais presentes. Assim, a Abordagem Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) é destacada por Machado, Porto e Freitas (2000) como um novo paradigma capaz de abarcar acidentes ampliados, posto que os analisa como eventos complexos – ao mesmo tempo múltiplos, singulares e coletivos. De acordo com o Esquema 1 é possível esquematizar três eixos de análise.

Esquema 1 - Análise interdisciplinar e participativa dos acidentes



Fonte: Machado, Porto e Freitas (2000, p. 60)

Os autores demonstram que a relação entre os eixos de análise parte dos aspectos macroestruturais sociais, políticos e econômicos que penetram e configuram os condicionantes tecnológicos, revelando-se epidemiologicamente a partir dos agravos à saúde ocasionados pelos acidentes.

Esta combinação da análise dos condicionantes macroestruturais das causas subjacentes (incluindo-se aí os aspectos gerenciais e organizacionais) com análises de situações de risco concretas deve constituir as avaliações de risco e da tecnologia utilizada em determinado processo produtivo. Os componentes sociais e tecnológicos, por sua vez, configuram-se como fundamentais no entendimento das condições de saúde e dos próprios indicadores que serão utilizados para a avaliação epidemiológica, bem como

para a implementação de possíveis medidas preventivas – pois somente por meio dessa análise integrada podemos encontrar os parâmetros para avaliar as falhas técnicas e organizacionais (MACHADO; PORTO; FREITAS, 2000, p. 59).

Em países de industrialização tardia como o Brasil, evidencia-se uma acentuada distância entre o conhecimento acumulado sobre novas abordagens teóricas para a compreensão das causas dos acidentes de trabalho e as análises técnicas que se realizam sobre estes acidentes. A ausência de debate e pressão pública da sociedade, aliada à desinformação e desmobilização dos trabalhadores, contribui para a manutenção da abordagem tradicional dos acidentes que favorece a concepção do erro humano e da culpabilização dos trabalhadores por sua ocorrência.

No presente estudo, a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional se expressa na organização do trabalho como a concebe Dejours, portanto, capaz de gerar prazer e sofrimento ao trabalhador. A organização de trabalho, que se estrutura no cotidiano, torna-se expressão das relações sociais estabelecidas pela divisão do trabalho. Assim, sob esta perspectiva, uma complexa gama de fatores deve ser levada em conta na análise das relações entre o trabalho e o prazer/sofrimento que este é capaz de imputar aos trabalhadores, tais como: relações de poder e de hierarquia; autonomia; responsabilização; saber-fazer que se contrapõe a normas, regras e prescrições; a dimensão ética que se expressa na oposição dever X fazer.

Ao tomar por referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho, o objetivo desta pesquisa é contribuir para o debate no âmbito da segurança e saúde do trabalhador, numa perspectiva interdisciplinar. Embora não se desconsiderem os limites desta abordagem, ao tomar o trabalho, em especial sua organização como fonte de prazer ou sofrimento para o trabalhador, criam-se novas possibilidades de análise, capazes de superar a visão reducionista que atribui ao comportamento do trabalhador a culpa pelo acidente de trabalho.

2.4 A PESQUISA NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Mas o analista não pode esperar tornar aceitáveis suas intervenções mais inevitáveis senão ao preço do trabalho da escrita que é indispensável para conciliar objetivos duplamente contraditórios: fornecer todos os elementos necessários a análise objetiva da posição da pessoa interrogada e à compreensão de suas tomadas de posição, sem instaurar com ela a distância objetivante que a reduziria ao estado de curiosidade entomológica; adotar um ponto de vista tão próximo quanto possível do seu, sem para tanto projetar-se indevidamente nesse alter ego que é sempre, quer queiramos ou não, um objeto, para se tornar abusivamente o sujeito de sua visão de mundo (BOURDIEU, 2003, p. 11).

Bourdieu (2003) nos apresenta o cerne de um determinado processo de pesquisa. Trata-se do fazer científico que privilegia o ato de compreender, no qual se filia a investigação que está sendo apresentada. Agora, serão abordados os pressupostos metodológicos que fundamentam o método de investigação utilizado nesse estudo.

De acordo com Minayo (2004), a metodologia expressa o caminho do pensamento que se articula ao caminho da ação (método) na consecução de uma pesquisa. Nesse sentido, na construção do conhecimento científico, a metodologia implica definir concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade, bem como, o potencial criativo do pesquisador.

A investigação aqui apresentada se insere no campo da Saúde do Trabalhador. Na busca de compreensão e intervenção nos processos resultantes da relação saúde e trabalho, tal campo é definido como:

[u]m corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 25).

Como já observado, configura-se como um novo paradigma na discussão da relação trabalho-saúde-doença ao introduzir referenciais do campo das Ciências Sociais, que busca explicitar as contradições nas relações entre capital e trabalho e supera concepções anteriores da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional.

Kuhn (2007, p. 30), ao introduzir a noção de paradigma, entendido como um conjunto de valores que conformam uma visão de mundo, da qual emergem tradições coerentes e específicas da pesquisa científica, formuladas em teorias, leis e instrumentalização, também oferece uma explicação a respeito das mudanças resultantes da atividade científica ao longo tempo. Para o autor, o conhecimento científico avança pela superação de uma teoria por outra, o que dependerá do grau de convencimento e persuasão entre os pares de uma comunidade científica. A persuasão por sua vez, depende da explicitação de resultados que geram bons frutos, ou seja, as teorias devem resolver problemas, aproximando-se de respostas mais próximas do real.

O pensamento kuhniano permite-nos compreender a evolução da Medicina do Trabalho, perpassando pela Saúde Ocupacional até a Saúde do Trabalhador. Tanto a Medicina do Trabalho quanto a Saúde Ocupacional demonstraram suas limitações ao analisar aspectos isolados ou pouco integrados da relação saúde-doença e trabalho. A primeira, exclusivamente pela ótica biologicista, utilizando modelos explicativos unicausais, pautada na valorização do

conhecimento médico e a segunda, sob a concepção prevencionista, enfatizando o controle dos riscos ambientais em detrimento dos aspectos humanos e sociais, em projetos multidisciplinares incapazes de avançar na perspectiva interdisciplinar.

Enquanto campo de investigação, a Saúde do Trabalhador busca superar explicações simplistas, implicando uma análise dialética complexa sobre os ditames econômicos, as alternativas tecnológico-organizacionais, os diversos planos conjunturais que condicionam ou possibilitam mudanças no mundo do trabalho e seus impactos no âmbito da saúde dos trabalhadores. O olhar interdisciplinar configura-se como inerente ao campo por sua própria complexidade. Discutir processos de saúde e doença na sua relação com o trabalho é buscar integrar diversas disciplinas de áreas distintas como das ciências biológicas, sociais, econômicas, dentre outras. Esta produção de conhecimento sob a perspectiva interdisciplinar origina-se no escopo das críticas à produção de saber proposta pela ciência moderna.

Para melhor compreender a crítica à ciência moderna, é importante entender que a produção de um conhecimento integrado - presente na filosofia de Platão; no ideal grego do conhecimento para a formação da personalidade integral; e mesmo do Movimento Iluminista no século XVII, quando da valorização da enciclopédia como modelo de unidade do saber - não se manteve intacta ao longo do tempo.

Na modernidade, o paradigma cartesiano, calcado no uso disciplinado da razão, na construção do conhecimento a partir da decomposição da coisa a conhecer em partes simples, permitiu a integração entre ciência e técnica, atendendo as necessidades da industrialização crescente. Como consequência, observa-se um processo de disciplinarização e especialização, cada vez mais intenso do campo científico, contribuindo para a formação de profissionais incapazes de dar respostas aos problemas complexos do mundo contemporâneo.

Leis (2005) discute que o fenômeno da interdisciplinaridade mais do que um modelo teórico, orientado por epistemologias e metodologias perfeitamente definidas, consiste numa prática na busca de solução a problemas complexos da realidade.

É necessário também considerar que a argumentação interdisciplinar não busca negar a disciplina, entretanto, defende as disciplinas como plenamente justificáveis, desde que não ocultem a realidade. Morin (2002) destaca que uma das virtudes da disciplina é a realização de uma circunscrição de uma área de competência sem a qual o conhecimento torna-se inatingível. O problema decorreria da hiperespecialização, onde a fronteira disciplinar, sua linguagem e conceitos próprios isolariam a disciplina de outras e em relação aos problemas que a elas se sobrepõem.

A interdisciplinaridade, portanto, seria o caminho para integrar conhecimentos cada vez mais compartimentalizados e desarticulados, superando ainda, a adição e a justaposição de conhecimentos como proposto pela multidisciplinaridade, buscando dar respostas, cuja explicação vai além do escopo unidisciplinar. Logo, o aporte teórico do presente estudo nos é dado por disciplinas no âmbito das ciências sociais e fundamentalmente pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, que por ter nascido na perspectiva interdisciplinar, favorece o diálogo com outros campos de saber, em especial a Sociologia do Trabalho, disciplina cara à investigação aqui apresentada.

No campo da pesquisa científica, a escolha por uma abordagem quantitativa, qualitativa ou quanti-qualitativa ocorre pelo caráter específico do objeto do conhecimento a ser tratado e menos por qualidades intrínsecas presentes em cada uma das abordagens, como proposto por Minayo (2004). Desta feita, a abordagem qualitativa em pesquisa na área da saúde considera o seu objeto saúde-doença como fenômeno social prenhe de significação e intencionalidade.

A abordagem qualitativa em saúde é herdeira da concepção advinda das Ciências Humanas de que se faz importante não só o estudo do fenômeno em si, mas a compreensão do seu significado individual ou coletivo, posto considerar o significado na sua função estruturante “[...] em torno do que as coisas significam, as pessoas organizarão de certo modo suas vidas, incluindo seus próprios cuidados com a saúde” (TURATO, 2005, p. 509).

Ainda, reconhece na subjetividade não a impossibilidade de construção do conhecimento científico, diferenciando-se do modelo científico clássico objetivista e quantitativista, mas o aspecto singular do fenômeno social, o qual se propõe a estudar.

Assim, justifica-se a opção pela abordagem qualitativa, que se apoia nos princípios da Epistemologia Qualitativa como informa Rey (2005). Deste modo, o conhecimento é entendido como um processo construtivo-interpretativo sobre a realidade e não uma apropriação linear da mesma. O autor propõe o conceito de “zona de sentido”, que confere valor ao conhecimento não por gerar uma correspondência linear com o real, mas por possibilitar gerar campos de inteligibilidade que tragam por consequência novas vias de ação sobre a realidade, ou mesmo novos caminhos para a formulação teórica.

Outro princípio fundamental da Epistemologia Qualitativa é o entendimento da pesquisa como um processo de comunicação, dialógico. Desta feita, para o autor:

A comunicação é uma via privilegiada para conhecer as configurações, os processos de sentido subjetivo que caracterizam os sujeitos individuais e que permitem conhecer o modo como as diversas condições objetivas da vida social afetam o homem (REY, 2005, p. 13).

O conhecimento que se propõe construir neste estudo, necessariamente perpassa a comunicação dialógica com os atores sociais, especialmente os trabalhadores, considerados sujeitos privilegiados da pesquisa. No texto de Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), evidencia-se ser a interlocução com os trabalhadores uma das premissas do campo da Saúde do Trabalhador, por serem eles portadores de um saber calcado na experiência, cuja valorização, articulada com a reflexão teórica, de fato, pode gerar uma ação transformadora.

Ao privilegiar a escuta dos trabalhadores, deve-se considerar que a compreensão da subjetividade e do significado coloca ao processo de pesquisa a necessidade de solução de dicotomias tais como: indivíduo/social, macro/micro, interioridade/exterioridade. Nessa perspectiva a dialética marxista se apresenta como possibilidade de dimensionar o significado sem menosprezar a base material que lhe dá origem, ao analisar o sistema de relações que constroem o mundo exterior ao sujeito e as representações sociais que permeiam as relações objetivas dos indivíduos, as quais atribuem significados.

Quanto à análise de dados, apresentamos a Hermenêutica-Dialética como um “caminho do pensamento” que pode ser trilhado quando do tratamento dos dados na abordagem qualitativa em pesquisa. Utilizada por Minayo (2004), a expressão busca diferenciar essa abordagem da Análise de Conteúdo e da Análise de Discurso como técnicas de interpretação de textos.

Em sua origem, a Hermenêutica-Dialética remonta ao debate estabelecido entre dois grandes filósofos da contemporaneidade, Gadamer e Habermas, com repercussões significativas à questão do método nas Ciências Sociais.

Palmer (1999) afirma que na perspectiva moderna o significado mais antigo e também mais difundido da palavra hermenêutica se encontra associado aos princípios de interpretação bíblica, portanto, a palavra designaria a teoria da exegese bíblica. Contudo, a concepção de hermenêutica doravante utilizada, é aquela pensada pelo filósofo alemão Hans-Georg Gadamer.

Hekman (1986) mostra como em *Verdade e método*²³, Gadamer afirma que na sua obra, a hermenêutica deve ser entendida como a abordagem filosófica do caráter e das condições fundamentais de toda a compreensão. Assim, ele rejeita que a tarefa hermenêutica residiria na identificação de princípios metodológicos gerais de interpretação no âmbito das disciplinas e define sua hermenêutica como hermenêutica filosófica.

²³ *Verdade e método* é considerada a principal obra do filósofo alemão Hans-Georg Gadamer.

Sua concepção sobre a questão da compreensão para as Ciências Humanas leva Gadamer a refletir sobre a importância da linguagem, que segue a tradição aristotélica. Deste modo, o entendimento da linguagem como instrumento através do qual a consciência se comunica com o mundo por ele é rechaçada, pois o que caracteriza um instrumento é a capacidade de dominar o seu uso e não é o que acontece com a linguagem (GADAMER, 2004). Para o autor, todo o conhecimento humano já foi tomado previamente pela linguagem:

É aprendendo a falar que crescemos, conhecemos o mundo, conhecemos as pessoas e por fim conhecemos a nós próprios. Aprender a falar não significa ser introduzido na arte de designar o mundo que nos é familiar e conhecido pelo uso de um instrumentário já dado, mas conquistar a familiaridade e o conhecimento do próprio mundo, assim como ele nos apresenta (GADAMER, 2004, p. 176).

Portanto, pensamentos e conhecimentos são sempre precedidos pela interpretação do mundo ocasionada pela linguagem. É a linguagem que lhes insere na tradição.

Ao analisar Minayo (2004) no que tange às implicações metodológicas do pensamento gadameriano para a produção do conhecimento nas Ciências Humanas, observa-se que a própria compreensão da comunicação é finita, pois remete a aspectos de tempo e espaço. Isso significa que mesmo quando é possível ampliar os horizontes da comunicação e compreensão, não se pode escapar da história, pois o homem faz parte dela e sofre os preconceitos do seu tempo. Esta condição vale também para o pesquisador. Assim, configura-se a crítica ao Iluminismo que advoga a isenção da razão humana, pairando além dos preconceitos, apontando de outro modo, a autoridade e a tradição como lugares privilegiados para entender a comunicação do outro.

Outro aspecto aponta para a experiência hermenêutica que oscila entre o familiar e o estranho, entre a intersubjetividade do acordo ilimitado e a impossibilidade de compreensão. O que se mantém no processo de análise dos dados, de modo que “A compreensão de sentido orienta-se por um consenso possível entre o sujeito agente e aquele que busca compreender” (MINAYO, 2004, p. 221).

Segundo a autora, Habermas no debate com Gadamer reconstitui os pressupostos metodológicos para as Ciências Sociais herdados da Hermenêutica, a saber:

a) O pesquisador deve ter claro para si mesmo o contexto de seus entrevistados ou dos documentos objeto de análise;

b) O pesquisador deve supor do texto (entendido como relato, entrevista, história de vida, biografia etc.) um teor de responsabilidade e racionalidade onde não pare dúvidas. O intérprete toma a sério o sujeito social que está diante dele;

c) O pesquisador só pode compreender o conteúdo significativo de um texto quando sabe sobre as razões do autor para elaborá-lo;

d) Todavia, ao mesmo tempo em que o pesquisador busca entender o texto, tem que se posicionar em relação a ele;

e) Toda interpretação bem sucedida é acompanhada pela expectativa de que o autor poderia compartilhar da explicação elaborada se pudesse penetrar também no mundo do pesquisador.

O que diferenciaria a perspectiva hermenêutica do saber técnico seria a busca da compreensão do texto nele mesmo, contrapondo-se ao objetivismo que proporciona uma conexão ingênua entre os enunciados teóricos e os dados empíricos.

Já a concepção sobre Dialética apresentada aqui também resulta no debate entre Gadamer e Habermas, da qual se destacam os seguintes elementos como salienta Minayo (2004):

a) A razão humana pode mais do que simplesmente compreender a realidade, pois é capaz de exercer crítica capaz de ultrapassar preconceitos;

b) A estrutura do ‘significado’ presente na linguagem compõe um fator da totalidade do mundo real que para Habermas compõem-se de trabalho, poder e linguagem. Assim, a tradição cultural expressa na linguagem é marcada pela ideologia fruto das relações de trabalho e poder. O fundamento da comunicação encontra-se nas relações sociais historicamente dinâmicas, antagônicas e contraditórias, de modo que a linguagem como instrumento capaz de possibilitar a comunicação traduz de outro modo a dificuldade de comunicação;

c) Um trabalho crítico busca um método no qual a interpretação seja transformadora e vice-versa, imbricando método e coisa. Como consequência deve existir um engajamento em todo o trabalho de compreensão;

d) Destaca o condicionamento histórico do pensamento, da reflexão e os determinismos materiais da ideologia.

É possível uma relação de complementariedade entre a Hermenêutica e a Dialética. Enquanto a Hermenêutica penetra no seu tempo, buscando compreender o sentido do texto a partir do acordo e da unidade, a crítica dialética se dirige contra seu tempo, enfatizando a diferença, o contraste, o dissenso e a ruptura de sentido. Assim, Hermenêutica-Dialética permite ao pesquisador entender o texto, a fala, o depoimento como resultado de um processo social (trabalho e dominação) e processo de conhecimento (expresso na linguagem) ambos frutos de múltiplas determinações, mas com significado específico.

Assim, como demonstra Bourdieu (2003), fazer pesquisa sob a perspectiva compreensiva é conciliar aspectos contraditórios em que se busca apresentar os elementos necessários da realidade objetiva na qual se insere o sujeito pesquisado, ao mesmo tempo em que dele deve se aproximar o pesquisador, tornando-se capaz de revelar sua visão de mundo.

Apesar da falta de consenso acerca da terminologia história de vida e/ou estudo de caso como salientado por Heloani e Capitão (2007), destacamos sua importância no âmbito da pesquisa qualitativa. Para os autores, sua principal característica consiste em focalizar a existência individual dos sujeitos a partir de suas próprias narrativas. Ao reconstruir os acontecimentos, os sujeitos tornam possível a análise da percepção que lhes ocorreu quando das suas vivências. Assim, a história de vida atua como uma estratégia eficaz para o estudo de uma pessoa em sua totalidade concreta, a partir de suas múltiplas determinações, suas relações sociais, seu processo de desenvolvimento, as condições histórico-sociais em que vive, os grupos aos quais pertence.

A história de vida então comparece como estratégia empregada na investigação, balizando a construção do método utilizado. Portanto, a opção pela pesquisa qualitativa para a análise das relações entre trabalho, saúde/doença, prazer/sofrimento na investigação ora apresentada, foi realizada sob a perspectiva da abordagem dialética, a proposição do método de pesquisa em saúde utilizado por Minayo (2004).

2.5 O MÉTODO

Em que pese a abordagem do método referir-se ao caminho percorrido pelo pesquisador ao estudar o seu objeto, não existe um esquema rígido ou mesmo invariável de se realizar uma pesquisa, o que não prescinde da necessidade de certo rigor e ordenamento na investigação. Inicialmente, deve-se proceder a escolha de um tema e a formulação de um problema. Como dito, a atuação profissional da pesquisadora neste estudo foi fundamental para a aproximação com o tema. O segundo passo consistiu na elaboração do marco teórico-conceitual. Em seguida, a exploração do campo, melhor descrita a seguir, favoreceu uma aproximação com a realidade a ser investigada.

A segunda etapa, envolvendo o trabalho de campo, permite “[...] o recorte espacial que corresponde à abrangência, em termos empíricos, do recorte teórico correspondente ao objeto de investigação” (MINAYO, 2004, p. 105). A descrição desta fase é relatada a seguir. Por último, a fase de análise ou tratamento do material, cujos pressupostos já foram contemplados.

O campo de pesquisa desenvolveu-se no município de Barcarena (PA), mais especialmente Vila do Conde, em que se localiza a empresa estudada e Vila dos Cabanos, núcleo urbano que serve de moradia para os trabalhadores; bem como no município de Abaetetuba (PA), também local de domicílio de trabalhadores e ex-trabalhadores sujeitos da investigação.

A opção pelo desenvolvimento do campo nesta região atem-se ao seu caráter representativo no processo de industrialização do setor mineral no estado e por sediar a empresa ALBRAS. Esta empresa foi escolhida para análise, por apresentar um processo produtivo de grau de risco significativo, um programa de gestão da segurança e saúde ocupacional e por ter enfrentado o processo de reestruturação produtiva, alinhando-a com as demandas globais por novas formas de produção consequentes ao acirramento do mercado.

Os sujeitos desta da pesquisa foram distribuídos em três grupos – de trabalhadores (trabalhadores diretos, trabalhadores terceirizados, ex-trabalhadores e familiares), de representantes dos trabalhadores (vinculados à ONG ADRVD'T, ao Sindicato dos Metalúrgicos do Pará (SIMETAL) e ao Sindicato dos Metalúrgicos do Município de Barcarena (SIMEB) e representantes da empresa (gestores e técnicos) conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Entrevistados por grupos

ENTREVISTADOS	N.
Trabalhadores	25
Representantes dos trabalhadores (SIMETAL SIMEB e ONG ADRVDT)	09
Representantes da empresa	10
TOTAL	44

Fonte: Produção própria.

Apesar da importância da fala dos trabalhadores sobre a relação trabalho, saúde/doença, prazer/sofrimento, entrevistar outros atores sociais seria fundamental para a compreensão do cenário da Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da empresa. Desta feita, além das entrevistas com trabalhadores e ex-trabalhadores da ALBRAS S. A., que atuam ou atuaram nos processos produtivos fins da empresa (área operacional) e de seus familiares, ainda foram entrevistados representantes da ADRVDT-CPA, dirigentes do SIMETAL e do SIMEB e gestores e técnicos da área de SST que atuam na empresa.

Dos sindicalistas entrevistados, somente um não trabalhou na ALBRAS. Abaixo, uma breve caracterização dos entrevistados que trabalham ou trabalharam na empresa, excluindo

da análise somente o sindicalista do SIMETAL. Todos os entrevistados são do sexo masculino. A maioria se encontra na faixa etária de 41-45 e 46-50, o que corresponde respectivamente a 11 e 08 trabalhadores. Ainda, 04 situam-se na faixa de 36-40 anos, 02 de 51-55 anos e 01 de 31-35 anos.

Quanto às funções desenvolvidas pelos entrevistados, 04 são trabalhadores de empresas terceirizadas e trabalham no interior da fábrica, no setor de Redução da ALBRAS. Um deles trabalha como operador de forno e atua nas empresas terceirizadas ora como eletricista, ora como mecânico. Há um motorista, que também exerce as funções de mecânico. Os outros dois trabalhadores exerceram a função de ajudante e um deles se tornou carpinteiro, no setor da construção civil e montagem. Os trabalhadores diretos da ALBRAS, participantes da pesquisa, em sua maioria trabalham ou trabalharam na função de operador de forno e em menor número na função de operador de equipamentos auxiliares. Todos atuam ou atuaram na área operacional da empresa.

A empresa divulga dados que revelam seu baixo *turn-over* o que é corroborado por outros estudos como o de Castilho (2010). Ao analisar a média referente ao tempo de serviço dos entrevistados que são trabalhadores diretos da ALBRAS, verificou-se que a maioria (9 trabalhadores) têm entre 16-20 anos de trabalho na empresa; dentre os demais: (8 trabalhadores) de 5-10 anos na empresa; (2 trabalhadores) entre 11-15 anos; (02 trabalhadores) entre 21-25 anos de tempo de serviço. Ainda dentre os trabalhadores diretos entrevistados, somente 01 trabalhador trabalhou menos de 4 anos na ALBRAS. Este fato indica uma baixa rotatividade e longo tempo de serviço na empresa.

O cenário da Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da empresa ALBRAS foi montado a partir dos olhares desses diversos atores. Para Bourdieu, no entanto, não é suficiente atribuir razão a cada ponto de vista particular, considerados separadamente, mas:

É necessário também confrontá-los como eles o são na realidade, não para os relativizar, deixando jogar até o infinito o jogo das imagens cruzadas, mas ao contrário, para fazer aparecer, pelo simples efeito da justaposição, o que resulta do confronto de visões de mundo diferentes ou antagônicas: isto é, em certos casos, o trágico que nasce do confronto sem concessão nem compromisso possível de pontos de vista incompatíveis, porque igualmente fundados na razão social (BOURDIEU, 2003, p. 11).

A entrevista foi escolhida como principal instrumento para a coleta de dados para esta pesquisa, uma vez que se apresenta como um recurso privilegiado de coleta de informações nas Ciências Sociais. A fala dos entrevistados configura-se como reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos, transmitindo através de um porta-voz

as representações de determinados grupos, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas (MINAYO, 2004).

Segundo a autora, a entrevista pode fornecer dados de duas naturezas – os que se referem a fatos que o pesquisador pode conseguir através de outras fontes como censos, estatísticas, outros e aqueles que se referem diretamente ao indivíduo entrevistado, ou seja, suas opiniões, valores, atitudes. São exatamente estes últimos que foram privilegiados no processo de pesquisa. Desta feita, escolheu-se a entrevista semiestruturada, por permitir a conjunção de perguntas abertas e fechadas, utilizada no intuito de facilitar com que o entrevistado discorresse sobre os temas propostos, sem a imposição de condições prefixadas pelo entrevistador.

Dentre os temas abordados na entrevista junto aos trabalhadores e sindicalistas, mereceu destaque o relato sobre um dia de trabalho, capaz de fornecer informações sobre o processo de trabalho, concepções sobre saúde e segurança. Os relatos sobre acidentes de trabalho deixaram ver como estes sujeitos analisam a situação, suas causas e medidas preventivas e eles também puderam fazer uma avaliação da gestão em SST da empresa e das ferramentas utilizadas em prol da prevenção. Nas falas apareceram diversas referências ao adoecimento relacionado ao trabalho, a mudanças organizacionais, aos aspectos da organização do trabalho, ao prazer e ao sofrimento no trabalho.

Nas entrevistas com os representantes da empresa, basicamente os mesmos temas foram abordados. A ênfase, todavia, foi dada à Política de Gestão da Segurança e Saúde adotada pela empresa, assim como a aspectos mais detalhados da Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional.

A utilização da entrevista, como instrumento de coleta de dados, inevitavelmente confronta, como alerta Bourdieu (2003), com a questão de tornar públicas conversas privadas. Portanto, no início da entrevista, devem-se explicitar as estratégias utilizadas para garantir a não identificação dos participantes e esta condição contribui bastante para garantir a construção do vínculo de confiança. Os nomes dos entrevistados foram modificados de modo aleatório e esta foi uma condição previamente acordada com eles, a fim de resguardar o sigilo de suas identificações.

Para Bourdieu (2003, p. 9), na relação com os entrevistados, a questão da confiança remete principalmente a “[...] procurar colocá-los ao abrigo dos perigos aos quais nós exporíamos suas palavras, abandonando-as, sem proteção, aos desvios de sentido”.

Ao mesmo tempo em que se configura como instrumento privilegiado de coleta de informações nas Ciências Sociais, a entrevista também pode incorrer em armadilhas. Trata-se

de uma relação social que exerce efeitos, distorções próprias da estrutura da relação de pesquisa, que para Bourdieu (2003) precisam ser reconhecidas e dominadas.

Em primeiro lugar, é o pesquisador que inicia a entrevista, determinando seus objetivos e hábitos de modo unilateral, muitas vezes sem negociação prévia. Nesse sentido, essa dissimetria é redobrada com a dissimetria social, que evidencia o lugar superior ocupado pelo pesquisador “[...] nas diferentes espécies de capital, especialmente do capital cultural” (BOURDIEU, 2003, p. 695). Para o autor, tal efeito remete ao esforço metódico de reflexão por parte do pesquisador, que deve buscar reduzir ao máximo a violência simbólica, a partir de uma conduta disponível em relação à pessoa entrevistada, a submissão à singularidade de sua história particular. Este procedimento é importante para poder entrar em seus pontos de vista e sentimentos.

Para além das entrevistas, também foi utilizado o diário de campo que se configura como instrumento importante, por congregar um conjunto de informações resultantes das observações realizadas no campo. Sua utilização implica não só as observações atinentes ao objeto de estudo *per se*, mas como indica Chizzotti (1995), a própria participação do pesquisador nas situações por ele vividas, envolvendo percepções, hesitações, conflitos, entre outros aspectos no curso da pesquisa.

Por fim, também se realizou pesquisa documental, importante na construção dos diversos discursos que esta tese se propôs a analisar. Segundo Chizzotti (1995, p. 109): “Documentação é toda a informação sistemática, comunicada de forma oral, escrita, visual ou gestual, fixada em um suporte material, como fonte durável de comunicação”. Desse modo, análises de revistas, jornais, sites, impressos, vídeos, apresentações em *Power-Point* relacionados à empresa estudada, assim como, análises de documentos dos trabalhadores como laudos médicos, Comunicação de acidente de trabalho (CAT) foram realizadas a fim de assegurar os objetivos do presente trabalho.

Muito mais do que fornecer informações, documentos como laudos médicos, relatórios periciais, CAT, entre outros, foram utilizados como instrumentos portadores de linguagem peculiar de determinado seguimento que comporta um olhar para as questões atinentes a segurança e a saúde dos trabalhadores. Assim, o movimento de ir e vir analítico permitiu relacionar os documentos às falas dos entrevistados no que Bourdieu (2003) sugere ser um exercício que pela justaposição é capaz de revelar pontos de vista antagônicos e inconciliáveis como anteriormente citado.

Na sequência, são apresentados aspectos relevantes do trabalho de campo que mostraram várias facetas do cenário estudado. Para isso, foram significativos os relatórios

técnicos de visitas realizados pela pesquisadora, na condição de técnica da Fundacentro, bem como das anotações de diário de campo, instrumento utilizado para fazer o registro das atividades e observações relacionadas à pesquisa.

A aproximação com o campo de pesquisa ocorreu a partir de duas visitas realizadas nos anos de 2005 e 2006 à ALBRAS, juntamente com outros técnicos da equipe da Fundacentro. Na primeira visita, a recepção foi realizada por gestores e pelo presidente da empresa. Na ocasião, a apresentação institucional da ALBRAS deu ênfase à Gestão da Qualidade Total e às suas certificações, premiações e ações de responsabilidade social desenvolvidas. Houve visitação à Área de Redução e as Áreas de Embalagem e Estocagem do alumínio primário, monitorados por gestores operacionais, técnicos de processo e técnico de segurança.

Na segunda visita, a pesquisadora novamente compunha equipe técnica da Fundacentro. Neste momento havia uma demanda maior sobre esclarecimentos a respeito do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional da empresa e o mote da apresentação realizada pelo engenheiro de segurança consistiu na demonstração do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde Ocupacional e princípios da Política de Saúde e Segurança adotados pela ALBRAS.

A empresa possui o “Programa Boas Vindas”, através do qual recepciona os visitantes externos. A polidez da recepção feita aos visitantes procura diluir o controle realizado sobre os que lá entram, em parte justificado pelos riscos inerentes ao processo produtivo, mas que de outro modo, indica o zelo com a imagem da empresa. Só é visto o que se permite ver, só é informado o que se permite informar. Já na primeira visita da Fundacentro ao “chão da fábrica”, toda ela monitorada pelos técnicos e gestores, com pouco contato com os trabalhadores e mediada por representantes da empresa, esta condição foi perceptível.

Na segunda visita, em face à reticência das respostas diante dos questionamentos realizados pela equipe técnica da Fundacentro quanto às causas de um acidente fatal ocorrido nas dependências da fábrica, mais uma vez este cuidado da empresa em controlar as informações foi constatado. A ALBRAS fez questão de explicitar o funcionamento de seu Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional e de mostrar as ferramentas para realizar análises de acidentes. As causas do acidente, no entanto, não foram claramente explicitadas, eles apenas apresentaram suposições vagas quanto à mudança no comportamento do trabalhador antes de sua morte.

A valorização da sua imagem junto ao público externo se observa tanto na recepção aos visitantes na fábrica, quanto na veiculação de propaganda institucional nos diversos

espaços midiáticos. Esta posição da empresa talvez seja melhor compreendida quando se observa sua relação com o mercado consumidor internacional e suas mais diversas exigências de certificação (ambiental, de gestão da segurança, de responsabilidade social etc.). A ALBRAS, portanto, tem uma “imagem a zelar”, pois dela depende um maior ou menor faturamento nas suas transações comerciais.

O trabalho de campo específico deste estudo se iniciou com a etapa de sondagem do campo ocorrida no 2º semestre de 2008. Em outubro deste ano, aconteceu a 11a. EXPO CCQ ALBRAS, na Vila dos Cabanos²⁴ - Barcarena²⁵. O objetivo deste evento era mostrar à comunidade os trabalhos mais recentes desenvolvidos pelos seus empregados nos Círculos de Controle de Qualidade existentes na fábrica. Os técnicos da Fundacentro foram convidados a participar da exposição, o que permitiu a pesquisadora cumprir mais uma etapa da pesquisa.

Ainda nesta etapa, foram estabelecidos contatos telefônicos com representantes da ONG ADRVDT para agendamento de visita a sua sede e apresentação do projeto de pesquisa. A primeira visita implicou em deslocamento²⁶ até a Vila dos Cabanos – Barcarena, realizado em novembro de 2008, momento em que foi feita a apresentação da pesquisa e dos seus objetivos aos representantes da Associação. Naquela ocasião, foi assegurado o apoio dos representantes da ONG ADRVDT-CPA no sentido de auxiliar na construção da rede de informantes (trabalhadores, ex-trabalhadores, familiares de trabalhadores), participantes da pesquisa. De outra feita, ainda nessa oportunidade, realizou-se entrevista com um ex-trabalhador da empresa estudada com experiência de atuação na área sindical, o qual se encontrava na ADRVDT-CPA naquele momento.

Ao mesmo tempo, iniciou-se articulação para realização de entrevista com um trabalhador da empresa, mediante informações fornecidas pela Associação. O trabalhador foi convidado a participar do estudo, cuja entrevista ocorreu em momento posterior na sede da Fundacentro em Belém (PA). Essas duas primeiras entrevistas permitiram avaliar a adequação do roteiro de entrevista e favoreceram um melhor ajustamento do instrumento aos propósitos da pesquisa.

²⁴ Vila dos Cabanos é o núcleo urbano que surgiu para servir de moradia aos empregados das empresas da área e onde se localiza a ONG ADRVDT. A ALBRAS, por sua vez, se localiza nas proximidades da área portuária em Vila do Conde.

²⁵ Para os que se deslocaram de Belém-PA, a empresa forneceu aos convidados o transporte rodo-fluvial, assim como a alimentação.

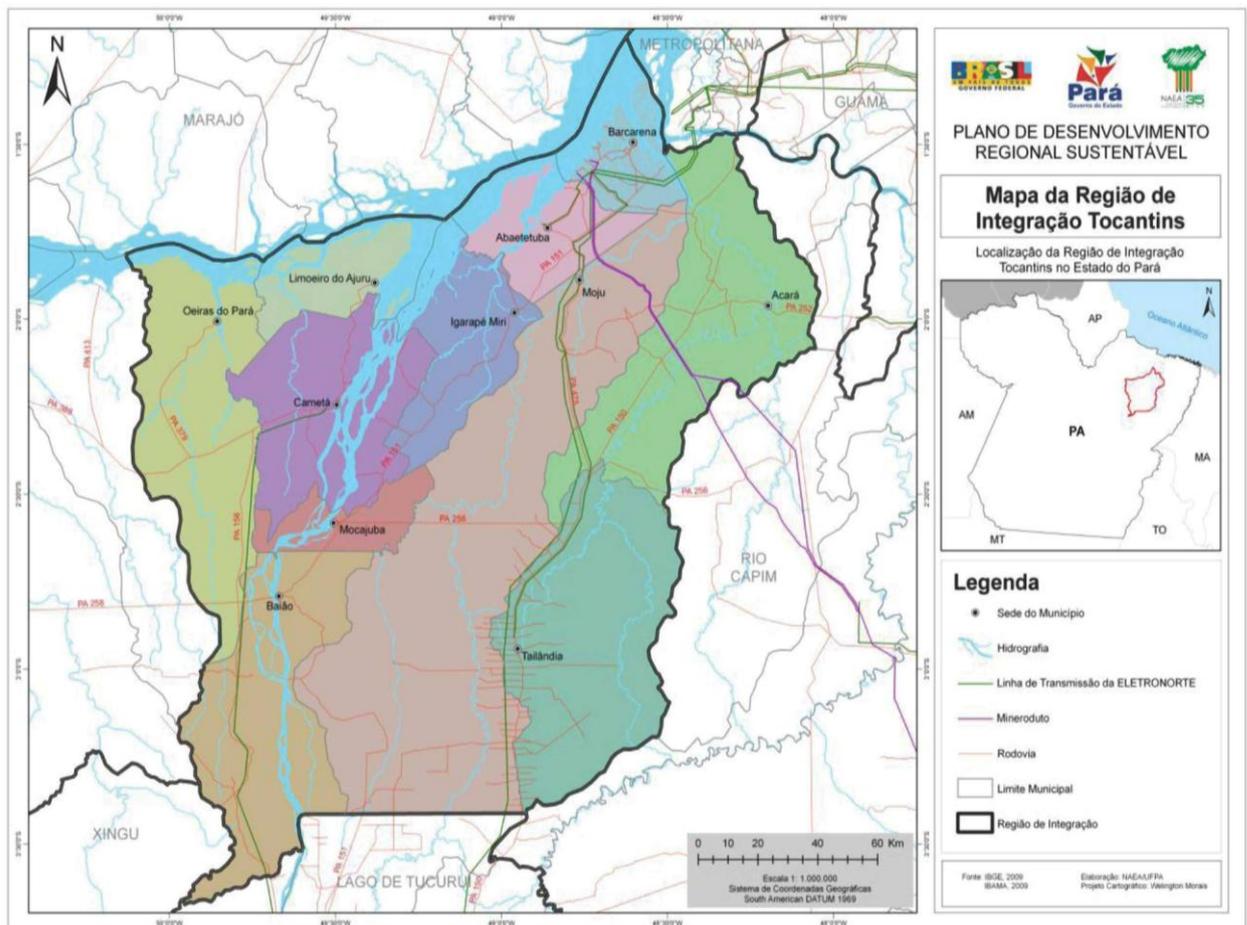
²⁶ A pesquisa desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido (PPGDSTU) do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará (NAEA/UFGPA) está também inserida em um Grupo de Pesquisa da Fundacentro, denominado Organização do Trabalho e Adoecimento (ORTADO). Desse modo, o transporte e o pagamento de diárias para o deslocamento da pesquisadora até o local do trabalho de campo foi assegurado pelo orçamento destinado às atividades da área técnica da própria Fundacentro.

A receptividade dos representantes da Associação e a disponibilidade em contribuir com informações pertinentes ao estudo, desde o início foram fundamentais para viabilizar o acesso às pastas com documentação dos seus associados (laudos médicos, cópias de CAT, dentre outros documentos). Receptividade esta que se pode atribuir às relações de trabalho travadas anteriormente entre a pesquisadora, na condição de técnica da Fundacentro e os dirigentes da ADRVDT-CPA.

A continuidade do trabalho de campo implicou deslocamentos nos anos de 2009 e 2010 à Vila dos Cabanos e Vila do Conde, no município de Barcarena (PA) e ao município de Abaetetuba (PA).

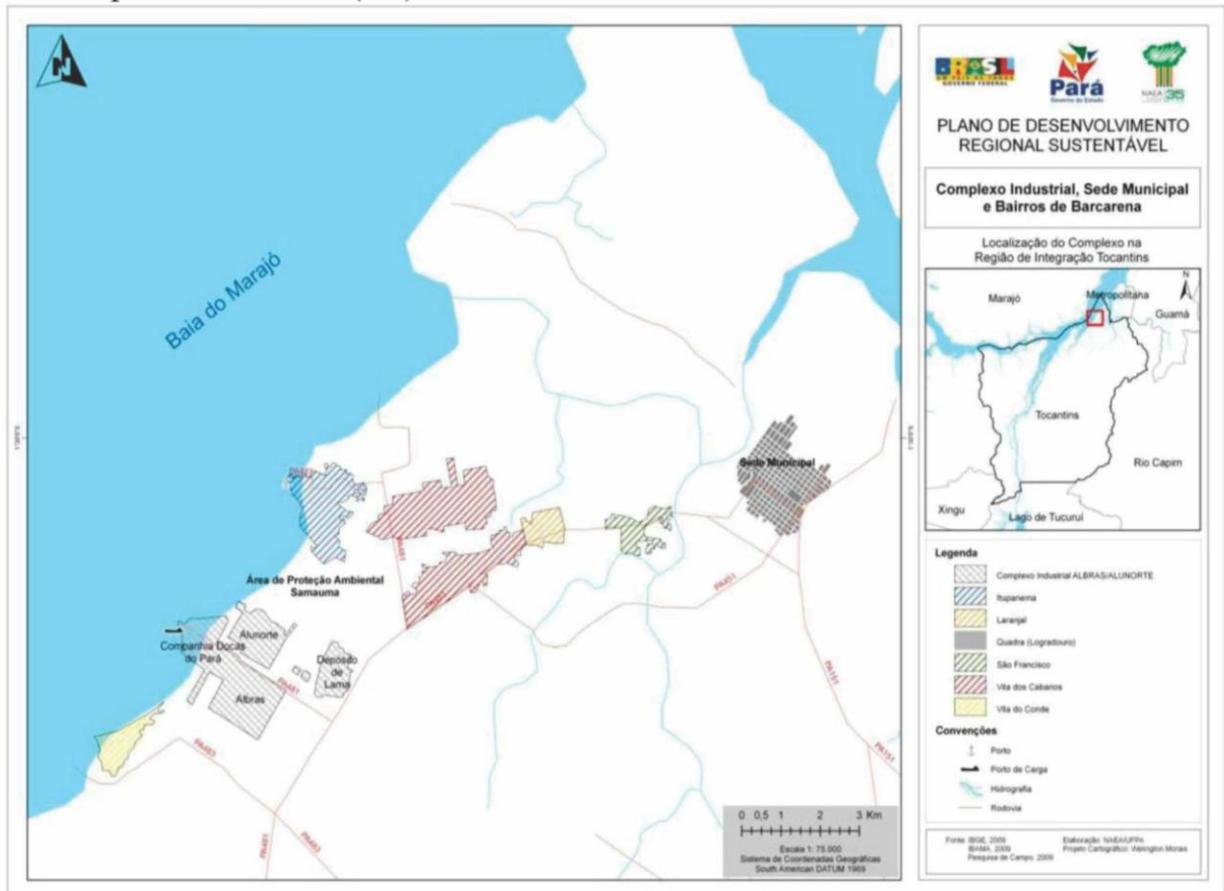
A seguir, apresenta-se a região do estado do Pará em que se localizam os municípios visitados, assim como a área em que se encontra a empresa estudada (Mapas 1 e 2).

Mapa 1 – Região paraense em que se localizam os municípios de Barcarena e Abaetetuba e a área metropolitana de Belém



Fonte: NAEA/UFPA (2009)

Mapa 2 – Localização do distrito industrial, Vila dos Cabanos e sede do município de Barcarena (PA)



Fonte: NAEA/UFPA (2009)

A empresa ALBRAS se localiza, em linha reta, a 40 km de Belém, capital do Pará, mas não há via de transporte que realize o percurso neste sentido. Partindo-se de Belém, chega-se à empresa por travessia fluvial e transporte rodoviário, ou somente por via rodoviária, através da Alça Viária. A segunda opção foi a mais utilizada pela pesquisadora, implicando um deslocamento de aproximadamente 340 km em cada trecho (ida e volta).

O fato dos entrevistados estarem dispersos em locais distintos implicou também em viagens de Belém para os municípios de Barcarena e Abaetetuba. Assim, muitas vezes foi necessário o traslado da sede do município de Barcarena para Vila dos Cabanos e/ou Vila do Conde e mesmo entre os dois municípios. Aliada à dispersão dos entrevistados, as más condições das estradas resultaram em maior dispêndio de tempo para a realização das entrevistas agendadas.

A maior parte das entrevistas com trabalhadores e ex-trabalhadores foi realizada nas suas residências, tanto em Barcarena Velha, como é denominada a parte mais antiga do município, como em Abaetetuba, que, por sua proximidade de Barcarena é local de moradia

de vários entrevistados. As entrevistas com trabalhadores e ex-trabalhadores também ocorreram na sede da ONG ADRVDT, em Vila dos Cabanos e na própria Fundacentro, em Belém. Já as entrevistas com gestores e técnicos da empresa aconteceram nas dependências da fábrica.

Quando da realização das entrevistas, como já foi dito, buscou-se resguardar o sigilo das informações fornecidas. Também foi feito um esforço para evitar interrupções ou mesmo interferências nas gravações, que eram realizadas com mini-gravador digital portátil. Em função destes cuidados, sempre as entrevistas aconteciam em espaços reservados.

Nas entrevistas com os ex-trabalhadores e trabalhadores, ocorridas em suas residências, sempre que possível, foi solicitada a participação de familiares. A participação em especial das esposas destes entrevistados foi bastante relevante para a pesquisa.

Antes do início da gravação de todas as entrevistas, era pactuado que a participação do informante era voluntária e era feita a apresentação da pesquisa e dos seus objetivos. Itens referentes ao sigilo e utilização das informações fornecidas também eram esclarecidos. Ainda, foram solicitadas aos participantes a leitura e assinatura de termo de consentimento (Apêndice C) quanto sua participação no estudo.

A construção da rede de informantes foi distinta para a abordagem dos trabalhadores e ex-trabalhadores e a abordagem dos gestores e técnicos da empresa. No primeiro caso, o contato prévio com representantes da associação foi fundamental, haja vista permitir o acesso às pastas dos associados, o que facilitou o registro de dados como contatos telefônicos e de seus endereços. A partir das primeiras entrevistas, os próprios entrevistados também contribuíram com informações que permitiram o contato com outros trabalhadores e ex-trabalhadores. Muitos mantêm relações de amizade e/ou vizinhança, apesar de em alguns deles já se encontrarem fora da fábrica há alguns anos.

Quanto às entrevistas realizadas na empresa, inicialmente formalizou-se através de documento, encaminhado à sede da ALBRAS, solicitação de visita às dependências da fábrica com sugestão de data. No mesmo documento, informava-se sobre a pesquisa e seus objetivos. Subsequentemente, contato telefônico foi estabelecido com o Gerente de Área de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (SSMAQ) para confirmar a anuência à visita e acerto quanto às datas.

Na primeira visita, após apresentação na recepção da empresa, num miniauditório, o Gerente de Área de SSMAQ iniciou, novamente, a apresentação institucional da ALBRAS. Esta atitude leva a concluir que se trata de um padrão na recepção dos visitantes definido pela empresa. Em seguida, o gestor solicitou a presença do engenheiro de segurança que também

fez sua exposição voltada para o Programa de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. As apresentações assumiram caráter informativo e bastante formal e foram utilizados recursos como *Power-Point* e vídeos. Após agradecer as apresentações, foram pontuados os objetivos da pesquisa e o interesse em conhecer mais detalhadamente a Gestão em SST, bem como, compreender o olhar dos técnicos sobre o trabalho por eles desenvolvido, o que seria fundamental com a realização de entrevistas.

Desta feita, o Gerente de Área de SSMAQ mostrou o quadro técnico que atua na segurança e saúde ocupacional e, diante das demandas da pesquisa, indicou os técnicos que poderiam participar das entrevistas, bem como, sugeriu a participação do presidente e vice-presidente da CIPA. Salientou, ainda, que os profissionais que atuam no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da empresa, em especial na condução do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), encontravam-se envolvidos em outra atividade, o que dificultaria a participação deles naquele momento.

Nesta visita, em setembro de 2009, foram realizadas cinco entrevistas - com 01 engenheiro do trabalho, 01 técnico de segurança no trabalho, 01 técnico de segurança da empresa Pro-Ativa, que presta serviços à ALBRAS, o presidente da CIPA (Gestor) e 01 trabalhador (participante da CIPA). Uma segunda e terceira visitas à empresa foram necessárias e nelas ocorreram entrevistas com 02 profissionais da saúde que compõem o SESMT, além de 1 analista de recursos humanos, 1 gerente operacional e 1 gerente de área.

O trabalho de campo, na abordagem qualitativa, se constrói a partir da interação social que se estabelece entre o pesquisador e seus investigados, oportunizando a relação de intersubjetividade. Nesse sentido, apresenta-se como uma experiência rica e densa capaz de gerar o novo, quando insere o pesquisador na realidade concreta, levando-o a refletir sobre as hipóteses e pressupostos teóricos de sua investigação (MINAYO, 2004).

Ao longo de dois anos, o trabalho de campo desenvolvido permitiu a inserção da pesquisadora no cenário de vida dos trabalhadores e ex-trabalhadores da ALBRAS, assim como, a sua inserção na fábrica. De imediato, observou-se nas visitas às casas dos ex-trabalhadores adoecidos, a simplicidade das residências e a precariedade das condições de vida. Alguns estavam afastados do trabalho por demissão, uns recebiam benefício junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e outros viviam sem nenhum tipo de ganho, ou com pequenas atividades de venda de caráter informal.

Estes ex-trabalhadores manifestaram suas dificuldades para garantir a subsistência e afirmaram que contam, muitas vezes, com ajuda de familiares e vizinhos. Quadro revelador

do impacto do adoecimento para a vida dos trabalhadores, que mesmo inseridos em algum momento no mercado formal de trabalho, não têm garantidos direitos como, por exemplo, a cobertura previdenciária, quando mais dela necessitam.

Outra questão que se apresenta é a empresa, desde a sua origem, destacar-se pelos salários (acima da média para a região) pagos aos seus empregados e pela série de benefícios apresentados como ganhos indiretos. Hoje, no entanto, tal realidade é questionada, dado que as perdas salariais e alterações nos benefícios são apontadas pelos trabalhadores na ativa como fatores que, no decorrer dos anos, têm impactado negativamente em seu padrão de vida. A simplicidade das residências de muitos trabalhadores entrevistados destoa do discurso de uma “elite operária” melhor aquinhoadá pelo recebimento de bons salários do que o restante dos trabalhadores da região.

A maioria dos trabalhadores e ex-trabalhadores entrevistados mora na Vila dos Cabanos, em Barcarena Velha ou em Abaetetuba. É comum a referência quanto à dificuldade de acesso e uso dos serviços médicos que referem ser condição daqueles que moram nos municípios do interior do Pará, seja pela inexistência de um conjunto de especialidades médicas, seja pela má qualidade dos serviços existentes. Crítica semelhante é direcionada à dificuldade de acesso ao INSS.

A assistência à saúde passa fundamentalmente pela acessibilidade. No caso do Pará, Simões, Rodrigues e Amaral (2008) salientam que apesar da aparente bem distribuída rede urbana de oferta de serviços de saúde, deve-se analisar que o estado comporta quase a metade de toda a população da região, o que significa uma rede de oferta de serviços de saúde ineficiente e escassa. Assim, verifica-se uma forte concentração de serviços na metrópole, ao mesmo tempo em que há uma insuficiência no entorno, o que traz por consequência uma sobrecarga para a capital que se torna insuficiente para dar conta do atendimento de toda demanda do estado. Outra questão importante diz respeito aos recursos humanos, pois existe uma carência de profissionais de saúde em relação à densidade da população.

De outra feita, o núcleo de Vila dos Cabanos, mesmo abrigando escolas, hospital, supermercado, agências bancárias como já observado, é apontado pelos entrevistados que ali moram como um local pequeno, cuja estrutura era melhor quando era administrado pela empresa. Após a municipalização, ocorreu uma decadência na prestação de serviços urbanos. Tendência apontada por Amaral et al. (2002) ao afirmarem que a empresa tem se retirado cada vez mais da gestão dos assentamentos planejados, repassando para o poder público local a provisão de serviços e equipamentos urbanos.

A Vila dos Cabanos se caracteriza como um núcleo urbano que surgiu para atender às necessidades do complexo industrial ALBRAS-ALUNORTE. No prefácio do livro *Cidade e Empresa na Amazônia – gestão do território e desenvolvimento local*, Marin (2002) mostra que a cidade-empresa é fundada em uma espécie de mito organizativo associado às elaborações teóricas da organização científica do trabalho e do espaço. Desta feita, seria um mito organizativo, porque parte da concepção da criação de espaços auto-suficientes capazes de extinguir seus problemas sociais e as influências indesejáveis de seu entorno. Nestes espaços standartizados, o controle do trabalho e do espaço social sob aparente neutralidade, visaria produzir a imobilização e a homogeneização dos trabalhadores, que em última instância recriaria os espaços sociais tradicionais a partir de uma nova sociabilidade.

A relação estabelecida entre o “tamanho”²⁷ de Vila dos Cabanos, o fato de “todos se conhecerem”, foi um aspecto citado por alguns entrevistados. A referência por parte dos dirigentes da ADRVDT quanto às dificuldades de novas adesões à associação por parte de trabalhadores adoecidos vinculados à empresa apareceu com frequência em suas falas. Os trabalhadores temeriam se associar, por medo dos comentários que tal fato poderia gerar junto aos colegas de trabalho e conseqüente represália vinda da empresa.

Durante a realização da pesquisa, em uma das vezes na Vila dos Cabanos para a realização de entrevistas, houve uma situação constrangedora vivenciada pela pesquisadora em um pequeno hotel. A dona do hotel informou que um casal a abordou na recepção do estabelecimento e fez perguntas sobre dados atinentes à identificação da pesquisadora que constavam no seu cadastro de hóspedes. Na condição de “forasteira”, a pesquisadora estava sendo observada, o que gerou, naquela ocasião, um mal-estar no campo. Sensação de insegurança por não saber quem observava e quais as intenções deste ato. Para além do seu “tamanho”, Vila dos Cabanos traz a marca de ser uma *company-town*²⁸ e a ALBRAS exerce, ainda hoje, o controle sobre as relações sociais estabelecidas em seu espaço urbano.

Quanto às entrevistas, no cômputo geral a adesão dos trabalhadores e ex-trabalhadores entrevistados foi positiva e poucos se recusaram a participar da pesquisa. Entretanto, é digno de nota que a maior dificuldade ocorreu na abordagem de trabalhadores ainda vinculados à empresa, em especial aqueles que se encontravam, no momento do contato, trabalhando normalmente.

²⁷ Referenciado pelos entrevistados menos por sua extensão geográfica e sim pela pequena população ali residente e a precariedade dos serviços urbanos, apresentados em oposição ao melhor aparato de serviços urbanos da capital.

²⁸ *Company-town* é uma expressão utilizada por para fazer referência às cidades-empresas que se configuram como espaços urbanos avançados, agregando uma densidade técnica distinta do seu entorno local e regional (BECKER, 1990 apud TRINDADE JÚNIOR; ROCHA, 2002).

Dois desses trabalhadores foram entrevistados em suas residências e mesmo diante do comprometimento em relação ao sigilo sobre a identificação dos informantes, reafirmaram a necessidade do anonimato, pois temiam ser prejudicados na empresa. Um deles chegou a apontar a casa vizinha a sua, indicando que lá morava um trabalhador da fábrica. Mais uma vez, confirmou-se o comprometimento do trabalho com o sigilo no que tange à identificação dos informantes. A tensão inicial, fruto da desconfiança dos entrevistados quanto aos objetivos da pesquisa e o destino das informações fornecidas, foi minimizada no decorrer de cada entrevista. Para tanto, contribuíram as informações também compartilhadas pela pesquisadora e a leitura do termo de consentimento.

Em referência às entrevistas ocorridas na fábrica, aquelas realizadas com os profissionais de saúde que atuam no SESMT foram muito significativas. Tornou-se perceptível nas suas falas uma ênfase nas ações por eles desenvolvidas no Programa Qualidade de Vida, contrapondo-se às respostas lacônicas e evasivas relacionadas ao PCMSO e em especial quando da abordagem do tema trabalho como fator de adoecimento. Também o diálogo estabelecido com um gerente de área fora do *setting* da entrevista, ao final de uma das visitas à fábrica, foi bem importante. Diálogo aparentemente casual e amistoso, mas portador de concepções veladas.

Este gerente de área primeiro deu ênfase à participação da ALBRAS no desenvolvimento e crescimento econômico da região, pontuou o recolhimento de Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) de Barcarena e o crescimento do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do município após a implantação das empresas. Comentou que as próprias invasões de terras notadas na região demonstram isso, pois só ocorre este tipo de migração onde há “circulação de dinheiro”. Os problemas por este fato acarretado resultam, na sua concepção, da ausência do Estado para ordenar a estrutura urbana.

Outro ponto relevante expressado pelo gestor referiu-se aos poucos estudos sobre a questão da segurança e da saúde dos trabalhadores na cadeia produtiva do alumínio, em especial quando se considera a realidade amazônica. Indicou, na mesa de reuniões de sua sala de trabalho, um conjunto de livros e textos que tratam desta temática. Fez críticas aos textos, considerando-os pobres em dados científicos ou mesmo escritos por pesquisadores que parecem desconhecer a “realidade local”. Afirmou que ao se considerar a literatura internacional, não existiria evidência científica capaz de sustentar que o processo de produção do alumínio primário seja capaz de gerar adoecimento.

Seus comentários deixam transparecer a crença de que o desenvolvimento desejável é o desenvolvimento econômico, desconsiderando suas consequências sociais. De outro modo,

também demonstrou sua descrença nas instituições de pesquisa, entendidas como pouco confiáveis. Naquela situação, esta fala também descredenciava o trabalho de pesquisa que estava sendo realizado. Esta posição do gestor, de certa forma, revela como a empresa se coloca em um lugar de imunidade às críticas, configurando-se expressão da percepção do poder político e econômico que a ALBRAS exerce na região.

No processo de coleta de dados, houve dificuldade em acessar informações e cruzar dados com o grupo de Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) em que se insere a empresa estudada. Não foram fornecidos de forma coerente: o número de trabalhadores afastados por motivo de doença por período inferior a 15 dias seja dos trabalhadores diretos, seja dos terceirizados; os afastamentos por período superior a 15 dias do mesmo grupo; o número de empresas terceirizadas que prestam serviço a ALBRAS e setores em que atuam; a atualização do número de trabalhadores diretos, terceirizados discriminados por sexo, idade, tempo de serviço, escolaridade, setor de trabalho, entre outros.

Em uma das tentativas, buscaram-se informações junto à empresa oficialmente, através de um documento de solicitação, que também foi encaminhado ao Ministério da Previdência Social. Vários meses se passaram e as informações não foram repassadas. Contatos telefônicos e por e-mail foram direcionados à Gerência de Área de Segurança, Saúde e Meio Ambiente da empresa assim como a Coordenação-Geral de Política de Seguro Contra Acidentes do Trabalho e Relacionamento Interinstitucional da Previdência.

Como resposta da empresa se obteve que seria impossível atender em curto espaço de tempo dados referentes à série histórica solicitada, além de que muitas das informações seriam públicas e poderiam ser obtidas junto ao Ministério do Trabalho. Por outra via, algumas informações como os setores em que atuam as empresas terceirizadas diriam respeito a informações sigilosas da ALBRAS. Mesmo assumindo o compromisso com o envio de informações mais simples como a atualização do número de trabalhadores diretos, por exemplo, nenhum dado até o momento final de escrita deste trabalho foi cedido diretamente pela empresa. Quanto à Previdência Social, apesar de reafirmar a possibilidade do envio dos dados, eles não foram encaminhados em tempo hábil.

Apesar da determinação legal da obrigatoriedade do registro do acidente de trabalho que ocorre a partir do preenchimento de CAT, é sabido que muitas vezes este procedimento não acontece. Assim como a ALBRAS, muitas empresas tratam a questão do acidente como evento privado e que não diz respeito à esfera pública, particularmente a Saúde Pública. O Estado, por sua vez, não é capaz de realizar ações de fiscalização efetivas, o que contribui para mascarar a realidade, quadro que atende estritamente aos interesses do capital.

O trabalho de campo na pesquisa qualitativa, palco das relações intersubjetivas, não deixa passar incólume o pesquisador. A escuta dos trabalhadores adoecidos, que muitas vezes se emocionaram ao relatar a trajetória da vida interrompida pelo adoecimento, permitiu a aproximação a partir da dimensão individual de uma realidade de exclusão do mundo do trabalho com significativos reflexos para a vida desses trabalhadores. Ângulo que favoreceu a reflexão sobre a necessidade de se destacar para além da relação prazer/sofrimento e trabalho, as concepções de saúde/doença na sua relação com o trabalho, construídas a partir das relações sociais, capazes de revelar sob a perspectiva dialética relações entre o particular e o geral, entre o singular e o universal, remetendo a características do trabalho na sociedade contemporânea.

Ao fazer uma opção pela Hermenêutica-Dialética como possibilidade de análise de dados no âmbito da saúde/doença (entendidos como fenômeno social), Minayo (2004) produz uma proposta prática de análise do material qualitativo, que foi adotado na presente pesquisa.

Considera ainda, que, na análise da concepção de saúde/doença, a interpretação deve abordar dois níveis - o campo das determinações fundamentais que se refere ao contexto sócio-histórico no qual se inserem os grupos sociais, constituindo o marco teórico-fundamental para a análise e o momento do encontro com os fatos empíricos, sendo necessário encontrar na significação particular, a revelação do todo (MINAYO, 2004).

Os passos propostos pela autora para a consecução da análise podem ser resumidos da seguinte maneira:

a) Ordenação dos dados – resultante da organização do material coletado, das transcrições de gravações de entrevistas, entre outros. A organização dos dados em determinada ordem demonstra um início de classificação.

b) Classificação dos dados – leitura e releitura exaustiva dos textos para destacar o que comparece como relevante. De modo processual, a elaboração de categorias pode ser estabelecida. Caso o conjunto de comunicações não seja homogêneo faz-se importante a constituição de vários “corpus” diferenciando as comunicações. Isso sugere uma “leitura transversal” que proporciona destacar ‘unidades de registro’ a serem referenciadas por tópicos de informação ou por temas. Os critérios de classificação podem ser variáveis empíricas como variáveis teóricas.

c) Análise final – momento de articulação entre os dados empíricos e os referenciais teóricos utilizados, entre o particular e o geral demonstrando o verdadeiro movimento dialético visando o concreto pensado.

Após a transcrição de todas as entrevistas realizadas, iniciou-se o trabalho de ordenação dos dados a partir de repetidas leituras das transcrições das entrevistas. Inicialmente, uma primeira categorização procurou agregar a diversidade dos entrevistados e a trajetória dos trabalhadores e da fábrica em uma perspectiva histórica. Desta feita, agruparam-se as falas dos entrevistados como: trabalhadores, trabalhadores terceirizados, gestores/técnicos da empresa e representantes dos trabalhadores.

A construção do mapa das falas ocorreu paulatinamente, criando-se um recorte de caráter temporal relacionado ao início do funcionamento da fábrica, as mudanças advindas da implementação dos CCQ e introdução de tecnologias e a fábrica no momento atual. Ainda, o mapa das falas tornou-se mais complexo com a criação de subcategorias, que surgiram a partir de conceitos teóricos dados *a priori* e dos próprios achados da análise das entrevistas.

Minayo (1995) lembra que o produto da análise de uma pesquisa sempre assume um caráter provisório e aproximativo da realidade, pelo movimento contínuo da produção do conhecimento. Assim, sem pretender a construção de um conhecimento acabado, o objetivo deste trabalho foi contribuir para a reflexão sobre a segurança e a saúde de trabalhadores da indústria do alumínio primário na Amazônia brasileira sob a perspectiva da Saúde do Trabalhador.

3 O DEBATE ACERCA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO E O CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

O olhar sobre a História revela que o trabalho é um elemento constante em todas as sociedades humanas. Contudo, a noção de trabalho ou mesmo a denominação sobre o que hoje se entende por trabalho assumiram contornos distintos ao longo do tempo.

É o que mostra Migeotte (2005) ao afirmar que na Antiguidade nem sempre o trabalho foi compreendido como o centro das relações sociais. No pensamento grego, as atividades econômicas relacionadas ao trabalho não gozavam da mesma importância que a ética e a política. Do mesmo modo, inexistia na língua grega um termo que fosse equivalente a trabalho. O termo *ergon* que designava “ato” ou “obra”, era utilizado no plural *erga* para referência a atividades mais específicas como o trabalho do agricultor ou do ceramista. Como as ocupações não eram percebidas como pertencentes a um todo orgânico, não existia um termo geral para designar o conjunto de ocupações.

O labor e o trabalho²⁹, no mundo grego, enquanto garantia da subsistência e dever dos escravos, devem ser olhados com cuidado como reflete Hannah Arendt. Dizer que eram desvalorizados pelo fato de serem realizados por escravos é não compreender a concepção grega. Os antigos justificavam a necessidade de se ter escravos “[...] em virtude da natureza servil de todas as ocupações que servisse às necessidades de ocupação da vida [...] Laborar significa ser escravizado pela necessidade [...]” (ARENDDT, 2008, p. 94). O trabalho para a manutenção da vida não era menosprezado em si, mas na medida em que se impunha como necessidade afetando a liberdade humana.

No curso da História, no entanto, a concepção grega de que o ser humano funda suas relações sociais no discurso e no debate público (política) é sobrepujada pela concepção moderna pautada pela nova ordem burguesa que coloca a economia no centro do espaço público. O trabalho então pôde assumir o caráter de valor fundamental (MERCURE, 2005).

Weber (2007) ao tratar sobre a ética protestante e sua relação com o espírito do capitalismo mostra como se constrói uma nova racionalidade, característica da modernidade, que se funda na busca sistemática do lucro, assim como objetiva responder a questão: Qual o papel da religiosidade sobre uma nova concepção que privilegia a vocação e o trabalho? Para

²⁹ Hannah Arendt vai buscar no pensamento grego da Antiguidade a argumentação necessária para a distinção que defende entre labor e trabalho. Labor implica o esforço humano contra a necessidade, seria toda a ação voltada para a reprodução da espécie humana. Arendt (2008) afirma que o labor dificilmente produz objetos, sua vocação é produzir vida. O trabalho por sua vez refere-se à atividade humana sobre os materiais, permite ao homem produzir coisas cuja soma total constitui o artifício humano. As coisas criadas pelos homens prestam-se a durabilidade, solidez e estabilidade tornando-se independentes dos homens. Contra a subjetividade dos homens se estabelece a objetividade das coisas feitas pelo homem.

responder a essa questão se vale dos fundamentos do protestantismo para o qual Deus reservou a todos uma vocação que deve ser exercida, evitando-se assim as tentações mundanas (trabalho como técnica ascética). Para o autor, a ética do protestantismo ascético fundamentou a ética que impulsionou o capitalismo.

O asceticismo protestante agiu contra o desfrute espontâneo das riquezas, restringindo o consumo do supérfluo e atuou psicologicamente para liberar a aquisição de bens da ética tradicional. Isto levou ao surgimento de uma ética econômica especificamente burguesa e favorecendo a acumulação necessária a expansão do capital (WEBER, 2007). Mesmo não sendo o trabalho uma noção chave da obra weberiana, como ele procura entender como o capitalismo racional aparece no Ocidente, Weber não pôde se furtar a analisar o papel do trabalho e da organização do trabalho, que ganhou importância crucial em sua obra (MÜLLER, 2005).

Ora enaltecido como a fonte da riqueza das nações como o faz Adam Smith, ora analisado sob uma perspectiva crítica como proposto por Karl Marx, no cenário do pensamento moderno, o trabalho ganhou cada vez mais destaque.

Do início dos tempos modernos com seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, expressos na figura do trabalhador livre para vender a sua força de trabalho, sustentáculo do novo sistema econômico, aos dias atuais, mudanças no mundo do trabalho geradas pelas transformações tecnológicas e organizacionais podem ser associadas a um quadro de crise. Desemprego estrutural, precarização do trabalho, crescimento do trabalho autônomo, do trabalho familiar não remunerado, trabalho escravo rural e urbano, novas formas de adoecimento relacionadas ao trabalho têm posto em xeque o papel do trabalho na sociedade. Nesse quadro de crise do trabalho contemporâneo, é possível falar em centralidade do trabalho?

Diversos autores têm se debruçado sobre o tema. Nesse debate, autores como Lukács (1978), Mészáros (2007) e Antunes (2007) mantêm-se fiéis ao pensamento marxiano e defendem a centralidade do trabalho. Por outro lado, outros autores como Gorz (2005), Offe (1989), Kurz apud Organista (2006) questionam tal centralidade.

Inicialmente, neste capítulo, apresentam-se as ideias de alguns desses autores quanto ao debate sobre o papel do trabalho no cenário contemporâneo. A posição defendida nesta tese se filia, no plano teórico, aos autores que defendem a centralidade do trabalho.

No segundo momento, mostram-se as relações entre saúde, doença e trabalho, a partir da perspectiva do campo da Saúde do Trabalhador, enfatizando que para além do ambiente físico no qual as atividades de trabalho se desenvolvem (em que estão presentes riscos como o

calor, o ruído, riscos biológicos e riscos químicos, dentre outros), o modo como o trabalho se organiza também é um fator de acidentamento e adoecimento do trabalhador. Assim, evidenciam-se formas distintas de organização do trabalho com especial ênfase nos processos de reestruturação produtiva.

3.1 O DEBATE ACERCA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem por sua própria ação, media, regula e controla o metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua própria corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para a sua própria vida. Ao atuar por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica ao mesmo tempo, sua própria natureza [...] Pressupomos o trabalho numa forma que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes á do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção do favo de suas colmeias. Mas o que distingue de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente (MARX, 1982, p. 149).

Marx e Engels (1848) entendem o trabalho como atividade exclusivamente humana, aquilo que nos diferencia dos demais animais. Ao trabalhar, o homem estabelece relações sociais, desta forma a constituição do ser social está inexoravelmente relacionada ao trabalho. Inaugura-se assim a reflexão sobre a centralidade do trabalho.

Ao discutir processo de trabalho e processo de valorização, Marx (1982) parte de uma concepção abstrata de trabalho, com a qual se iniciou este tópico, para logo apresentar o processo de trabalho na sociedade capitalista. Alerta que uma concepção abstrata de processo de trabalho pouco permite elucidar sobre as condições concretas em que este se desenvolve.

Em que pese a noção de trabalho ocupar um lugar extremamente importante na teoria marxiana, esta não se reduz ao trabalho como noção-chave. Marx, ao propor uma análise crítica da economia política de sua época elaborou uma teoria geral do capitalismo, buscando analisar a sociedade para compreendê-la e agir sobre ela.

Nesse sentido, segundo Spurk (2005) a noção de trabalho como manifestação de si, descontextualizado de um período histórico e de uma sociedade concreta logo é abandonada por Marx e o trabalho passa a ser explicado por ele no âmbito das especificidades de uma dada sociedade. Longe de considerar o trabalho como um elemento humano natural, entende que este é forjado, condicionado e socializado e assume características específicas no

capitalismo. Ao afirmar que, na sua relação metabólica com a natureza, o homem a transforma, mas ao mesmo tempo transforma a si mesmo, Marx demonstra como o homem na sociedade capitalista ao produzir coisas (mercadorias) cria relações sociais coisificadas, sendo dominado pela mercadoria.

Ao comprar no mercado tudo o que é necessário a um processo de trabalho (meios de produção e força de trabalho), o capitalista consome a mercadoria que comprou. No caso da força de trabalho, esta deixa de pertencer ao trabalhador no momento que a vende para o dono do capital. Portanto, torna-se possível o processo de consumo da força de trabalho pelo proprietário. Este paga o equivalente a um dia de força de trabalho que não difere, por exemplo, do aluguel de um cavalo. Desta feita, o processo de trabalho pode ser entendido como “[...] um processo entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem [...]” (MARX, 1982, p. 154).

Ao pagar por matérias-primas, ferramentas, maquinário e força de trabalho, no entanto, o capitalista despende um valor que não pode corresponder ao valor final da mercadoria, pois qual seria a vantagem de um processo de trabalho incapaz de gerar lucro? O capitalista ao final de seu empreendimento precisa obter mais dinheiro do que o empregado para iniciar a produção. E como o capitalista obtém o lucro?

O entendimento sobre o que é valor de uso, valor de troca e mais-valia é fundamental para a compreensão dessa questão. Não basta ao capitalista um produto que tenha um valor de uso (seja útil às necessidades humanas), faz-se necessário ainda que seja portador de valor de troca (mercadoria que possa ser posta à venda), gerando na sua produção a mais-valia. A chave para essa questão é a compreensão de que o processo de produção também é processo de formação de valor.

O valor de toda a mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário a sua produção. Contudo, vale salientar que o valor da força de trabalho e sua valorização no processo de trabalho são duas grandezas distintas. Ao pagar o valor de um dia da força de trabalho, o capitalista pode se utilizar do trabalho de uma jornada, não importando se a manutenção diária da força de trabalho lhe custa somente meia jornada de trabalho. Assim, quanto mais é possível um excesso quantitativo de trabalho a partir da duração prolongada de um processo de trabalho tanto mais se gera mais-valia e conseqüentemente aumenta o capital do proprietário da força de trabalho (MARX, 1982).

O trabalho é a fonte de mais-valia, ou seja, do valor excedente gerado pelo capitalista no processo de produção. Se nas relações de mercado que se travam no capitalismo, o lucro cabe ao dono dos meios de produção, o que cabe ao trabalhador? No modo de produção

capitalista, o trabalhador despossuído da terra e dos demais meios de produção depende do salário para viver. Quanto ao salário do trabalho, Marx (2006) vai afirmar:

A procura dos homens regula necessariamente a produção de homens como de qualquer outra mercadoria. Se a oferta é muito maior que a procura, então parte dos trabalhadores cai na miséria ou na fome. Assim, a existência do trabalhador torna-se reduzida às mesmas condições que a existência de qualquer outra mercadoria [...] Se a oferta excede a procura, um dos elementos que compõem o preço – o lucro, renda da terra, salários – será pago abaixo do seu valor [...] (MARX, 2006, p. 66).

O trabalhador deve lutar não só por um salário que garanta a sua subsistência, mas inclusive lutar para alcançar trabalho. Mesmo em sociedades mais ricas, na relação de dependência que estabelece com o capitalista, o trabalhador torna-se suscetível ao aumento da concorrência, a uma situação de superprodução e sua consequente crise econômica.

Tecendo uma crítica à economia política de sua época, Marx (2006) analisa que na relação patrão-trabalhador, este último não se encontra na posição de vendedor livre – o capitalista, sim, é sempre livre para empregar o trabalho, já o trabalhador se vê obrigado a vendê-lo. A expansão do capital gera multidões de trabalhadores, nem sempre certos de que obterão emprego. “A indústria que os convocou, apenas lhes permite viver quando deles precisa; logo que os possa dispensar, abandona-os sem a menor preocupação” (MARX, 2006, p. 79).

Amparado pelos ideais burgueses de liberdade, igualdade e fraternidade, mas enfrentando condições de extrema dependência e miséria, o que explica o fato do trabalhador “livre” se sujeitar à condição de mercadoria na sociedade capitalista? Marx (2006) argumenta que no capitalismo, o objeto produzido pelo trabalho se opõe ao trabalhador como um ser estranho, com um poder independente daquele que o produziu – é o trabalho alienado. O produto do trabalho é o trabalho fixado no objeto, a coisa física. A realização do trabalho é simultaneamente sua objetivação. E a objetivação revela-se de tal modo como perda do objeto que o trabalhador fica privado dos objetos necessários à manutenção de sua vida, bem como, aqueles necessários ao próprio trabalho. Torna-se o trabalhador despossuído tanto do produto final quanto dos meios necessários ao processo de trabalho.

De outra feita, o autor associa a alienação do trabalhador não só na sua relação com os produtos do trabalho, mas ao próprio processo de produção. No ato de produção o trabalhador se aliena a si mesmo. Primeiro porque o trabalho é exterior ao trabalhador, não pertence a sua característica, não lhe é dada a oportunidade de desenvolver livremente suas características físicas e mentais. Ainda, não se constitui como meio a satisfação de uma necessidade, mas

sim é meio para a satisfação de outras necessidades. Não é um trabalho voluntário, portanto, é trabalho imposto, forçado. Terceiro, a exterioridade do trabalho para o trabalhador revela-se por não ser o seu trabalho, mas de outro, o trabalho não lhe pertence, já que é propriedade do dono da força de trabalho.

Por fim, o trabalho, a atividade vital, a vida produtiva surge como único meio de manter a existência física do trabalhador. Na atividade vital está todo o caráter da espécie, seu caráter genérico e a atividade livre e consciente é o caráter genérico do homem. Entretanto, no trabalho alienado o homem enquanto ser lúcido transforma sua atividade vital, seu ser, em simples meio da sua existência.

As trilhas do pensamento marxiano são seguidas por Lukács (1978) que se propõe a discutir as bases ontológicas do ser social. Afirma que no pensamento de Marx já se delineava o esboço de uma ontologia histórico-materialista cujo ponto de partida diverge tanto da ontologia religiosa quanto do idealismo lógico-ontológico hegeliano. Marx parte do ser sempre objetivo que pertence a um complexo concreto. Disso se deduz duas consequências fundamentais – o ser e seu conjunto são vistos como processo histórico, e as categorias não são tidas como enunciados sobre algo que é ou que se torna, mas sim como formas moventes e movidas da própria matéria. Tal posição recebeu várias críticas como se observou no texto de Lukács (1978). Para este autor, críticas infundadas, portanto, no pensamento marxiano não é que a consciência seja menos importante que o ser material e sim que ela é um produto tardio do desenvolvimento do ser material. O ser social só pode surgir e se desenvolver sobre a base de um ser orgânico. Considerando o trabalho como base dinâmico-estruturante do ser social é fundamental um determinado grau de desenvolvimento do processo de reprodução orgânica. A essência do trabalho humano não é a fabricação de produtos e sim o papel da consciência. O produto resulta do que no início do processo já existia na representação do trabalhador. Assim, o trabalho permite o desenvolvimento superior dos homens que trabalham. O homem então é capaz de superar a ação reativa do processo de reprodução do mundo e transformá-lo de modo consciente.

Considerando-se o trabalho como práxis social, no texto de Lukács (1978) emergem as categorias valor e dever-ser, categorias estas que salienta não podem ser utilizadas quando se fala de natureza. Na natureza inorgânica as mudanças de um modo de ser para outro não podem ser pensadas em termos de valores e na natureza orgânica, o processo de reprodução relaciona-se ao fracasso ou ao êxito da adaptação ao ambiente. Quando se fala do trabalho, entretanto, o conhecimento distingue o ser-em-si dos objetos e o ser-para-nós como propriedade objetiva do produto que desempenha uma função social – o produto do trabalho

adquire valor. “Apenas a objetivação real do ser-para-nós faz com que possam realmente nascer valores” (LUKÁCS, 1978, p. 8).

Similarmente é o que ocorre com o dever-ser. O conteúdo do dever-ser não é uma inclinação natural ou espontânea do homem, mas o seu comportamento determinado por finalidades sociais. No trabalho, os homens que o realizam são dirigidos por finalidades previamente determinadas.

No processo global do trabalho, o homem realiza ações conscientemente sem, contudo, ser capaz de ver todos os condicionamentos da própria atividade. Deste feita, como ato consciente, o trabalho pressupõe o conhecimento de determinadas finalidades e determinados meios. Uma de suas características ontológicas é o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento obtido através de crescente separação entre: por um lado, o conhecimento e por outro, as finalidades e os meios. A divisão do trabalho é uma consequência de tal diferenciação e fruto do desenvolvimento do próprio trabalho.

Da divisão do trabalho surge uma diferenciação de trabalho de nível superior, qual seja, as classes sociais com interesses antagônicos. Para Lukács (1978), estas seriam a base do conceito marxista de ideologia. Assim nos diz: “[...] nos conflitos suscitados pelas contradições das modalidades de produção mais desenvolvidas, a ideologia produz as formas através dos quais os homens tornam-se conscientes desses conflitos e neles se inserem mediante a luta” (LUKÁCS, 1978, p. 11). Segundo o autor, estes conflitos abarcam a totalidade da vida social. Sua resolução, portanto, implica um saber sobre o modo como os homens são feitos e como estabelecessem suas relações sociais. A tarefa da ontologia histórico-materialista é mostrar que o homem é simultaneamente produto e produtor da sociedade.

Mészáros (2007) é um dos autores marxistas contemporâneos que realiza uma crítica contundente à sociedade atual regida pelo capital globalizante que considera irreformável, incontrolável e incorrigível. Nos últimos três séculos o capital pôde se afirmar como um sistema orgânico onabrangente pela produção generalizada de mercadorias. Reduzindo os seres humanos à condição de força de trabalho necessária, o capital tornou o trabalho, mera “mercadoria comercializável”. Afirma assim: “O sistema do capital é antagônico até o mais fundo do seu âmago, por conta da subordinação estrutural hierárquica do trabalho ao capital, que usurpa totalmente - e deve sempre usurpar - o poder de decisão” (MÉSZÁROS, 2007, p. 58). Para o autor, é exatamente porque o antagonismo do sistema do capital é estrutural que este assume características de irreformabilidade e incontrolabilidade.

Em entrevista concedida em 1998, Mészáros (2007) faz uma análise da teoria do valor-trabalho que ressalta ser o fundamento da teoria marxiana. Ao ser questionado sobre a validade da teoria do valor, ele afirma que para abolir a teoria do valor-trabalho, seria necessário abolir a extração e a alocação de trabalho excedente seja por um corpo externo político ou econômico, sendo crucial para essa abolição a mudança do sistema como um todo.

Entende que o capital não é somente uma entidade material, mas um modo determinado de controle da reprodução sociometabólica. Ao penetrar na religião, na arte e outras instituições culturais da sociedade ele controla os mais diversos aspectos da vida humana. Em nossa sociedade muitas coisas são estabelecidas pelas forças de mercado, de modo que o trabalho é sujeitado ao mercado de trabalho. Argumenta desta feita que no período histórico em que o capital é onívor, a teoria do valor-trabalho continua válida (MÉSZÁROS, 2007).

Mészáros (2006) ressalta a distinção entre capital e capitalismo, entendidos como dois fenômenos singulares. Assim considera que o capital é anterior ao capitalismo e também a ele é posterior. De outra feita, o capitalismo é uma das formas de realização do capital, presente em dado momento histórico. O capital seria, portanto, um sistema sociometabólico que determina um conjunto de relações sociais que se estabelecem e reproduzem. Sua principal característica seria a divisão hierárquica do trabalho e a subordinação de suas funções vitais ao capital. Como sistema de grande poder e abrangência, apoiado no tripé capital, trabalho e Estado, sua superação só se torna possível pela eliminação do conjunto de elementos que o constituem.

O sistema de metabolismo social do capital, apesar de não resultar “de nenhuma determinação ontológica inalterável”, deve ser entendido como processo constituído historicamente. Este sistema gera seres sociais mediados entre si e combinados dentro de uma totalidade social estruturada, frente a um dado sistema de produção (MÉSZÁROS, 2006).

No Brasil, Ricardo Antunes é um autor com vasta produção atinente às mudanças do mundo do trabalho. Antunes (2007) afirma que apesar das tendências em curso direcionarem-se por um lado, a uma maior intelectualização do trabalho fabril (aumento do trabalho qualificado); e por outro, a desqualificação ou subproletarização do trabalhador; não se deve concluir pela perda da centralidade da categoria trabalho no mundo contemporâneo de sociedades produtoras de mercadorias e sim buscar compreender de qual crise do trabalho se trata.

Até aqui, apenas os autores que defendem a centralidade do trabalho foram abordados. Para compreender melhor a defesa realizada por Antunes (2007) da importância da categoria

trabalho para o entendimento das transformações do mundo do trabalho, no entanto, é necessário observar os argumentos de seus críticos.

Para Gorz (2005), na atualidade, coexistem diversos modos de produção. Na dinâmica do capitalismo moderno, a valorização de grandes massas de capital fixo material tem sido rapidamente substituídos por um capital centrado na valorização do capital imaterial, denominado ainda “capital humano”, “capital conhecimento” ou “capital inteligência”. Na indústria, a informatização transforma o trabalho na gestão contínua de informações. Não é a produção material dos trabalhadores que conta, mas a qualidade e a pertinência das informações vinculadas ao sistema produtivo. Demanda-se do indivíduo novas qualidades relacionadas ao seu comportamento e capacidade criativa – discernimento, capacidade de enfrentar o imprevisto, identificar e encontrar soluções para os problemas entram na pauta do dia. O trabalho imaterial caracterizado pelo fornecimento de serviços torna-se hegemônico jogando para a periferia do processo de produção o trabalho material.

O autor analisa que o trabalho imaterial não se fundamenta no conhecimento, mas nas capacidades expressivas e cooperativas que não se podem ensinar. Radical diferença dos trabalhadores taylorizados, cuja expropriação do saber permite que se tornem operacionais, os trabalhadores pós-fordistas devem entrar no processo de produção com uma bagagem cultural. Ainda, o trabalhador deve continuamente autoproduzir-se – lançando mão de uma “mobilização total” de suas capacidades e disposições (incluídas as afetivas).

A relação salarial, como uma relação contratual em que há uma separação das partes e de seus interesses, não é suficiente para garantir o completo envolvimento dos trabalhadores. A relação salarial se transforma em relação de associação na medida em que as firmas oferecem uma participação no capital e benefícios da empresa. Solução que assume caráter limitado devendo-se suprimir a diferença sujeito e empresa. “A pessoa deve, para si mesma, tornar-se uma empresa; ela deve se tornar como força de trabalho, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado” (GORZ, 2005, p. 23).

Anuncia-se o desaparecimento do regime salarial. A grande empresa mantém um pequeno núcleo de assalariados estáveis em jornada integral, de modo que a maioria do pessoal deve se formar a partir de uma massa de colaboradores externos, substitutos, temporários, autônomos. Para Gorz (2005), surgem empresas individuais de prestação de serviços individuais. Cada um deve se sentir responsável por sua saúde, mobilidade, adaptação aos horários variados ou mesmo pela atualização de seus conhecimentos.

A partir da leitura de autores como Jeremy Rifkin, Gorz (2005) analisa como o conhecimento se transforma em capital imaterial. Assim, os produtos tornam-se vendáveis

com o máximo de lucro à medida que a empresa cultiva uma clientela convencendo-a a comprar imediatamente as novidades pelo seu valor incomparável. A dimensão imaterial se sobressai sobre a própria realidade material, seu valor simbólico prevalece sobre seu valor prático. A materialização se torna secundária no que tange ao aspecto econômico. Como consequência, muitas empresas optam por alugar seu capital fixo material ao invés de deles ser proprietária. De outra feita, as empresas terceirizam em grande medida suas atividades de produção. Afirma Gorz:

Não se trata mais de simplesmente reduzir o tempo de circulação do capital tão radicalmente quanto possível, eliminando estoques e todo o pessoal estável, à exceção de um núcleo determinado. Trata-se agora de impor uma nova divisão do trabalho não somente entre prestadores de trabalho, mas entre empresas e capitais. O capital material é abandonado aos “parceiros” contratados pela firma-mãe, que por sua vez assume para eles o papel de suserano: ela os força, pela revisão permanente dos termos do seu contrato, a intensificar continuamente a exploração de sua mão de obra. Ela compra, a um preço muito baixo, produtos entregues pelos contratados, e embolsa ganhos bastante elevados (no caso da Nike, por exemplo, quatro bilhões de dólares por ano, apenas no que diz respeito às vendas nos Estados Unidos) revendendo-os já com sua marca (GORZ, 2005, p. 39).

Organista (2006), ao analisar o pensamento de Gorz, mostra que para este autor a crise do capitalismo nos países desenvolvidos aponta para a substituição da classe operária por uma nova classe que denomina de não-classe-de-não-trabalhadores. Gorz, deste modo, faria referência às pessoas expulsas do mercado formal de trabalho que tem no emprego uma atividade provisória, acidental e contingente, tais como os desempregados, os trabalhadores em tempo parcial, os temporários. As transformações no mundo do trabalho ocasionadas pelo aumento do processo de automação e informatização estariam produzindo uma nova classe que vive a vulnerabilidade do presente e que não possui nenhuma perspectiva de sociedade futura, não sendo possível defini-la como o fizera Marx a partir do lugar ocupado na esfera da produção.

Segundo Organista (2006), o nó crítico do pensamento gorziano está no seu conceito de trabalho. Este o aponta como atividade que se realiza na esfera pública – atividade remunerada, e que oportuniza que se adquira uma identidade social, construa-se rede de relações e que sejam garantidos certos direitos em troca de certos deveres. Assim, parece existir na obra de Gorz uma confusão entre o que seja trabalho e emprego. O que considera a não-classe-de-não-trabalhadores não pode ser caracterizada como aquela que está desvinculada do processo produtivo.

Outro aspecto da obra de Gorz que merece análise é o seu entendimento de que a revolução microeletrônica promove uma dualização do mercado de trabalho composto de um centro privilegiado de trabalhadores em tempo integral e de uma periferia composta de trabalhadores parciais, domésticos, desempregados. Tal dualidade estaria fadada ao desaparecimento, pois o centro diminuiria constante. Como consequência, o trabalho seria incapaz de manter sua força de coesão social, o que resultaria um estado de desintegração social (ORGANISTA, 2006).

A saída encontrada por Gorz para combater a impossibilidade de emprego nas sociedades atuais, aspecto potencialmente gerador de conflitos sociais, seria distribuir a quantidade de trabalho socialmente necessário entre a população. A redução do tempo de trabalho permitiria ao sujeito repensar a relação entre trabalho e vida. Sob a perspectiva de uma sociedade dual baseada em duas racionalidades – econômica e não econômica, o indivíduo encontraria a autonomia por meio do tempo livre. Seria o avanço da revolução tecnológica que permitiria a abolição do trabalho. Para Organista (2006), é a partir da hipótese da neutralidade técnica que Gorz pensa de modo utópico uma sociedade do tempo livre, permitindo transformar o trabalho em mais uma atividade e não na atividade.

Na análise de Gorz para que o tempo de produção dos trabalhadores diminua faz-se necessário uma regulação que deve ser feita pelo Estado (LUCENA, 2006).

Organista (2006) propõe uma reflexão a partir do pensamento de Robert Kurz, que se insere no debate sobre a crise da sociedade do trabalho. Desta feita, constrói seu argumento tomando como referência o avanço tecnológico que a partir dos anos 1970 tem gerado produtividade sem, no entanto, necessitar da força de trabalho barata. Neste processo de aumento da racionalidade técnica, o capital estaria perdendo sua capacidade de explorar o trabalho. Como consequência se forma uma massa de pessoas sem dinheiro que não se incluem em nenhuma forma de organização social. De modo pessimista Kurz analisa que o horror contemporâneo se expressa não mais na possibilidade de superexploração do trabalho, mas na própria ausência dessa exploração.

Kurz defende que é no Terceiro Setor que existe uma possibilidade de superação da racionalidade econômica a partir da gestação de uma nova racionalidade pautada na solidariedade. Pontua que as falhas do mercado e do Estado os impedem de manter a integridade funcional da sociedade. Organista (2006) avalia, quanto ao pensamento de Kurz, que o capital não deixou de explorar o trabalho produtivo pelo incremento da ciência e da tecnologia e sim que os trabalhadores se afastaram do núcleo central e se fragmentaram, mas

continuam em relação com o capital produtivo, de modo que o capital, reafirma, não perdeu sua capacidade de exploração da força de trabalho.

Outro aspecto do pensamento de Kurz é enfatizado por Vieira e Ouriques (2006). Os autores destacam tratar-se da crítica que estabelece no plano da valoração ao culto do deus-trabalho. Pertencente ao grupo alemão Krisis, Kurz comunga da ideia que a história da modernidade é a história da imposição do trabalho, e que mesmo os trabalhadores imbuídos desse valor compreendem o trabalho como um fato positivo e neutro. Para o Krisis, o renascimento da crítica ao capitalismo necessariamente deve passar pela ruptura com a categoria trabalho de modo que o monopólio de interpretação do mundo pelo campo do trabalho precisa ser superado.

Outro autor que põe em xeque a centralidade do trabalho é Claus Offe. O autor reflete sobre o lugar do trabalho como categoria sociológica fundamental. Aponta que o cenário em que se constroem projetos de teoria social no período que abrange o final do século XVIII e o término da Primeira Guerra Mundial (em que o modelo de sociedade burguesa volta-se para a atividade econômica pautada no trabalho) é o cerne das pesquisas dos principais teóricos do campo sociológico – Marx, Weber e Durkheim (OFFE, 1989). E questiona: Atualmente é possível sustentar a concepção “materialista” dos clássicos da Sociologia?

Para responder esta questão, primeiramente Offe (1989) aponta que as temáticas das pesquisas no campo das ciências sociais indicam que o trabalho não vem sendo tratado como o princípio organizador das estruturas sociais, uma série de abordagens interpretativas coloca em foco o cotidiano e rompem com as concepções que atribuem as experiências no âmbito do trabalho um lugar privilegiado na determinação da consciência e da ação social. Analisa alguns indícios em que se torna justificável o questionamento quanto à centralidade do trabalho na contemporaneidade.

Um dos indícios remete à heterogeneidade do mundo do trabalho, uma diferenciação interna que o conceito de divisão do trabalho não é capaz de abarcar. Assim a variação empiricamente constatada alia-se à diversidade quanto à renda, qualificação, estabilidade no emprego, visibilidade, reconhecimento social, carga de trabalho, possibilidades de ascensão, possibilidades de comunicação, autonomia para citar alguns aspectos. Outro indício associa-se aos achados de alguns analistas quanto à redução da participação do trabalho para o indivíduo. Trata-se de uma descentralização da esfera do trabalho frente a outros âmbitos vitais, seu deslocamento às margens da biografia.

A partir do pensamento de Offe (1989), não se pode afirmar que o trabalho desempenha um papel central na organização da existência pessoal seja como atividade

moralmente correta, seja como condição para a sobrevivência física. Assim, partindo-se dos indícios já abordados, o trabalho enquanto atividade social já não pode ser abarcado por um conceito de racionalidade comum e nem apresenta características empíricas coincidentes – não mais se pode falar de uma sociedade do trabalho.

Destacando a “Teoria da ação comunicativa” de Habermas, Offe (1989) mostra a possibilidade de uma construção teórica capaz de explicar a estrutura da sociedade cujo ponto de partida não é o trabalho, mas “subsistemas de ação objetivamente racional” mediatizados pelo dinheiro e poder; e um espaço vital autodeterminado.

Evidencia-se como central nas análises de Gorz (2005), Offe (1989) e outros autores que questionam a centralidade do trabalho um ponto comum que remete aos processos de informatização e automação como responsáveis pelo desemprego e a exclusão de milhares de indivíduos da esfera do trabalho. Desta feita, a crise do capitalismo destrói a sua própria invenção - o trabalho - como salientado por Vieira e Ouriques (2006).

Indubitavelmente, milhares de indivíduos, especialmente a partir dos últimos 40 anos, sofreram as consequências das mudanças do mundo do trabalho marcadas pelo desemprego e pelo trabalho precarizado. Postos de emprego clássicos com jornada integral e contrato de trabalho com tempo indeterminado desapareceram.

Diante deste quadro, será retomada a defesa da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, a partir de cinco teses elaboradas por Antunes (2007). A primeira nega a perda da centralidade do trabalho. Em sua argumentação, afirma a importância de trazer para o debate os conceitos marxianos de trabalho concreto e trabalho abstrato. O primeiro relacionado às qualidades de utilidade e necessidade do trabalho (valor de uso) e o segundo atinente ao trabalho enquanto atividade socialmente determinada (valor de troca). Os críticos da centralidade do trabalho dificilmente levam em consideração essa distinção. Quando debatem sobre a crise da sociedade do trabalho, é preciso perceber se fazem referência ao trabalho abstrato ou ao trabalho concreto.

Quando se afirma a crise do trabalho abstrato, cabe o entendimento de uma questão crucial – a sociedade contemporânea é ou não movida pela lógica do capital? A resposta pode caminhar em dois sentidos. Primeiro, o ser que trabalha não desempenha mais papel relevante na criação de valores de troca. Segundo, o trabalho abstrato gera forma de trabalho estranhado, fetichizado, desrealizador e desefetivador da atividade humana, mantendo-se a concepção neste caso do papel central dos trabalhadores na criação de valores de troca. A primeira perspectiva nega o papel central do trabalho seja em sua forma abstrata quanto em sua forma concreta. O pensamento de Habermas ilustra esta perspectiva, ao defender sua

visão quanto ao caráter mais contratualista do que mercantil da sociedade contemporânea, marcada pela busca da alteridade dos sujeitos sociais, pelas relações de civilidade pautadas na cidadania, entre outros aspectos. Assim, para o filósofo e sociólogo alemão a utopia da sociedade do trabalho teria perdido seu caráter persuasivo porque não mais pode se ancorar na realidade do trabalho abstrato (ANTUNES, 2007).

Ainda para Antunes (2007), a superação da sociedade do trabalho abstrato não se dá pela mudança de acento utópico do conceito de trabalho para o conceito de comunicação como sugere Habermas, mas pelo reconhecimento do papel central do trabalho assalariado. A superação da crise do trabalho abstrato tem na classe trabalhadora seu polo central.

E o que implicaria a superação do trabalho abstrato e a transição para uma sociedade emancipada, calcada no trabalho concreto? Essa questão, respondida por Antunes (2007), traz à tona a redução da jornada de trabalho e a ampliação do tempo livre ao mesmo tempo em que deveria ocorrer uma transformação radical do trabalho estranhado em trabalho social capaz de sustentar a emancipação humana. Autores como Gorz, diz o sociólogo brasileiro, desconsideram essa tese e resumem a questão a uma visão romântica e utópica do trabalho que avilta e rouba o tempo de fora do trabalho. Em uma perspectiva como esta, um aspecto não relevado, a dimensão abrangente do capital envolvendo tanto o aspecto da produção quanto do consumo, desde o material ao plano da idealidade. Assim, a luta somente pela redução da jornada de trabalho é insuficiente, pois mantém a lógica da sociedade produtora de mercadorias.

Na segunda tese, Antunes (2007) afirma que é bastante distinto pensar a possível eliminação da sociedade do trabalho abstrato (fim da sociedade produtora de mercadorias) e o fim do trabalho como atividade social humana. Contudo, a redução do trabalho concreto e o trabalho abstrato ao mesmo fenômeno são realizados por muitos críticos do trabalho que desconsideram que o trabalho concreto é o fundamento capaz de possibilitar a base material sobre a qual as demais esferas da vida humana se desenvolvem.

Na terceira tese, o autor defende que só a resistência imposta pela classe-que-vive-do-trabalho será capaz de efetivar o processo de emancipação humana do trabalho e pelo trabalho, mesmo considerando os desafios impostos pela heterogeneização, complexificação e fragmentação dessa classe na atualidade. O embate capital x trabalho inerente à lógica capitalista permite compreender o papel central dos trabalhadores quando se trata de caminhar no sentido inverso à acumulação de capital e do sistema produtor de mercadorias.

A quarta tese afirma que a heterogeneização, a complexificação e a fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho não caminha no sentido de sua extinção. Quanto a essa questão,

Antunes (2007) argumenta: existiria mais centralidade nos extratos mais qualificados da classe trabalhadora onde é maior a participação no processo de criação de valor? Ou pelo contrário, seria nos extratos mais subproletarizados, excluídos o polo fértil da ação capitalista? Para essa questão, defende que a condição de despossuídos e excluídos coloca o subproletariado em condições, como sujeito social, de assumir a vanguarda na luta anticapitalista.

A última tese aponta para a questão de que nenhuma das variações do capitalismo contemporâneo foi capaz de eliminar as diversas manifestações do estranhamento. Parte do exemplo do modelo toyotista de produção que permitiria uma forma mais intensa e interiorizada do estranhamento em função de minimizar o autoritarismo do fordismo e por lançar mão de práticas mais sutis de “envolvimento manipulatório” imputado aos trabalhadores. Para os autores que defendem a perda de sentido do fenômeno social do estranhamento, vale lembrar de que apesar de algumas mudanças epidérmicas no mundo do trabalho, estas não eliminaram os condicionantes que geram esse fenômeno.

O debate acerca da centralidade do trabalho é crucial para entender as contribuições trazidas pelo campo da Saúde do Trabalhador ao entendimento das relações saúde/doença e trabalho. O campo da Saúde do Trabalhador é fruto de uma evolução paradigmática. Ao introduzir referenciais do campo das Ciências Sociais, busca explicitar as contradições que marcam as relações entre capital e trabalho e seu impacto nos processos de saúde e doença dos trabalhadores. Campo forjado sob a ótica interdisciplinar, a Saúde do Trabalhador enfatiza a dimensão complexa das relações saúde/doença e trabalho em que se entrelaça uma variedade de aspectos – econômicos, políticos, biológicos entre outros incapazes de se encaixar em uma abordagem simplista proposta por uma única disciplina.

Teoricamente marcado pelo pensamento marxista, este campo utiliza como referência para o estudo dos condicionantes da saúde-doença o conceito marxiano de processo de trabalho. O foco de análise, portanto, está na relação do trabalho com a saúde/doença (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Nesta perspectiva, dimensionar criticamente o papel do trabalho como fator responsável pelo adoecimento, bem como analisar as consequências do impacto que causa na vida dos trabalhadores somente é possível ao se considerar o trabalho central na vida dos indivíduos.

3.2 SEGURANÇA E SAÚDE NA INDÚSTRIA DO ALUMÍNIO

Entende-se, no campo da Saúde do Trabalhador, que os processos produtivos comportam riscos à segurança e saúde dos trabalhadores. Em relação aos processos saúde-doença dos trabalhadores do setor do alumínio e aos riscos de contaminação por alumínio e processos de adoecimento a ele subjacentes, há falta de consenso no meio acadêmico. A seguir, abordam-se estudos associando adoecimento dos trabalhadores à maior exposição ao alumínio.

Carbonell, Ramos e Machin (1995) realizaram uma análise exploratória sobre trabalhadores expostos ao alumínio na Central Eletronuclear de Juraguá, Cuba. Os resultados apontaram para concentração de pó de alumínio em níveis acima do permitido (maiores que 5mg/m³), quadros de alteração no aparelho respiratório e quadros de adoecimento dos trabalhadores com maior exposição (metalização), identificando-se, inclusive, um caso de pneumoconiose. Segundo Castro (2009), estudos de revisão realizados na Índia e nos Estados Unidos revelam múltiplos sintomas clínicos relacionados à exposição ao alumínio. Dentre outros, a intoxicação por alumínio produz sintomas neurológicos, tais como: tremores nas extremidades, perda de memória, ataxia e convulsões generalizadas semelhantes as que ocorrem em um quadro epiléptico.

Outros estudos buscam estabelecer a relação entre concentrações elevadas de alumínio no organismo e patologias como Alzheimer. Observa-se no texto de Del Rio (2004) a proposição da forte correlação entre a enfermidade de Alzheimer e o alumínio. É possível encontrar, através de autópsias, depósitos de alumínio e silício nos cérebros de pessoas acometidas por essa doença.

O alumínio não é um nutriente, porém pode ser encontrado na água ingerida, no ar, e também em pequenas quantidades nos alimentos. É um metal popular muito usado em utensílios de cozinha, assim como em embalagens alimentícias. De outro modo, é utilizado em medicações como antiácidos. Sintomas de intoxicação por alumínio assemelham-se aos sintomas do Alzheimer, deste modo, destacam-se as alterações gastrointestinais, nervosismo extremo, dores de cabeça, anemia, alterações das funções hepáticas e renais, alterações de fala, déficits de memória, entre outros.

Retomando Castro (2009), ele fala, no âmbito do sistema músculo-esquelético, da associação entre a desmineralização óssea e a exposição ao alumínio. Quanto ao sistema cardio-vascular, o autor refere que estudos indicam que o acúmulo de alumínio no coração pode associar-se a hipertrofia e arritmias cardíacas. No fígado, o aumento do alumínio pode

ocasionar colestases e degeneração de células do fígado e que as atividades enzimáticas das transaminases e fosfatases podem aumentar com a intoxicação. Alterações no sistema endocrinológico também foram observadas.

Apesar dos estudos indicarem sintomas associados à exposição ao alumínio, não há no Brasil relatos de doenças ocupacionais (aluminose) relacionadas ao trabalho no processo produtivo na cadeia produtiva do alumínio. Esta ausência de diagnóstico pode associar-se à incapacidade do sistema de saúde de fornecer diagnóstico dos casos o que permitiria dar visibilidade ao problema.

Na contramão das discussões acima, outros pesquisadores como Theodore Lidsky, do Instituto de Pesquisa Básica (IBR) de Nova York, negam a correlação entre alumínio e adoecimento, como o Mal de Alzheimer. Segundo o autor, a maior parte do alumínio ingerido diariamente é expelida pelo organismo que possui barreiras eficazes para impedir o acúmulo do metal no sangue. Assim, não existem evidências científicas de que o acúmulo de alumínio no organismo seja responsável pelo adoecimento por Alzheimer (ABAL, 2003).

De acordo com a Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1998), apesar de ainda se encontrar no campo especulativo, a conexão entre o alumínio e a neurotoxicidade profissional, a cadeia produtiva do alumínio primário, indústrias manufatureiras responsáveis por processos de fundição de metais, expõe os trabalhadores a riscos específicos. Entre eles, os mais comuns são: lesões ocasionadas por derramamento ou salpicamento de metal fundido; explosões ocasionadas pelo contato do metal fundido com água; colisões de veículos que transportam materiais; quedas de materiais extremamente pesados; exposição a altas temperaturas devido aos fornos de metal em fusão; ruídos relacionados ao funcionamento do maquinário como ventiladores de descarga de gases e fornos elétricos de alta potência; contato direto com metais e outras substâncias na utilização de produtos químicos ao longo do processo.

O contato com diversas substâncias e produtos químicos nas plantas de redução do alumínio tem sido associado, entre outros aspectos, ao risco de câncer em trabalhadores desse setor produtivo. Spinelli et al. (2006) realizaram estudo de coorte de caráter histórico, comparando trabalhadores que atuaram por três ou mais anos em uma planta de redução de alumínio e a população em geral de British Columbia no Canadá, no período entre 1954 e 1997. Os pesquisadores analisaram o risco para exposição cumulativa para compostos voláteis de alcatrão, benzoapireno³⁰ e materiais solúveis em benzeno. Observaram assim: um aumento

³⁰ Um tipo de hidrocarboneto aromático policíclico.

do risco de câncer de bexiga em comparação com a população geral, no que tange à exposição aos compostos voláteis de alcatrão, corroborando estudos realizados em Quebec no Canadá, assim como na Noruega e na França; uma relação significativa entre exposição aos compostos voláteis de alcatrão e câncer de pulmão e de estômago, no caso deste último, avaliado pelos pesquisadores como a nova descoberta trazida pelo estudo, posto que no estudo original tal associação não foi verificada. Apesar desse estudo ocorrer em planta de redução do alumínio que utiliza tecnologia Soderberg, distinta da tecnologia utilizada na ALBRAS, ele aponta para o contato com substâncias que se associam a utilização de coque e piche na produção do alumínio primário.

Segundo Lazarinos (2007), no processo Hall-Héroult empregado na produção de alumínio primário, existem duas tecnologias que podem ser utilizadas de acordo com a escolha de cada empresa. A distinção fundamental refere-se ao tipo de anodo usado. Existem cubas com anodo pré-cozido, como as utilizadas na ALBRAS; e cubas com anodo Soderberg. As primeiras, são feitas em um processo separado em que se emprega coque de petróleo e piche como matérias-primas e que pelo fato do anodo ser consumido durante o processo implica em sua troca de modo intermitente. Quanto à segunda, os anodos Soderberg são cozidos pelo calor da própria cuba eletrolítica e não precisam ser trocados.

No caso do anodo pré-cozido, quando os materiais do catodo, especialmente os blocos de carbono, absorvem os componentes do banho eletrolítico, sofrem danos, ocorrendo a necessidade de serem trocados por novos. Os revestimentos danificados denominados de Revestimentos Gastos de Cubas (RGC) ou *Spent Potliner* (SPL) são classificados como resíduos perigosos por apresentarem elevadas concentrações de cianetos (LAZARINOS, 2007).

De outro modo, também é sabido dos riscos, que para além do ambiente físico, podem ocasionar agravos à saúde do trabalhador e que se associam a própria organização dos processos de trabalho. Diante dos processos produtivos nos quais estão inseridos os trabalhadores da cadeia do alumínio, faz-se importante conhecer os riscos e as cargas de trabalho por eles enfrentados, e como se dá a gestão da segurança e saúde nas empresas.

Em estudo realizado com duas empresas venezuelanas de produção de alumínio, Alvarado (2004), ao propor investigação para o desenho de um indicador de riscos industriais em plantas redutoras de alumínio primário, capazes de trazer consequências em termos da segurança e saúde dos trabalhadores, identifica e qualifica os riscos nas áreas de redução das fábricas. Para ele, a magnitude dos riscos foi classificada como: trivial, tolerável, moderada, intolerável e importante.

Graduação em que os riscos considerados importantes demandam ações urgentes para a sua correção e os riscos triviais podem ser aceitos por um período de tempo, contudo devem ser abarcados por programas de ação. Os riscos considerados importantes são basicamente iguais para as duas empresas, quais sejam – iluminação e exposição a poluentes. Em uma das empresas acrescenta-se o risco de incêndios. Quanto aos riscos triviais, destacamos aqueles que se relacionam mais diretamente a aspectos da organização do trabalho como carga mental, jornada e ritmos de trabalho.

Quanto às condições de trabalho na ALBRAS, Gomes (2002) já salientava que nas áreas de produção, aspectos físicos/ambientais como calor, ruído e exposição a agentes químicos são elementos adversos à saúde dos trabalhadores. A autora refere ainda que aspectos da organização do trabalho, como trabalho em turnos e noturno para conduzir o processo de produção ininterrupto, associados a exigências de gestão da qualidade, envolvendo maior qualificação do trabalhador, maior atenção e concentração, bem como a cobrança pelo engajamento ao projeto da empresa, o medo do desemprego pela vivência da redução do quadro de funcionários são alguns dos fatores que impactam na subjetividade e colocam em risco a saúde mental dos trabalhadores.

Em estudo realizado com trabalhadores de uma fábrica de produção de alumínio primário no Maranhão, Neves (2009) analisa fatores de risco presentes no processo produtivo que envolve riscos físicos, químicos, biológicos, assim como, aspectos da própria organização do trabalho. Assim como Gomes (2002), afirma que o calor é uma das principais queixas dos trabalhadores, além dos produtos químicos utilizados no processo, percebidos por estes como gases e poeiras. Entretanto, os trabalhadores do estudo, muitas vezes, desconhecem os produtos utilizados que podem impactar na sua saúde. Quanto aos aspectos ergonômicos, os trabalhadores referiram o esforço físico e a pressão por produção como fatores responsáveis por patologias associadas à coluna vertebral.

Ao pesquisar sobre o Programa Vida Saudável, implementado pela ALBRAS, e suas repercussões na vida profissional, social e familiar dos trabalhadores, Castilho (2010) salienta que este se iniciou em 2004, envolvendo uma diversidade de ações que objetivavam a melhoria da qualidade de vida dos empregados da empresa. Para tanto uma diversidade de ações foram desenvolvidas objetivando da melhoria da saúde física - como controle de taxas indicadoras de distúrbios, estímulo à alimentação saudável e à atividade física regular, atividades de socialização envolvendo os trabalhadores e seus familiares no clube recreativo, e aspectos psicológicos através do acompanhamento terapêutico aos trabalhadores dependentes químicos e depressivos.

Diante de taxas expressivas de absenteísmo e *turn-over*, o programa visa em última instância à implementação de estratégias capazes de garantir a maior produtividade do seu quadro funcional. Aspecto que resvala necessariamente nas questões de saúde e segurança dos trabalhadores. Desta feita, segundo Castilho (2010) as ações desenvolvidas acabam por encobrir a relação saúde e trabalho. Ao lançar mão de atividades que são paliativas para o controle do adoecimento associado ao trabalho, o programa não tem contribuído para a análise e mesmo mudanças das próprias condições de trabalho e organização do trabalho.

No estado do Pará, sindicatos e associações de trabalhadores, como o Sindicato dos Químicos de Barcarena e a ADRVDT/CPA, têm referido queixas dos empregados que atuam ou atuaram na cadeia produtiva do alumínio sobre sequelas por adoecimento que atribuem à atividade laboral desenvolvida. Por outro lado, as empresas contestam a possibilidade de nexo causal, alegando como no caso da ALBRAS, constantes gastos com equipamentos de proteção coletiva, como exemplo, filtros nos dutos que expõem vapores químicos.

A Carta de Belém (2004), documento elaborado na oficina: “Os impactos na saúde de trabalhadoras e trabalhadores provocados pela cadeia produtiva do alumínio”, ocorrida em Belém (PA), no período de 11 e 12 de novembro de 2004, pactuou a importância de ações conjuntas de fiscalização, avaliação de condições, da organização dos ambientes de trabalho. Ela considera o meio ambiente, a atenção e a promoção da saúde para mudar a realidade vivida pelos trabalhadores que atuam nesse setor produtivo.

3.3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Anterior ao processo de reestruturação produtiva, o trabalho sob a influência da Administração Científica do Trabalho, proposta por Frederick Taylor, assume um modo peculiar de organização. Friedmann (1983) salienta que esta se dá sustentada pela crença de que a racionalização científica do trabalho deva ocorrer pela fragmentação das tarefas, favorecendo o aumento da produção individual de cada trabalhador especializado, contribuindo assim para a queda dos preços e a produção em larga escala. Como consequência as tarefas tornam-se cada vez mais fragmentadas atingindo o processo de aprendizagem inerente ao trabalho. Poucas tarefas, executadas de modo repetitivo demandam menos da capacidade de aprendizagem dos trabalhadores. Alguns dias de treinamento são suficientes para o domínio das operações. De outra feita, a velocidade exigida para o cumprimento do trabalho e sua rotina trazem resultados diretos ao corpo e mente dos trabalhadores. A

satisfação na relação dos trabalhadores com o trabalho decresce à medida que decresce a complexidade da tarefa.

A partir da leitura de autores como Paul Sivadon e Le Guillant, Friedmann (1983) aponta para a relação entre trabalho e equilíbrio psicológico. Organizado desta forma, o trabalho torna-se despersonalizado, gerando um sentimento de anonimato entre a massa de trabalhadores, tolhidos de participação nas decisões e de responsabilidades. O trabalho torna-se desinteressante, revelando a condição de alienação do trabalhador.

A organização do trabalho sob os moldes tayloristas ocorre em um cenário específico do capitalismo, em que a expansão dos mercados faz-se necessária para a sustentação do sistema. Entretanto, ao entrar em crise, o sistema exigirá uma recomposição que trará por consequência, entre outros aspectos, novos modos de produção e de relações de trabalho, os quais serão analisados mais atentamente a seguir.

O capitalismo, para se recompor da crise do final da década de 1960 e início dos anos 1870, desenvolve uma nova formação socioeconômica denominada neoliberalismo, que se por um lado pode ser entendida como uma concepção de mundo pautada nas teorias da escolha racional cuja origem se encontra no pensamento econômico neoclássico, por outro, é um tipo de política de ajuste macroeconômico que se fundamenta no combate à inflação e na lógica da ação calcada no livre mercado. Também se constitui em uma forma de Estado que rompe com o pacto keynesiano, ao mesmo tempo em que é uma forma de reestruturação produtiva (DE LA GARZA TOLEDO, 1998).

Harvey (2008) afirma tratar-se de um momento de transição no regime de acumulação e no modo de regulamentação social e política a ele relacionada. A acumulação flexível surge em confronto direto com a rigidez da organização do trabalho fordista, assim:

Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fortalecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 2008, p. 140).

Quanto à inovação tecnológica, se por um lado trouxe ganhos de produtividade, por outro assumiu um caráter marcadamente desigual entre diferentes regiões do globo, países, empresas no que tange ao acesso ao progresso técnico. No caso da América Latina, a inovação tecnológica não se configurou em uma vantagem para as empresas de pequeno e médio porte, ocorrendo uma correlação positiva entre inovações tecnológicas e organizacionais e o tamanho dos estabelecimentos. Ainda, de acordo com De La Garza

Toledo (1998) as pequenas e médias empresas nessa região além do baixo nível tecnológico, apresentam formas arbitrárias de organização do trabalho, não formam distritos industriais, são pouco exportadoras e competitivas, produzindo com baixa qualidade e produtividade, apresentando um tempo de vida curto.

No âmbito do trabalho, a flexibilização inerente à nova estrutura macroeconômica tornou necessário o realinhamento das relações capital/trabalho e uma de suas consequências é o golpe no trabalho organizado, como ressalta Mattoso (1994). Em que pese o processo não ocorrer de modo homogêneo em todos os países, a flexibilização do trabalho foi uma política liberal estratégica no intuito de eliminar regulamentações governamentais protetoras que estariam engessando o mercado de trabalho, elevando os custos de produção e abalando a competitividade. A partir daí, no mundo do trabalho as transformações assumiram duas formas.

A primeira, atinente ao surgimento de um trabalhador mais escolarizado, participativo, polivalente, adequado às inovações tecnológicas postas. Em que pesem as diferenças nas formas de organização do trabalho, em países como o Japão, a Suécia e a região da Terceira Itália foi possível o surgimento de uma força de trabalho com um alto nível de formação tanto escolar quanto técnica, com garantia de emprego e de estabilidade em alguns casos, pequenas diferenças salariais, pouca rigidez na definição de postos de trabalho, negociação sindical quanto ao processo de trabalho e inovação, entre outros aspectos (MATTOSO, 1994).

Contudo, ressalta o autor, pode-se observar configuração oposta que se expressa no crescimento do número de trabalhadores que perdem seus direitos e não têm como se inserir de forma competitiva no mercado de trabalho, tornando-se desempregados, marginalizados ou trabalhando em relações precárias e não padronizadas.

Nos processos de flexibilização do trabalho na América Latina, De La Garza Toledo (1998) chama a atenção para o perfil da classe trabalhadora que não se altera significativamente considerando-se gênero, idade, escolaridade, antiguidade, qualificação, capacitação e salário. De modo que o que ocorre de mais significativo nessa área do continente americano é “[...] el crecimiento del sector informal e no tanto la construcción de una nueva clase obrera polivalente e de calificaciones amplias, com trabajo enriquecido” (DE LA GARZA TOLEDO, 1998, p. 132).

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva se intensifica a partir dos anos 1990 em um cenário caracterizado por novos padrões de competitividade internacional, por mudanças econômicas, políticas e sociais que ocorrem no país como o processo recessivo econômico, a crise no padrão de relações industriais e o processo de redemocratização

política. No âmbito da crise econômica se deu o aumento da pressão para exportação em virtude da retração do mercado interno e necessidade de aumentar o superávit da balança comercial para o pagamento da dívida externa, impulsionando as empresas a buscarem a inovação tecnológica para garantir produtividade e qualidade. A abertura política permitiu o fortalecimento do movimento operário e sindical trazendo para o debate a necessidade de garantir espaços de trabalho mais democráticos no contraponto da gestão do trabalho pautada no taylorismo-fordismo que vinha utilizando de modo predatório a força de trabalho (LEITE, 2003).

Quanto ao mercado de trabalho brasileiro, este também sofreu um processo de desestruturação marcado pela regressão e a precariedade. Considerando dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) publicados em 2001, Leite (2003) salienta a tendência de aumento do desemprego em todas as regiões brasileiras a partir de 1996, o aumento da duração média de procura de emprego na maioria das regiões, o aumento de formas flexíveis de contratação de mão-de-obra (tais como contratação sem carteira assinada via terceirização ou trabalho autônomo), entre outros indicadores. Isso aliado a estudos que mostram que trabalhadores que perderam seus empregos dificilmente conseguem voltar para o mesmo setor. Outro aspecto a se considerar é o quadro de agravamento da exclusão social. Desta feita, a autora conclui que a precarização e a exclusão do mercado de trabalho no Brasil não são consequências do caráter parcial da reestruturação, mas emergem como tendências estruturais do processo. Diante dessas transformações socioeconômicas que abalam o mundo, paralelamente se constrói uma nova forma de pensar, interessa aqui, particularmente, a gestão das empresas e do trabalho.

Centrados nas mudanças ideológicas³¹ que ocorreram no bojo das transformações do capitalismo nos anos 1970 e 1980, Boltanski e Chiapello (2009) propõem-se a analisar como se processou o surgimento de um novo espírito do capitalismo permitindo o engajamento dos indivíduos nas transformações econômicas do século XX.

Os autores fundamentam-se na concepção weberiana de que as contradições do capitalismo que chegam a assumir contornos absurdos justificariam a ideia da necessidade de poderosas razões morais para aderir a este. A sobrevivência do capitalismo, desta feita, apoia-se em representações responsáveis por guiar as ações dos indivíduos em nossa sociedade. É

³¹ Os autores entendem a ideologia menos no sentido marxista e mais no sentido empregado por Louis Dumont, referente a um conjunto de crenças compartilhadas, inscritas em instituições, implicadas em ações e, deste modo, calcadas na realidade.

fundamentalmente no discurso da gestão empresarial que o novo espírito do capitalismo é incorporado e oferecido como algo a ser compartilhado.

A análise da literatura sobre a gestão empresarial demonstra uma dupla faceta. Para além dos aspectos técnicos que apontam para técnicas capazes de tornar a empresa mais eficaz e competitiva, observa-se um forte tom moral que justifica como a obtenção de lucro pode ser algo atraente, interessante, estimulante, inovador ou meritório (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Os problemas enfrentados pela gestão empresarial entre as décadas de 1960 e 1990 têm em comum a busca pela autonomia, anti-hierarquia e a luta antiburocrática. Os autores sinalizam que ao final do processo de superação das dificuldades, além das inovações oportunizadas pela microeletrônica, a informática, as inovações administrativas podem ser sintetizadas na ideia de empresas enxutas, vinculadas em rede (em que se relacionam fornecedores, serviços terceirizados, trabalhadores temporários) em que a organização do trabalho é regida por projetos ou se desenvolve em equipes. Apresentam por objetivo último a satisfação do cliente e a mobilização geral dos trabalhadores ocorre graças às visões de seus líderes.

A nova organização do trabalho é regida pela capacidade de gerir diversos conhecimentos e propor inovações. De outro modo, modificam-se as relações na empresa que passam a ser menos hierarquizadas, assumindo o *manager* a gestão do trabalho. Assim, o gerente deve demonstrar excelência no gerenciamento de suas equipes dominando não só os conhecimentos técnicos, mas sendo capaz de demonstrar qualidades pessoais que lhe permitam maior ajuste as demandas da empresa. Não lhe cabe ordenar, mas assumir papéis como de “animador de equipe”, “catalisador”, “visionário”, “*coaches*” e “inspirador”.

A questão do controle do fator humano sempre mereceu destaque no campo da Administração. Não sendo mais este possível pela posição hierárquica ocupada, como controlar a nova empresa composta de equipes autogeridas e que trabalha em rede, muitas vezes sem unidade espacial ou de tempo? Os autores destacam como única solução, a criação de estratégias que levem as pessoas ao autocontrole. Portanto, é necessário transferir a coerção externa realizada pelos dispositivos organizacionais para o interior das pessoas.

Se o sistema fordista expandiu-se no decorrer do longo ciclo de desenvolvimento econômico do capitalismo, garantindo a produção em massa para mercados em expansão, o mesmo não se pode afirmar do mundo da produção na ótica da acumulação flexível. É nesse cenário que vai se propagar o sistema de organização de trabalho toyotista. Contudo, ele nasce em contexto bem específico, qual seja, o Japão pós-Segunda Guerra Mundial.

O Japão que sai perdedor do conflito bélico vive nesse momento um crescimento econômico lento, cujo mercado interno se caracterizava por consumo de praticamente todos os tipos de bens e serviços (diversificação) e pela pequena expansão da demanda. A partir desta condição passou a ser necessário o aumento simultâneo tanto da produtividade (de modo diferente da produção em grande escala), quanto da capacidade de se produzir em pequena quantidade diversos modelos de produtos.

A Toyota, ao introduzir o processo da automação (junção das palavras automação e autonomia), em que um mecanismo de parada automática caso exista algum defeito na fabricação é acoplado às máquinas prescindindo da supervisão humana, dava o passo inicial para atingir as novas exigências do mercado interno japonês. O mecanismo utilizado permitiu que um só operário fosse capaz de conduzir diversas máquinas, rompendo com o modelo taylorista de um trabalhador por máquina (CORIAT, 1994 apud PINTO, 2007).

Outro passo a ser alcançado implicava agregar, no mesmo posto de trabalho, máquinas de diferentes finalidades, favorecendo o desempenho de diferentes funções de trabalho no mesmo local, tais como: programação de máquinas, planejamento e coordenação da produção, controle de qualidade, entre outras. Os postos de trabalho passam a assumir um aspecto de multifuncionalidade. Se Taylor havia decomposto atividades complexas em operações simples e automáticas, debilitando o saber dos trabalhadores mais qualificados, o modelo da Toyota por outra via, atinge o mesmo objetivo. Assim, exigindo polivalência dos trabalhadores, desespecializa-os, desautorizando o poder de negociação dos mais qualificados (PINTO, 2007).

Apesar de ter sua gênese histórica no Japão, Alves (2007) afirma que a partir da mundialização do capital, o toyotismo adquire dimensão universal. Para o autor, o toyotismo é o verdadeiro espírito da reestruturação produtiva que decorre da crise estrutural do capital nos anos 1970. Na sua análise ganham relevo valores e regras de gestão da produção e manipulação do trabalho vivo que fundamentam as inovações organizacionais, tecnológicas e sócio-metabólicas.

Como exemplo de toyotismo, o autor destaca os mais diversos tipos de Programas de Gerenciamento pela Qualidade Total, a busca da produção *just in time*³², a utilização do *Kan-*

³² *Just in time* - sistema que favorece o controle de estoques em que as partes e componentes são fabricados e entregues nas diferentes seções um pouco antes de sua utilização, garantindo o estoque mínimo (HELOANI, 2003).

*ban*³³, as novas formas de pagamento e de remuneração flexível, a terceirização, capaz de gerar uma produção enxuta, constituindo em torno da firma central uma série de empreendimentos subcontratados; a organização da produção em grupos de trabalho (*team work*); as novas técnicas de manipulação gerencial que cobijam os valores dos colaboradores, suas crenças, sua interioridade, sua personalidade.

Contudo, o cerne essencial do toyotismo seria:

[...] a busca do “engajamento estimulado” do trabalho, principalmente do trabalhador central, o assalariado “estável”. É através da captura da subjetividade que o empregado ou operário consegue operar, com eficácia relativa, a série de dispositivos técnico-organizacionais que sustentam a produção fluída e difusa (ALVES, 2007, p. 159).

Heloani (2003) enfatiza que o *Total Quality Control* (TQC), ou como o conhecemos, controle de qualidade total, é uma das teorias que melhor utilizaram a ideia do aproveitamento das qualidades pessoais para a esfera da produção. Fruto, na década de 1950, da gestão do controle de qualidade da General Electric Company, o TQC propõe a participação de todos os setores da empresa, desde a produção até o *marketing*, focado na satisfação do “cliente externo”. Este novo modelo promove algumas transformações, pois o enfoque japonês descentraliza a preocupação do setor de controle de qualidade para os vários níveis executivos e operacionais da organização. Seu trunfo não seria a inovação tecnológica, mas uma forma peculiar de administrar pessoas e grupos de trabalho.

A proposta japonesa para organização e racionalização da produção traz consigo a necessidade de moldar um trabalhador capaz de operar com tecnologias e processos mais flexíveis. Observa-se que no modelo japonês se manifesta uma maior preocupação com aspectos comportamentais dos trabalhadores do que no Ocidente. Portanto, não basta só a flexibilização da tecnologia, mas também a flexibilização e a integração das subjetividades.

Neste sentido, dois aspectos são importantes a se considerar. Primeiramente, na via japonesa, há a desespecialização dos trabalhadores, para transformá-los em trabalhadores polivalentes ou multifuncionais. Tal ação de racionalização objetiva aumentar a intensidade do trabalho ao mesmo tempo em que diminui o saber complexo do operário sobre sua atividade, limitando seus poderes sobre a produção.

De outro modo, os Programas de Qualidade Total, no intuito de reorientar as pessoas e unidades da fábrica em prol da qualidade do produto, modelam o comportamento dos

³³ *Kan-ban* – sistema de informação e controle do andamento da produção na fábrica por meio de cartões. É uma espécie de senha de comando, ordem de requisição que favorece atingir a meta do *just in time* (HELOANI, 2003).

trabalhadores, gerando o comprometimento deles com a empresa e o produto, o que otimiza a qualidade e a produtividade.

A aparente preocupação com o saber e a autonomia do trabalhador não assume totalmente o caráter emancipatório, pois alimenta o banco de dados e informações dos gestores, que em última instância tomarão as decisões cruciais à organização. A concepção do produto, decisões do que e como produzir continuam a não pertencer aos trabalhadores.

A partir do pensamento de Michel Foucault, Heloani (2003) afirma que o contraponto entre o modelo taylorista e o modelo toyotista, é que o primeiro especializou-se na docilização dos corpos, já o segundo na expropriação do pensamento a partir do ideário de gestão participativa voltada para o envolvimento do trabalhador com a produtividade, a lucratividade. Também é procedente se estender esta análise aos aspectos da segurança, principal objeto de análise e pesquisa deste trabalho.

O modelo de gestão do trabalho taylorista se fundamenta, naquilo que Foucault (1979) considera uma inovação nos modos de exercício do poder que se evidenciam a partir dos séculos XVII e XVIII – período em que os mecanismos de poder passam a apoiar-se mais no corpo e seus atos. Assim, ao tomar-se o corpo como objeto do poder, é possível extrair-lhe mais tempo e trabalho através de instrumentos de vigilância, impulsionando o capitalismo industrial.

Foucault (1999) salienta que as disciplinas constituem-se em métodos capazes de operar o controle minucioso das ações do corpo, sujeitando-lhes e configurando-se como instrumentos de dominação. Mais do que somente alcançar o aumento das habilidades corpóreas, as disciplinas visam tornar o corpo tanto mais obediente quanto útil. As principais técnicas disciplinares adotadas, diz-nos o autor, seriam: a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame.

Nos princípios do taylorismo, que objetivam em última instância controle de tempos e movimentos, é possível perceber a lógica disciplinar moderna de que fala Foucault (1999). A separação entre trabalhador intelectual e trabalhador braçal, em que o primeiro define ao segundo o que e como se deve fazer e cujo controle do comportamento do trabalhador braçal é realizado pelo supervisor, hierarquicamente a ele superior é um bom exemplo desta lógica. O não cumprimento das prescrições em termos de tempos e movimentos, geradores de menor produtividade e que colocam os trabalhadores em condição de receber punições explicitam esta disciplina moderna. Por fim, a observação, através de exames, das habilidades dos trabalhadores, que permite selecioná-los para a execução de determinadas tarefas também é um bom exemplo deste modelo.

Heloani (2003) propõe um modelo toyotista, que por sua vez, é corroborado por Alves (2007). Assim, a organização toyotista do trabalho possui maior capacidade manipulatória do que a organização taylorista-fordista. Portanto, “Não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ operário que são capturados pela lógica do capital, mas sua disposição intelectual-afetiva que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização” (ALVES, 2007, p. 186).

O autor afirma que a captura da subjetividade do trabalhador assalariado pelo modelo toyotista de organização do trabalho objetiva mostrar os laços orgânicos entre a instância da produção e a instância da reprodução social. Ao mesmo tempo, a exacerbação da manipulação social pelos valores de mercado, a ocultação das contradições sociais pela ideologia do auto-empresendedorismo e a colonização da vida social pelos valores-fetiches são partes fundamentais deste processo.

Seriam pelo menos três os elementos mediativos da “captura” da subjetividade no processo de produção do capital toyotista, a saber: novas formas de pagamento, o trabalho em equipe e a emulação pelo medo decorrente da precarização do mundo do trabalho. Apesar da utilização do incentivo salarial como instrumento para gerenciar o comportamento operário a aumentar a produtividade não ser uma criação do toyotismo, assume novas configurações como, por exemplo, o pagamento de salários por antiguidade, bônus de produtividade ou participação nos lucros.

No contraponto, sistemas de avaliação de desempenho que estimulam a competição entre os empregados, instauram um nexos essencial entre desempenho do negócio e o comportamento dos trabalhadores. O estímulo ao trabalho em equipe, por sua vez, demonstra um sistema em que o processo produtivo só ocorre pela integração dos trabalhadores. Nesse sentido, o comprometimento do trabalhador é alcançado pela pressão exercida pelo próprio coletivo, a equipe de trabalho. Portanto, a manipulação se dá através da supervisão e controle operário exercido pelos próprios operários.

Por fim, o medo de desemprego, profundamente alimentado pelas políticas neoliberais, contribui para a precarização do trabalho. A força de trabalho renuncia a direitos sociais e trabalhistas, e neste cenário, o desemprego assume uma função sócio-reprodutiva do próprio sistema (ALVES, 2007).

No Brasil, Monteiro e Gomes (1998) analisam a introdução de princípios do toyotismo, especialmente no que tange à participação dos trabalhadores. Ela tem se configurado como um dos modismos mais notáveis, pautados, fundamentalmente, na necessidade de manutenção da competitividade frente às demandas do mercado. Este

mecanismo desconsidera outro aspecto importante: as diferenças culturais extremas entre trabalhadores de diversos países.

A importância da cultura da sociedade japonesa, segundo Heloani (2003), é fundamental para o sucesso do modelo toyotista. O autor procura mostrar a submissão como um traço cultural responsável pela extrema lealdade e comprometimento do trabalhador com a organização, fruto de um ensino familiar e escolar rígido. No Japão, a perspectiva de emprego vitalício também é importante para esta manter este modelo.

No Brasil, a implantação de princípios do modelo toyotista acontece, naturalmente, sem considerar o aspecto da diversidade da cultura local. Consequentemente, este modelo não se adapta com naturalidade e provoca choques culturais na construção de culturas organizacionais nas empresas.

No processo de reestruturação produtiva, configura-se a necessidade de recriar a cultura organizacional a partir de novos princípios e valores que passam a ser compartilhados por todos os integrantes da organização. Do mesmo modo, modificam-se as relações de poder que passam a ser encobertas pelo discurso da necessidade de cooperação entre o trabalhador e a empresa, no intuito maior de garantir a produtividade e a qualidade.

Morgan (1996) discute um aspecto relevante que é o de se pensar as diferenças transculturais. Existem muitas variações nas características sociais nacionais, nas visões do sentido de vida e nos estilos e filosofias nacionais de organização e administração. Não raro, ao se analisar o sucesso de algum novo modelo de gestão da produção ou de pessoas, tende-se a superestimar a facilidade com que técnicas e políticas possam ser transpostas de um contexto a outro. De maneira geral, as empresas negam a necessidade de um conhecimento profundo do contexto, embora nesta compreensão possa residir a diferença entre o sucesso e o fracasso.

Considerando-se agora a relação entre a organização do trabalho e a saúde mental, autores como Dejours (1994) têm afirmado que a garantia da saúde psíquica do trabalhador está intrinsecamente vinculada à possibilidade deste sentir prazer no trabalho. Esta perspectiva, naturalmente, vai muito além da consideração do trabalho como necessidade para garantia da sobrevivência.

O trabalho entendido como núcleo central da constituição das identidades e subjetividades dos sujeitos seria referido por Lima (2001, p. 59), como “[...] a atividade humana exercida para produzir e reproduzir a vida”. Sob orientação marxista, a autora aponta que na luta pela sobrevivência, o trabalho, portanto, permitiria a concretização de projetos, desejos e sonhos.

Para elucidar a concepção do trabalho como fonte de prazer ou sofrimento para o trabalhador, Dejours, Dessors e Desriaux (1993) introduzem a noção de carga psíquica de trabalho. Esta noção abarca fenômenos de ordem afetiva e relacional distintos das concepções de carga física e carga cognitiva, estas mais relacionadas à discussão da ergonomia.

Tal noção remete a um modelo de análise, qual seja: ao ser submetido a excitações externas (informações visuais, auditivas etc.) e excitações internas (excitações instintuais, inveja, desejo, entre outras), o trabalhador reteria energia. No acúmulo de tensão formaria uma tensão nervosa. Para sua vazão, o trabalhador disporia de 03 vias de descarga (via psíquica, motora e visceral). Assim, o trabalhador pode lançar mão da construção de fantasias que consomem energia, pode utilizar a ação motora ou mesmo a desregulação de funções somáticas presentes em alguns processos de adoecimento.

Dejours (1994) aponta que o trabalho coloca em risco o aparelho psíquico quando impede sua livre atividade. A tarefa realizada pelo trabalhador necessita canalizar sua energia psíquica. Portanto, o trabalho deve permitir a diminuição da carga psíquica e desde modo, tornar-se equilibrante. Se por sua vez, ele se opõe à diminuição da carga psíquica, torna-se fatigante. A partir destas análises, é possível supor que nem sempre o trabalho excessivo em seu ritmo é fatigante. A falta de tarefa ou o trabalho repetitivo pode ser altamente fatigante e prejudicial ao funcionamento psíquico, por gerar tensão psíquica que não encontra via de descarga e gera sentimento de desprazer.

Para Dejours (2004c), pautados no pensamento dejouriano, o enfrentamento do sofrimento psíquico pelos trabalhadores na sua relação com o trabalho só é possível quando elaboram procedimentos defensivos. As defesas permitem a adaptação aos riscos e impedem, parcialmente, a tomada de consciência das relações de exploração. Segundo os autores, os procedimentos defensivos contra o sofrimento resultantes da organização do trabalho seguem encadeados da seguinte forma: sofrimento; defesa protetora; defesa adaptativa e defesa explorada.

Surgiria, então, a questão da necessidade da ação coletiva sobre a organização do trabalho. Em situações em que a exploração encontra-se exacerbada, provavelmente o sofrimento, as defesas e alienação estarão também elevados. As intervenções propostas para evitar o sofrimento e o adoecimento psíquico não podem ocorrer no plano individual, mas devem ser direcionadas para transformações na organização do trabalho.

Para Dejours, Dessors e Desriaux (1993), a organização do trabalho é por um lado a divisão de tarefas: quem determina o modo operatório e os ritmos a seguir. Por outro, a

divisão dos homens em: definição de hierarquia, supervisão, comando, controle sobre o processo, enfim, relações de poder no trabalho também estão relacionadas.

Desta feita, aspectos tais como autonomia para o desenvolvimento da tarefa, qualidade das relações entre pares e a hierarquia podem ocasionar prazer/saúde no trabalho ou mesmo sofrimento/adoecimento, dependendo da possibilidade do trabalhador negociar e participar das regras definidoras da organização do seu trabalho. Participar efetivamente da análise das condições do posto e setor do trabalho, das decisões empresariais para a adoção de novas tecnologias ou processos organizacionais, das decisões sobre jornadas de trabalho, tipo de contrato, legislação trabalhista, entre outros seriam fundamentais para a promoção da saúde mental dos trabalhadores (MENDES, 1997).

O que se observa na realidade, para além do modelo toyotista, é o controle sutil sobre o comportamento dos trabalhadores. Ele gera medo, ansiedade, frustração, como sintomas da vivência de sofrimento psíquico e até situações extremadas de adoecimento mental, manifesto por quadros depressivos, de stress crônico, somente para citar alguns.

Parece paradoxal - em face do discurso da qualidade no trabalho preconizado pelo toyotismo - o panorama do adoecimento dos trabalhadores no Japão. Trabalhadores têm morrido naquele país por *karoshi* (morte súbita associada ao excesso de trabalho) como afirma Heloani (2003). A *karoshi*, caracterizada por acidente cardíaco (infarto) ou isquemia cerebral, passou a ser identificada a partir dos anos 1980 como doença profissional associada a longos períodos de intenso trabalho.

Outro dado importante a considerar é o aumento no número de suicídios. Entre os anos de 1998 e 1999, houve um aumento de aproximadamente 40% no número de pessoas que se suicidaram. O medo do desemprego ocasionado pela dificuldade de manter o princípio do emprego vitalício tem gerado vítimas.

No mundo empresarial moderno quanto mais “qualidade total” os produtos devem ter, menor deve ser seu tempo de duração. Existe, portanto, a necessidade de reduzir o tempo de vida útil do produto objetivando aumentar a velocidade do processo produtivo. Há uma subversão da qualidade, uma qualidade aparente, pois os produtos não podem ser duráveis.

É possível pensar que nos mesmo moldes da falácia da qualidade do produto, a reestruturação produtiva promoveria a falácia da participação do trabalhador nos processos de gestão da empresa, e em especial da gestão da sua saúde e segurança. À luz do texto de Heloani (2003), observa-se que nada muda na estrutura das relações capital e trabalho, de modo que os trabalhadores estão alijados do capital, o que muda é o aparecimento de um novo “canto de sereia”, pautado na qualificação, participação e autonomia do trabalhador. Este

canto procura envolvê-lo no processo produtivo pela cooptação de sua subjetividade e pela negação do conflito.

A função da ideologia é mascarar os conflitos. Nesse sentido, para Alves (2007, p. 170): “A máscara do toyotismo é a máscara do autoempreendedorismo. É a ideologia extrema da abolição do regime salarial, cujo sonho toyotista é um mundo da produção constituído apenas por empresas individuais de prestação de serviços individuais”.

Para o autor, a ideologia do autoempreendedorismo seria a solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho cuja consequência se reflete nos elevados índices de desemprego característicos de diversos países. Como extensão, cada um deve ser responsável por sua saúde, por sua adaptabilidade aos horários variáveis, pela atualização de seus conhecimentos.

Considerando a gestão da segurança e saúde do trabalhador, na empresa toyotista, o empregado denominado autoempreendedor ou colaborador, como apregoam os defensores da “nova administração”, ao assumir autorresponsabilizar-se por seus atos e por seu trabalho, seria em última instância o culpado pelo acidente ou adoecimento no trabalho.

A resistência dos trabalhadores à desmedida exploração do capital acontece, essencialmente, a partir da ação dos sindicatos. Entretanto, o que se observa no processo de reestruturação produtiva é a crescente fragmentação da classe trabalhadora e a consequente fragilização dos sindicatos.

A fragmentação da classe trabalhadora, de acordo com Alves (2010) associa-se à proliferação da sub-protelarização tardia e ao desemprego estrutural. A partir da mundialização do capital, surge um novo tipo de salariato, que o autor denomina de salariato tardio. Ao mesmo tempo em que surge uma nova classe operária com um maior nível educacional e maior qualificação, de outro modo, há os subproletários tardios e os desempregados.

Os processos de reestruturação produtiva proporcionam uma diminuição relativa da classe operária industrial e ao mesmo tempo em que se enxuga o núcleo da produção de mercadorias, pulveriza-se periféricamente um novo proletariado industrial que atua por subcontratação em setores de serviços. A heterogeneidade será uma marca desse novo proletariado, que se presentifica em distintos estatutos, salários, condições e interesses imediatos dos trabalhadores e o impacto ocorre sobre a consciência contingente de classe. Por outra via, a cisão de classe, que coloca de um lado os trabalhadores qualificados e de outro o subproletariado, coloca em xeque a solidariedade de classe. Assim, a crise do sindicalismo

contemporâneo perpassa a capacidade de se desenvolver a consciência necessária de classe (ALVES, 2010).

No cenário de transformações do mundo do trabalho, que impõe ao trabalhador poucas alternativas, desenvolve-se um sentimento de individualização. Na relação com um trabalho capaz de gerar sofrimento, o trabalhador lança mão de estratégias defensivas que quando falham, associam-se a processos de adoecimento psíquico.

Para além da compreensão do trabalho como produto e produtor das relações sociais, é pelo trabalho que se dá a construção da identidade e da subjetividade dos sujeitos. No texto original de Alves (2011), no qual propõe um diálogo com Marx em uma mesa de bar, o autor põe em destaque os sentidos inscritos no corpo e a capacidade humana de sentir prazer. Nessa medida, o trabalho não serve exclusivamente para a satisfação das necessidades, mas deve atender aos sentidos e ao prazer humano. A teoria marxista busca explicar os descaminhos do prazer³⁴.

Na lógica capitalista, ao priorizar-se o lucro, “os homens são roubados dos seus sentidos, perdem a capacidade de sentir prazer” (ALVES, 2011, p. 128-129). Desta feita, o capitalismo só reconhece o que é passível de se transformar em mercadoria. O trabalhador torna-se, por essa via, um corpo que outrora era portador de sentidos, mas que se transforma em ferramenta, utilidade.

No capítulo que se segue, será analisada, a partir da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, a dimensão subjetiva da relação homem-trabalho.

³⁴ Em “Manuscritos econômico-filosóficos”, ao analisar o trabalho alienado, Marx (2006, p. 111) afirma que “com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens”. O trabalho não cria apenas objetos, mas coloca a si mesmo e ao trabalhador na condição de mercadorias. O objeto produzido pelo trabalhador se lhe opõe como um ser estranho, portador de uma força independente a este. A alienação, desta feita, é alienação do trabalho, na medida em que ele é externo ao trabalhador e não faz parte de sua natureza, de modo que o trabalhador não se realiza em seu trabalho. Por consequência, o trabalho alienado e estranhado resulta em um sentimento de sofrimento, leva o trabalhador a não desenvolver livremente suas energias mentais e físicas, torna-o fisicamente exausto e mentalmente deprimido.

4 TRABALHO E SUBJETIVIDADE

O escopo de análise das relações saúde mental e trabalho abrange diversas abordagens teórico-metodológicas. Distingui-las torna-se importante, pois apontam para concepções distintas de homem, relação homem-sociedade, ciência e pesquisa. Ao apresentar quatro abordagens mais amplas, Jacques (2003) busca caracterizá-las, apontando os aspectos que as diferenciam ou mesmo aproximam. Assim, refere as teorias sobre o estresse que se fundamentariam no referencial cognitivo-comportamental, utilizando metodologias quantitativas e compreendendo o trabalho como fator desencadeante dos processos de saúde/doença mental. A teoria da Psicodinâmica do Trabalho que, por sua vez, emprega metodologias qualitativas, está pautada no método clínico e nos referenciais da psicanálise. Abordagens baseadas no modelo epidemiológico e/ou diagnóstico que partem da concepção da determinação social da doença sob influência do pensamento marxista. Metodologicamente, estas abordagens propõem a utilização de abordagens qualitativas e quantitativas. Por fim, os estudos em subjetividade e trabalho que tem por objetivo a análise das vivências e experiências do trabalhador adquiridas no mundo do trabalho. De modo distinto à abordagem epidemiológica/diagnóstica, estes estudos não enfatizam necessariamente os diagnósticos psicopatológicos, valendo-se de abordagens qualitativas em pesquisa.

Nesse amplo leque de abordagens teórico-metodológicas sobre a relação entre subjetividade e trabalho, aqui nesta tese, os caminhos da reflexão estarão balizados pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho elaborada por Christophe Dejours³⁵.

No capítulo que se segue, mais do que utilizar um conceito de subjetividade que possa nortear o presente trabalho, como o proposto pela teoria dejouriana, procura-se mostrar a relação entre subjetividade e cultura sob dois aspectos.

Inicialmente, pontua-se como a subjetividade se constrói como referência à modernidade, enfatizando os aspectos sócio-históricos em que tal processo ocorreu, para em seguida mostrar o papel da cultura no processo de constituição do sujeito. Ambas as questões são fundamentais, a primeira por permitir contextualizar o momento histórico em que o conceito abordado ganha relevância e a segunda por permitir esclarecer o quanto o trabalho - produto e produtor de cultura - é fator constituinte da subjetividade.

³⁵ Christophe Dejours é médico, psiquiatra, psicanalista, professor titular da cadeira psicanálise-saúde-trabalho do Conservatoire National des Arts et Métiers, diretor do Laboratoire de Psychologie du Travail et de L'Action (LPTA/CNAM).

4.1 O EU E A MODERNIDADE

A noção de subjetividade, cara ao campo da Psicologia, é de grande relevância à Teoria da Psicodinâmica do Trabalho e não comporta uma univocidade. Pode-se mesmo dizer que a ideia de Eu hoje nela contida nem sempre existiu. Diversos autores como Duby (1990), Dumont (1993), Elias (1994), Taylor (1997), Winograd (1998), Santi (1998), Figueiredo (2007), Figueiredo e Santi (2008) dentre outros, a partir de perspectivas distintas, afirmam de modo consensual que a concepção do Eu é uma característica da modernidade.

A noção de subjetividade que remete à concepção de um mundo interno, de um Eu único, que se distingue dos demais na maneira de pensar, sentir, portanto, dotado de individualidade, torna-se mais nítida no Renascimento.

Na Idade Média, não se encontraria a concepção atual que se tem de Eu. A ideia do homem no centro do mundo sem dúvida é uma ideia moderna. Na época medieval, o mundo era pensado a partir de um ordenamento absoluto, em cujo centro encontrava-se Deus e seus legítimos representantes na terra – a Bíblia e a Igreja. Todas as coisas existentes estariam necessariamente relacionadas a esta ordem superior. Assim, elementos típicos do mundo moderno como as crenças na liberdade humana e na privacidade do indivíduo eram inconcebíveis. Quanto à liberdade, a mesma era muito restrita já que tudo fazia parte de um plano maior disposto pela criação divina, de outra feita, não havia lugar para a privacidade haja vista a onipresença e onisciência de Deus (SANTI, 1998).

Duby (1990) fala sobre a contextualização histórica da emergência do indivíduo, quando analisa uma variedade de elementos da cultura na transição da Europa feudal à Renascença, tais como a utilização dos espaços públicos e privados, as manifestações artísticas, expressões de religiosidade, percepções sobre o corpo, vestuário, entre outros aspectos. Para o autor, o espaço na sociedade feudal, permeado pela proximidade, promiscuidade e mesmo multidão não admitia lugar para a solidão individual propícia ao contato com o mundo interno, de modo que:

A sociedade feudal era de estrutura tão granulosa, formada de grumos tão compactos que todo indivíduo que tentasse se libertar do estreito e muito abundante convívio que constituía a *privacy*, isolar-se, erigir em torno de si sua própria clausura, encerrar-se em seu jardim fechado, era imediatamente objeto, seja de suspeita, seja de admiração, tido ou por contestador ou então por herói, em todo o caso impelido para o domínio do estranho (DUBY, 1990, p. 504).

A reflexão sobre a relação do homem medieval com o espaço proposta pelo autor permite pensar a contraposição com a perspectiva contemporânea em que a afirmação de um

espaço próprio mistura-se à própria afirmação do eu. Tornar-se adulto é viver a própria vida, constituindo família e buscando um lugar seu para morar.

Retomando a análise histórica, sinais de mudança no mundo feudal se fazem sentir ao logo do século XII, quando evidências de autonomia pessoal se tornam mais frequentes, à medida que se desenvolve a economia. Observam-se práticas de poupar bens na busca de maior independência na relação com familiares. Liberdade para enriquecer a partir de empreendimentos individuais gera, de modo paulatino, a valorização da pessoa.

No final do Renascimento, Figueiredo (2007) revela que movimentos de reforma e contra-reforma, assim como, a efervescência política e cultural do período fomentaram a instabilidade social e por consequência uma série de crises de consciência. Deste modo, o adensamento do ‘foro íntimo’ e liberdade individual, conseqüente à dissolução de antigos laços sociais pautados em crenças e lealdade resultaram em uma condição anômica e assustadora.

O fortalecimento do poder do monarca na forma do Estado absolutista em prol da coesão social pressupunha a resolução da contradição entre os imperativos da consciência individual e obediência cega à autoridade. A resolução de tal contradição assumiu a forma de cisão entre o público e o privado. Na esfera privada, nas atividades domésticas, familiares e em especial as convicções éticas e religiosas vigora uma liberdade moderada e vigiada, enquanto que na esfera pública, das ações políticas, impera a ordem absolutista e a obediência ao soberano.

Ainda segundo o autor, a filosofia política de John Locke propõe mitigar os conflitos entre natureza e civilidade. “O Estado é concebido como uma garantia das leis, dos deveres e, principalmente, dos direitos naturais de cada indivíduo, como o direito à vida, à liberdade e à propriedade” (FIGUEIREDO, 2007, p. 109). Existindo o conflito, sua resolução deve ser a favor da liberdade e da privacidade, eis a fórmula do liberalismo clássico – a limitação dos poderes do Estado. Desta feita, o liberalismo proposto por Locke em que os agentes econômicos relacionam-se nos espaços livres do mercado, cabendo o Estado a garantia da defesa dos direitos individuais é o campo propício para o desenvolvimento de uma sociedade cada vez mais individualizada.

Na Alemanha, por outra via, Kant, ao enfatizar a subjetividade criativa, criticando a pretensão abusiva de alcançar as coisas em si mesmas, incorpora em suas análises a espontaneidade do espírito, a liberdade e a autonomia característicos do pensamento romântico, sem negar o pensamento liberal (FIGUEIREDO, 2007).

Em Stuart Mill e Tocqueville, é possível observar a reflexão sobre o avanço do poder disciplinar, como ainda afirma Figueiredo (2007). O primeiro considera a liberdade ameaçada pelo avanço da força da sociedade e apregoa o respeito à individualidade nas suas diversas facetas – diversidade, singularidade, espontaneidade, interioridade. Estas facetas permitiriam a defesa dos espaços da liberdade e privacidade no melhor exemplo do ideário romântico. Segundo o autor, Tocqueville antecipa Foucault, ao observar o crescimento dos espaços de individuação e o aumento dos poderes das agências governamentais, que progressivamente invadem as esferas da privacidade.

Feitas tais considerações, Figueiredo (2007) pode então delimitar o espaço de formação do território em que as experiências subjetivas se estabelecem no século XIX. A imagem do triângulo assim permite visualizar polos de ideias e práticas que objetivam organizar a vida em sociedade. Nos três vértices, há em um polo o liberalismo, em outro o romantismo e por fim a disciplina. Deste modo, ao liberalismo pertencem os valores e práticas do individualismo ilustrado, com a centralidade do Eu, soberano, com identidades bem delimitadas, autocontidas, autodominadas e autoconhecidas. No polo do romantismo prevalecem os valores da espontaneidade impulsiva, cujas forças da natureza, coletividade e da história levam ao autodesenvolvimento que ocorre colocando em xeque a unidade identitária. Ao polo da disciplina pertencem as novas tecnologias do poder com o objetivo de docilizar corpos e mentes.

Fruto de transformações gestadas na Idade Média e que crescem em vigor no final do período renascentista, nasce a identidade do homem moderno. Taylor (1997) ressalta que na constituição dessa identidade se fixa o senso do *self* que é experienciado enraizado dentro do nosso próprio ser, perene e independente de interpretação. Ele aponta para a existência de uma natureza interior. Pensamentos e sentimentos como produtos psicológicos tornam-se confinados a mente. O autor analisa que essa noção é fruto do desencantamento do mundo, no sentido da expressão weberiana. Enquanto o ordenamento e a explicação das coisas abrangem um *logos* ôntico (que designa tudo que se refere à esfera dos entes); as ideias e valorações também se encontram no mundo e não somente nas pessoas, existindo no cosmo ou no reino das ideias como proposto nas teorias do conhecimento platônica e aristotélica. O que muda no mundo moderno é que o valor agora está não no objeto, mas na mente como expresso na concepção cartesiana. As ideias localizam-se dentro do ser, entendido em sua existência independente.

Por sua vez, Louis Dumont, quando analisa a ideologia moderna, entendida como um sistema de ideias e valores, característica das sociedades modernas, afirma que ela é

individualista. Ao utilizar a noção de indivíduo, mostra sua dupla designação - enquanto “um objeto fora de nós e um valor” (DUMONT, 1993, p. 37). A primeira, designando o sujeito empírico que fala, pensa e quer, o ser individual da espécie humana; a segunda, o ser moral, independente, autônomo, não-social, portador dos valores supremos, e que se encontra em primeiro lugar em na ideologia moderna do homem e da sociedade. No mundo moderno, a consciência liga valor e indivíduo, passando o segundo a adquirir grande importância. Numa dada sociedade, quando o indivíduo constitui o valor supremo, é possível se falar em individualismo, no contraponto, quando o valor se encontra na sociedade o que se tem é holismo.

Conceber o homem como indivíduo implica no reconhecimento de uma ampla liberdade de escolha. Nem todos os valores emanam da sociedade, alguns são determinados pelo próprio indivíduo para uso próprio. Assim, o indivíduo, como valor (social), exige da sociedade uma parte da própria capacidade de fixar valores. Um exemplo seria a liberdade de consciência.

Para o autor “[...] o homem distanciou-se da natureza e universo de que faz parte e afirmou sua capacidade para remodelar as coisas segundo sua vontade” (DUMONT, 1993, p. 270). O mundo sem valores, posto que os valores serão acrescentados pela escolha humana, é um mundo de objetos, de coisas - um mundo subumano - um mundo sem o homem, que por ter se retirado deliberadamente, agora, pode subjugar de acordo a sua vontade. Isto só foi possível pela desvalorização das relações entre os homens, pelas quais era possível controlar as relações com as coisas.

Norbert Elias também assinala a individualidade que o ser humano desenvolve não depende de uma constituição natural, mas de um processo de individualização. Portanto, afirma:

Ao nascer, cada indivíduo pode ser muito diferente, conforme sua constituição natural. Mas é apenas na sociedade que a criança pequena, com suas funções mentais maleáveis e relativamente indiferenciadas, se transforma num ser mais complexo. Somente na relação com os outros seres humanos é que a criatura impulsiva e desamparada que vem ao mundo se transforma na pessoa psicologicamente desenvolvida que tem o caráter de um indivíduo e merece o nome de ser humano adulto (ELIAS, 1994, p. 27).

De modo análogo ao processo de individualização por qual passa o indivíduo na sociedade, deixando de ser criança e tornando-se uma pessoa adulta, as próprias sociedades transformam-se às custas do processo civilizador. O caminho para a individualização, a formação individual de cada pessoa depende da evolução histórica do padrão social, da estrutura das relações humanas.

Anteriormente, na história da humanidade, as funções de proteção e controle sobre o indivíduo eram exercidas por pequenos grupos, como a tribo, a feudo, a guilda. Paulatinamente, estas funções transferem-se para Estados centralizados e cada vez mais urbanizados. Como consequência, a coesão de pequenos grupos vai enfraquecendo, à medida que perdem suas funções protetoras e de controle. Nas sociedades estatais maiores, centralizadas e urbanizadas, o indivíduo encontra-se cada vez mais só. Também, a ele é dado um número crescente de opções, devendo ser capaz de decidir por si, isso implica o aumento de exigências feitas a seu autocontrole.

No mundo antigo, ainda salienta o autor, o fator de controle do comportamento individual é a presença constante dos outros. A pessoa não tem oportunidade, necessidade e nem capacidade de ficar só. Os indivíduos não sentem necessidade de tomar decisões por si ou de pensar de modo independente sem referência do grupo - pensa-se e age-se do ponto de vista do Nós. O processo civilizador configura uma nova sociedade, industrial e urbana, em que os homens têm oportunidade, necessidade e capacidade de ficar sós. São capazes de escolher por si entre as muitas alternativas apresentadas e isto chega a se tornar o ideal. Por um lado, o indivíduo é livre, independente, autônomo. Por outro, isola-se dos outros homens, pode levar a um sentimento de total solidão.

As mudanças econômicas e políticas sofridas pela sociedade (especialmente o desenvolvimento das forças de produção, a centralização crescente do Estado) ocorreram intimamente próximas às alterações nas relações sociais entre as pessoas e dentro de cada pessoa.

O controle cada vez maior das forças naturais não humanas pelos indivíduos só foi possível a partir da construção de um contexto e de uma estrutura social estável e organizada. Tal estabilidade e organização por sua vez dependem do extenso controle das forças naturais. E o controle das forças naturais só foi possível pelo crescente autocontrole dos homens, mantido pelo controle dos afetos e instintos, em parte pelas instituições sociais (família, igreja, entre outras), em parte pelo próprio indivíduo. De acordo com o autor: “O controle da natureza, o controle social e o autocontrole compõem uma espécie de anel concatenado: formam um triângulo de funções interligadas que pode servir de padrão básico para observação das funções humanas” (ELIAS, 1994, p. 116).

A soberania do Eu começou a ser questionada no interior do Iluminismo no século XVIII. A razão universal proposta por Descartes é posta em xeque, abalando as certezas sobre o conhecimento, assim como, sobre a certeza da centralidade do Eu. A crítica kantiana na crença de conhecimentos absolutos se de um lado questiona a capacidade humana de conhecer

a verdade absoluta das “coisas em si”, por outro, coloca a questão do conhecimento em termos subjetivos.

Na mesma perspectiva, o romantismo que nasce como crítica ao Iluminismo, especialmente quanto a sua vertente racionalista, também se contrapõe às pretensões totalizantes do Eu ao afirmam que o homem é um ser passional e sensível. Ainda, o século XIX reafirmará de diversas formas a deposição do Eu de seu lugar privilegiado o que pode ser percebido nas obras de Marx, Darwin, Nietzsche dentre outros.

Assim, a vivência da experiência da subjetividade privatizada, bem como a crise dessa experiência, como referem Figueiredo e Santi (2008), são o terreno propício ao aparecimento da Psicologia como conhecimento científico. A aproximação com o campo da Psicologia configura-se como inevitável nesse momento, em que pese a heterogeneidade teórica e metodológica desse campo, por ser essa disciplina que toma para si a tarefa (dentre outras) de compreender o comportamento humano como expressão da subjetividade.

4.2 A PSICANÁLISE E A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO

Dentro da diversidade de abordagens no âmbito da Psicologia, por afinidade teórica (e pelo fato da Psicanálise ser aporte teórico ao desenvolvimento da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho), escolheu-se o referencial psicanalítico para a compreensão do papel da cultura na genealogia do sujeito. Inicialmente, cabe esclarecer que o sujeito freudiano encontra-se em radical oposição ao sujeito do cogito cartesiano. Winograd (1998) nos ajuda a realizar tal distinção.

A autora salienta que a filosofia cartesiana repousa na lógica da representação. O ser pensante em Descartes não se apoia sobre o mundo senão sobre si mesmo, sobre a própria capacidade de conhecer. Coloca-se desta feita a questão da obtenção da verdade. Como garantir que uma representação comporta a verdade? É no método que o pensamento cartesiano busca resposta a essa questão, implicando o retorno do pensamento sobre si mesmo. No intuito de escapar à mera representação subjetiva, a dúvida surge como instrumento fundamental da construção do conhecimento. Portanto, a dúvida é metódica, pois dela se necessita previamente e levá-la ao extremo “[...] é preciso duvidar de tudo o que possa ser posto em dúvida” (WINOGRAD, 1998, p. 24) – dela se retira sua força. Se eu duvido, penso e quanto mais se duvida, mais esta certeza se afirma, originando a máxima – penso, logo sou.

A subjetividade produzida pela filosofia cartesiana encontra ancoragem na ênfase dada à razão (ou consciência). A centralidade do Eu torna-se referência principal em que a verdade pode ser erigida. Assim, segundo a autora:

A alma, independente e autônoma, permite o acesso à verdade, desde que haja método; o corpo é apenas fonte de ilusões e enganosa. É claro, que nesse contexto, não há lugar para o sujeito definido pela indeterminabilidade, instabilidade e diferença relativamente ao eu, como a psicanálise propõe dois séculos depois (WINOGRAD, 1998, p. 34).

O conceito de inconsciente que advoga a Psicanálise coloca o sujeito psicanalítico em oposição ao sujeito cartesiano.

Para Descartes, pensar assegura a existência daquele que pensa, conferindo-lhe uma identidade a si. Em Freud, por outra via, o sujeito não só não é idêntico a si, como a representação não corresponde ao espelho do mundo e lugar da verdade. Pensar não se iguala a ser, pois sou também onde não penso³⁶ e o fato de pensar não assegura que eu seja. Desta feita, o sujeito da Psicanálise deve ser pensado como uma objetivação imaginária construída a partir da relação que é estabelecida com o outro, ao qual o sujeito se identifica e reconhece. As identificações imaginárias fruto da relação com o outro não determinam o ser do sujeito, posto que entre o que o indivíduo pensa ser e o que é, existe um hiato que permite que ele possa ser a todo instante, outro. Por outra via, a representação em psicanálise não corresponde à imagem projetada do mundo ou mesmo instrumento para alcançar a verdade; e sim, a representação é compreendida como uma construção que dá ao mundo e ao próprio sujeito um sentido. A diversidade de significações impossibilita que uma possa ser apontada como verdadeira (WINOGRAD, 1998).

A autora nos mostra a cisão paradigmática realizada pela Psicanálise ao propor uma nova compreensão sobre o indivíduo. Do ser racional, auto-centrado de Descartes para o ser do Inconsciente, que desconhece a si mesmo e que, portanto, não pode estar no centro, encontrando-se em posição de maior vulnerabilidade como revela a teoria freudiana.

Para a Psicanálise, o sujeito se constitui na relação com o outro. Essa constatação remete indubitavelmente a necessidade de reflexão sobre a cultura, sobre a relação do indivíduo com a sociedade, tarefa a qual Freud não se furtou.

A intensificação dos estudos freudianos sobre a cultura ocorre a partir de sua reformulação teórica sobre as pulsões. Freud progressivamente identifica a manifestação da

³⁶ No conceito de inconsciente reside a descoberta freudiana. Sua utilização permite pressupor o conjunto de conteúdos não presentes no campo efetivo da consciência, de modo a esclarecer que o psiquismo não é redutível ao consciente e que certos “conteúdos” só se tornam acessíveis à consciência depois de transpostas certas resistências (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992).

pulsão de morte na esfera da civilização e em nota escrita a Fliess em 1897, o fundador da Psicanálise propõe: a cultura repousa integralmente sobre a coerção das pulsões (MEZAN, 1990).

O autor ainda ressalta que ao abordar a cultura, Freud se depara com temas tais como conflito social, formação das ideologias, dominação econômica e social, as vicissitudes das instituições políticas para os quais conta somente com conceitos da psicologia do indivíduo para compreensão. Considerando a diferença que se impõe entre indivíduo e o contexto sócio-histórico, ele faz a opção pelo caminho em que supõe que entre o indivíduo e o social vige uma analogia e que a mesma é “[...] suficientemente ampla e fundada para permitir a transposição de categorias forjadas no primeiro para elucidar processos ocorrentes no segundo” (MEZAN, 1990, p. 433-434). Questão essa suscetível à crítica e o próprio Mezan (1990) a realiza.

Freud (1913, 1921, 1927, 1930) é tomado como referência para a apresentação de alguns pontos atinentes à reflexão de como a Psicanálise pensa a cultura ou mesmo quais os pontos de interseção entre o individual e o social.

Freud (1913), partindo da Antropologia, procura estabelecer uma relação entre a psicologia dos povos primitivos e os quadros neuróticos no intuito de compreender a natureza da relação entre as diversas formas de neurose e instituições culturais. Ele procurou explicar as contribuições da psicologia das neuroses para a compreensão do desenvolvimento da civilização.

Iniciando sua análise com a reflexão sobre o funcionamento do sistema totêmico em povos primitivos, Freud salienta um aspecto que chama a atenção dos psicanalistas – onde existe totem, existe uma lei que proíbe relações sexuais entre pessoas do mesmo totem. A exogamia totêmica para o fundador da psicanálise parece ter se constituído como instrumento para evitar o incesto grupal. Nisso vê uma correlação com a vida mental dos pacientes neuróticos, cuja primeira escolha de objetos é incestuosa. No caso do menino, este elege como objeto proibido – a mãe e a irmã.

Ainda em *Totem e tabu*, Freud (1913) relaciona o tabu às desordens obsessivas e demonstra que as proibições presentes em ambas são destituídas de motivo e mantidas por um medo irresistível. A ameaça não se encontra em nenhuma possibilidade de punição externa, mas resulta de uma certeza interna, de uma convicção moral que a violação conduzirá à desgraça. Quanto ao tabu, também afirma que a violação do tabu pode ser corrigida pela reparação ou expiação que resulta de algum tipo de renúncia e desta maneira a obediência, a injunção do tabu significa em si mesma a renúncia ao desejo. Assim, diz: “O fato da violação

de um tabu poder ser expiada por uma renúncia mostra que esta renúncia se acha na base da obediência ao tabu” (FREUD, 1913, p. 51).

Mesmo utilizando-se do mito do assassinato do pai primevo³⁷, Freud está menos preocupado em deslindar a origem da proibição presente no tabu e muito mais interessado em buscar esclarecer os determinantes psicológicos do tabu, no qual a compreensão sobre as neuroses obsessivas tem papel relevante. Os neuróticos obsessivos tiveram na infância impulsos malignos que foram transformados em atos. A virtude excessiva desses indivíduos foi precedida por uma fase de perversão que se configurou como pré-condição à fase posterior de moralidade excessiva.

Ao considerar o assassinato e o incesto manifestações de impulsos inconscientes, o sintoma para o neurótico e o tabu para sociedade funcionam como instrumentos de contenção desses impulsos. Torna-se, então, mais clara a afirmação freudiana de que a cultura exerce a coerção das pulsões.

Caberia agora indagar, o que é cultura para Freud? Mezan (1990) nos ajuda a responder à questão. Tradicionalmente, os termos cultura e civilização são usados de modo distinto, o primeiro em referência à dimensão espiritual dos grupos humanos que se manifesta na religião, arte, ciência, direito dentre outras manifestações culturais e o segundo, designando a dimensão material da vida social que assegura a sobrevivência do grupo. Mostra ainda que Freud não segue tal distinção, concebendo a cultura como tudo aquilo em que a vida do homem superou as condições zoológicas, distinguindo-o da vida animal. Ao fazê-lo, demonstra que o universo da organização social e o universo das representações coletivas configuram-se como intimamente relacionados, tendo por fim último assegurar a produção dos meios de subsistência frente a uma natureza hostil. Sozinho o homem é frágil no embate com a natureza e a organização social permite multiplicar o poder humano a fim de garantir a subsistência dos membros da sociedade.

De modo distinto ao marxismo, Freud não propõe privilegiar nenhum dos aspectos e seu pensamento se foca em outro ponto, como salienta Mezan:

[a] noção de “necessidades vitais” remete à de pulsão, de sorte que a satisfação das primeiras é imediatamente satisfação das exigências

³⁷ Em *Totem e tabu*, quando Freud utiliza a noção de horda primeva de Darwin, ele elabora a hipótese sobre o assassinato do pai da horda que impunha a sua força para dominar o bando, dispor de todas as fêmeas e expulsar os filhos à medida que cresciam. Portanto: “Certo dia, os irmãos que tinham sido expulsos retornaram juntos, mataram e devoraram o pai, colocando assim um fim à horda patriarcal. [...] Selvagens canibais como eram, não é preciso dizer que não apenas matavam, mas também devoravam a vítima. O violento pai primevo fora sem dúvida o temido e invejado modelo de cada um do grupo de irmãos: e, pelo ato de devorá-lo, realizavam a identificação com ele, cada um deles adquirindo uma parte de sua força” (FREUD, 1913, p. 145). Para Freud, este seria o ato fundante da organização social, das restrições morais e da religião.

pulsionais. Ora, todo o enigma da civilização consiste em que, para satisfazer essas exigências que esbarram na hostilidade das “forças naturais”, o indivíduo é obrigado, pela desproporção entre seus meios físicos e a violência da Natureza, a associar-se a outros indivíduos, o que impõem determinadas limitações à satisfação de suas pulsões [...]. De modo que a vida em comum é tanto fonte de satisfações quanto de frustrações (MEZAN, 1990, p. 483).

Como decorrência, a cultura deve ser defendida do próprio indivíduo o que é realizado por suas regras, organizações e instituições. Em *Totem e tabu*, Freud busca demonstrar que a interdição contida no tabu almeja evitar o conflito irremediável entre os indivíduos, caso as pulsões ligadas aos desejos sexuais e agressivos tivessem livre vazão.

Como considera como ponto de partida as exigências pulsionais, os fenômenos culturais são entendidos por Freud apenas como elemento de um balanço econômico que opera no plano individual. O prazer ou desprazer relaciona-se à coerção imposta à pulsão, que se de um lado permite assegurar um nível limitado, mas viável de satisfação como sugere a teoria do Princípio da Realidade, por outro, impõe limites às possibilidades de gozo. Daí, a cultura encontrar-se ameaçada pelas tendências destrutivas, antissociais e anticulturais que nascem das barreiras postas a organização pulsional dos indivíduos (MEZAN, 1990).

Em *O futuro de uma ilusão*, Freud (1927) questiona até que ponto é possível diminuir o ônus dos sacrifícios instintuais impostos aos homens pela cultura, reconciliá-los com aqueles que devem permanecer e fornecer-lhes uma compensação. Argumenta que no curso do desenvolvimento humano, o aparecimento da instância psíquica a qual denomina superego, seria responsável por internalizar a coerção externa, o que permitiria uma vantagem cultural muito importante no campo psicológico, favorecendo que os indivíduos possam transformar-se de opositores em veículos da civilização.

Mezan (1990) retoma a análise freudiana em *Totem e tabu* do desaparecimento do chefe da horda e a associação deste ato com o surgimento de consciência de culpa. Após a satisfação do ódio pelo crime, a componente amorosa da relação com o pai ressurgue e ganha expressão com o remorso pela ação cometida. A culpabilidade interiorizada configura a garantia de submissão tanto no plano individual, cujo superego como instância psíquica realiza a função de sentinela interior, quanto no plano social em que a culpabilidade inconsciente (herdada do parricídio da horda primeva) é o fundamento último da coesão social.

Além da contenção dos instintos pela ação do superego, outro aspecto deve ser considerado para compreensão da vida em comunidade. Freud (1930) em *Mal-estar da civilização* afirma que os homens também se vinculam de maneira libidinal. Processos

identificatórios entre membros da comunidade convocam a libido inibida em sua finalidade a fortalecer o vínculo comunal, ou seja, é necessária uma restrição à vida sexual, pois os vínculos estabelecidos são da ordem da amizade. Portanto, ele afirma que o outro é merecedor de amor se for tal modo semelhante ao indivíduo, que ele possa se amar nele ou que seja mais perfeito que o indivíduo, que nele o sujeito possa amar seu ideal (ideal do eu³⁸).

Um parêntese merece ser feito para elucidar o conceito de identificação, fundamentalmente porque este conceito, na obra freudiana, indica o processo pelo qual o sujeito humano se constitui. A identificação, portanto, seria o:

“Processo psicológico pelo qual o sujeito assimila um aspecto, uma propriedade, um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, segundo o modelo desse outro. A personalidade constitui-se e diferencia-se por uma série de identificações” (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992, p. 226).

A identificação, na perspectiva freudiana, não é um processo de imitação consciente, mas se configura como um processo inconsciente em que ocorre o desejo de ser o outro. Neste processo, o indivíduo pode identificar-se com traços visíveis do outro, bem como, com emoções, sentimentos, afetos, desejos, fantasias do outro. O indivíduo, porém, só se identifica com outro se esse for seu eleito, portanto, falar de identificação é falar do amor. Na perspectiva freudiana, o que seria o eu? Como ele se constitui? A resposta indica que o sujeito resulta de todas as marcas que os seres e coisas que ama ou amou deixam (ou deixaram) nele (NASIO, 1999).

Mezan (1998) alerta que no pensamento freudiano, a interseção entre o social e o psíquico é contemplada não somente pela ideia do superego, mas pela ideia da existência dos processos identificatórios que funcionariam como organizadores da própria subjetividade ao ofertar modelos tanto para o ego quanto para o ideal de ego. O conceito de identificação proposto pela Psicanálise difere do conceito de identidade comumente aceito no campo da Psicologia Social e de outras disciplinas das Ciências Humanas, merecendo que se estabeleça tal diferenciação.

Essa distinção é realizada por Mezan (1988), ao mostrar que o conceito de identidade remete à sensação subjetiva de “eu sou eu”, devendo existir duas condições para que se desenvolva o sentimento de identidade – a constância e a continuidade da existência no interior do corpo e a diferença entre o eu e o outro, reconhecida não só pelo indivíduo, mas

³⁸ Ideal do eu ou ideal do ego é a expressão elaborada por Freud quando elaborava a segunda teoria do aparelho psíquico. Seria a instância da personalidade resultante da convergência do narcisismo (idealização do ego) e das identificações com os pais, seus substitutos e com ideais coletivos. Constituindo-se como instância diferenciada, o ideal do eu seria um modelo ao qual o sujeito busca adequar-se (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992, p. 222).

pelos outros. Ainda, a identidade permite refletir sobre o lugar ocupado pelo indivíduo no espaço social no sentido dos papéis e funções que desempenha nas diversas instâncias coletivas nas quais se insere, produzindo representações interiorizadas que permitem nomear aspectos do sujeito que não se originaram nele.

A Psicanálise, por sua vez, ao privilegiar o inconsciente, mostra que o sentimento de identidade não tem mais valor do que qualquer outro conteúdo psíquico e mesmo irá questionar a continuidade e homogeneidade da experiência psíquica às quais alude o próprio sentimento de identidade. Ao propor o conceito de identificação para explicar como o sujeito desenvolve o sentimento de identidade, como ele interioriza modelos fornecidos pela sociedade, como se relaciona com esses modelos, o pensamento freudiano põe em questão o conceito de identidade, entendida como “[...] um magma sempre instável de elementos heteróclitos [...]” (MEZAN, 1988, p. 258). Assim, entende que os modelos identificatórios podem não ser compatíveis entre si e na constituição do sujeito são responsáveis pela organização de instâncias psíquicas que conflitam entre si.

Na perspectiva freudiana, não só a relação com o outro (que ocorre no espaço social) é fundamental para sobrevivência humana no embate com a natureza, como a própria constituição do sujeito (capaz de pensar, sentir e agir) inaugura-se na relação com o outro como sugere o conceito de identificação. A subjetividade, desta feita, traz a marca das relações sociais e, portanto, da cultura.

As relações que o homem estabelece com o trabalho são o foco das análises desta tese. Se o trabalho é um elemento implícito da cultura, teria a Psicanálise algo a dizer sobre ele? Apesar de Freud não ter considerado o trabalho como uma categoria central de análise em sua obra, suas reflexões sobre a cultura o aproximaram do tema. Duas teorias, de acordo com Mendes (2008), são fundamentais no pensamento freudiano para a compreensão da relação trabalho e subjetividade, a saber: as teorias da pulsão e da sublimação.

Em *O futuro de uma ilusão*, ao compreender a civilização como o estágio em que o homem se elevou de sua condição animal, o fundador da Psicanálise a entende ainda como etapa que inclui todo o conhecimento e capacidade que o ser humano adquiriu para controlar as forças da natureza e garantir a satisfação de suas necessidades, bem como o estabelecimento dos regulamentos necessários para ajustar as relações entre os homens para atingir a estes propósitos. Não obstante a vida em sociedade tenha se configurado como essencial à sobrevivência humana, também ela deve ser protegida do próprio homem, posto erigir a coerção à renúncia dos instintos, impulsionando o indivíduo a atitudes antissociais e anticulturais.

Sem negar à civilização seu papel no controle da natureza a fim de obter riquezas, o que essencialmente se torna possível pelo trabalho, Freud (1927) desloca sua análise do material para o mental, buscando compreender em que sentido é possível diminuir o ônus dos sacrifícios instituídos pela sociedade ao indivíduo.

Em *O mal-estar na civilização*, Freud (1930) retoma, mesmo que de maneira fugaz, em nota de rodapé, a questão do trabalho e o associa à possibilidade de diminuição do sofrimento imposto pela coerção das pulsões. A satisfação das pulsões seria o equivalente à felicidade para o sujeito humano. Contudo, a plena satisfação das pulsões, como já visto, destruiria a humanidade, de modo que outras técnicas são forjadas para afastar o sofrimento, das quais cita aquelas associadas à sublimação dos instintos.

O deslocamento da libido no aparelho mental, no intuito de reorientar os objetivos instintivos de maneira que eludam a frustração do mundo externo torna-se possível a partir do trabalho psíquico e intelectual. Desta feita, ressaltamos o olhar freudiano sobre o trabalho na longa citação que segue:

Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou constitucionalmente reforçados (FREUD, 1930, p. 87-88).

A concepção freudiana sobre o trabalho expressa nessa passagem chama a atenção, vai nos dizer Mezan (1990), pela pouca ênfase dada à organização social do trabalho. Contudo, na perspectiva do autor, é exatamente a parcialidade da análise freudiana sobre o trabalho que permite a Freud lançar pistas sobre sua funcionalidade psíquica. Algo que o pensamento marxista não conseguiu abarcar.

Marx, quando se volta para a compreensão do funcionamento da sociedade, depara-se com a dimensão social do trabalho e mesmo ao apontar a distinção entre o trabalho alienado e o trabalho estranhado, não aprofunda o papel que este ocupa na constituição da subjetividade. Freud, por sua vez, ao enveredar pelos caminhos que ressaltam a dimensão subjetiva humana, defronta-se com o papel da cultura e conseqüentemente do trabalho, que pelo processo sublimatório é capaz de proporcionar equilíbrio ao funcionamento psíquico, tornando-se fonte

de prazer. Reflexão que permite a Dejours pensar a centralidade do trabalho no plano da subjetividade.

4.3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SUAS ORIGENS

A Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, elaborada por Christophe Dejours na França a partir dos anos 90 do século passado, apoiando-se em grande medida na Teoria do Sujeito elaborada pela Psicanálise, propõe avançar na análise das relações entre o trabalho e subjetividade. Suas origens remontam a constituição do campo da Psicopatologia do Trabalho na França no século XX.

Segundo Nassif (2005), a expressão Psicopatologia do Trabalho foi cunhada por Paul Sivadon, psiquiatra francês e utilizada em um artigo em 1952. Entretanto, o *American Journal of Psychiatry* desde o final da década de 1920, já trazia matérias sobre Saúde Mental Ocupacional, Psiquiatria Ocupacional e Psiquiatria Industrial.

Considerando particularmente o caso francês, após a Primeira Guerra Mundial, assistiu-se à modernização crescente das indústrias, que visava tanto a racionalização do trabalho, quanto da vida social e o aumento da produtividade. No âmbito social, a guerra trouxe por consequência o empobrecimento da classe trabalhadora e outras mazelas como a delinquência, a violência e a prostituição. São os médicos de formação higienista que vão ser convocados inicialmente a trazer respostas para tais ameaças e no âmbito da psiquiatria social, preconizar medidas profiláticas dos distúrbios mentais, a melhoria das condições de tratamento dos doentes e do desenvolvimento da higiene mental nas indústrias e escolas (NASSIF, 2005).

A psiquiatria francesa passará por transformações no período entre guerras, sendo marcante nesse momento a contribuição dos pressupostos freudianos.

Segundo a autora, no cerne de uma parte da produção francesa encontra-se uma crítica à psiquiatria tradicional e sua tentativa de reduzir o sofrimento mental aos aspectos orgânicos e individuais, desconsiderando a influência das condições sociais sobre a saúde e dentre estas o trabalho. O Colóquio de Bonneval em 1946 é representativo dos avanços da psiquiatria no período apontando uma diversidade de abordagens (organogênese, psicogênese, sociogênese) referentes à gênese do sofrimento e das patologias mentais. Neste colóquio, o debate entre Henry Ey, Jacques Lacan e Follin e Bonnafé delinearão o campo da Psicopatologia do Trabalho.

A proposta teórica de Ey considera que a loucura é, ao mesmo tempo orgânica e dinâmica, com aspectos orgânicos, infecciosos, endocrinológicos ou traumáticos e que está associada à atividade psíquica normal, na perspectiva da psicogênese. Lacan, por sua vez, recusa a proposta de Ey e entende que a loucura é um fenômeno do pensamento, constitutiva da dialética do ser, enfatizando a causalidade psíquica, movida pela dinâmica do desejo e das identificações. Follin e Bonnafé, apoiando-se nas bases da psiquiatria concreta e da psicologia concreta de Georges Politzer, buscam compreender o objeto da Psiquiatria – o homem psicopata enquanto fenômeno social, a partir do materialismo histórico (NASSIF, 2005).

Assim, a autora esclarece que o campo da Psicopatologia do Trabalho vai se configurando com o trabalho de Paul Sivadon, influenciado pelo pensamento de Henry Ey, que procura conciliar o psíquico, o orgânico e o social. Sua maior contribuição, no entanto, é o desenvolvimento da Ergoterapia, entendida como um método psicoterápico que usa o trabalho na cura das doenças. Também sobre influência dos trabalhos de Le Guillant, mais afeto às concepções de Follin e Bonnafé. Le Guillant postula que para compreendermos o psiquismo e seus distúrbios torna-se fundamental contemplar as condições reais de existência dos indivíduos, suas formas concretas de trabalho e o sentido que tudo isso tem para o sujeito, ou seja, envolve tanto a perspectiva objetiva quanto a subjetiva do fato psíquico.

O herdeiro das contribuições da Psicanálise ao campo da Psicopatologia do Trabalho é Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês. Seu objeto de estudo é o sofrimento e o prazer no trabalho. Para Dejours, as doenças mentais não são causadas pelo trabalho e sim podem ser desencadeadas por ele, posto que, existe uma determinação psíquica anterior ao ingresso do sujeito no mundo do trabalho. Daí a importância dada pelo autor à tarefa de se conhecer o que o trabalho significa para o trabalhador frente aos seus valores, expectativas e trajetória pessoal (NASSIF, 2005).

Dejours (2004a), ao comentar a origem da disciplina Psicopatologia do Trabalho, aponta que no seu cerne encontra-se o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico. Afirma ainda a influência dessa disciplina no seu trabalho, enquadrando sua obra “A Loucura do Trabalho” de 1970 nessa tradição. Assim nos diz:

No entendimento que eu tinha então da relação entre os homens e o trabalho, a organização do trabalho – conceito chave – era considerada um dado preexistente ao encontro do homem com seu trabalho, como um conjunto de constrangimentos maciças, monolíticas, inflexíveis, inexoráveis mesmo, com o peso e a rigidez dos minerais (DEJOURS, 2004a, p. 50).

Dejours e Abdoucheli (1994), quando se referem ao itinerário teórico da Psicopatologia do Trabalho, especialmente no momento inicial da produção dejouriana,

contextualizam-na historicamente, remetendo-se aos eventos de maio de 1968 na França. Naquele momento, afirmam surgir uma demanda social sobre as condições psicológicas do trabalho e suas consequências sobre a saúde de trabalhadores menos qualificados, na convergência com antigas preocupações sociais e políticas. Deste modo, na origem das investigações, as pesquisas se voltaram para patologias mentais resultantes do trabalho repetitivo sob a pressão do tempo, às manobras na construção civil e aos servidores públicos e imigrantes, submetidos a condições de exploração aviltantes.

Desde o início de suas formulações, a análise sobre a organização do trabalho apontava para algo sensivelmente diferente do modelo psicopatológico causal, ou seja, o homem não era passivo ante aos constrangimentos organizacionais, sendo capaz de se proteger de eventuais efeitos nocivos à sua saúde mental. Observa-se aqui, a influência decisiva da psicanálise, permitindo um olhar que ultrapassa a patologia e subsidiando a construção de conceitos como estratégias defensivas individuais e estratégias defensivas coletivas.

Dejours (2004a, p. 51) salienta que sem se dar conta do empreendimento a que se lançava ao focar o sofrimento “[...] para aquém da doença mental descompensada”, em uma reviravolta teórica fundava as bases de uma nova disciplina, a qual denomina de Psicodinâmica do Trabalho. Para a nova disciplina, a “normalidade” surge como enigma central da investigação e da análise.

Nessa perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho abre oportunidades mais amplas das até então encontradas, posto que, a Psicopatologia do Trabalho, entendida como disciplina especializada do campo das Ciências da Saúde focava a prevenção, o diagnóstico e cura das doenças mentais relacionadas ao trabalho. A Ergonomia, por sua vez, atua sobre as condições de trabalho para adaptá-las ao homem e se preocupa com a eficácia da produção. A abordagem não se limita ao sofrimento, mas no prazer relacionado ao trabalho, não mais somente o homem, mas no trabalho, não mais na organização do trabalho, mas nas situações de trabalho, nos detalhes de sua dinâmica interna e estende o leque de possibilidades de investigação proporcionadas pela nova disciplina.

Refletindo sobre o passo dado entre a Psicopatologia do Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2004a) afirma ter sido fundamental a compreensão de que a relação entre a organização do trabalho e o homem não é rígida, mas apresenta um constante movimento. Contribuindo para isso o aparecimento de novas técnicas de produção, mutações sociais e políticas que favoreceram o surgimento de novos campos de investigação científica, remete ao confronto de diferentes análises.

Ao relatar a entrevista realizada com Dejours, Cardoso (2001) afirma que este situa seu campo de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho nas fronteiras da Psicanálise e das Ciências Sociais e da Psicossomática, nos limites com as Ciências Biológicas. Merlo (2003), além de considerar a influência de conceitos psicanalíticos, destaca os conceitos ergonômicos especialmente os de trabalho prescrito e trabalho real na formação da nova disciplina.

Considerando-se, ainda, as contribuições da Ergonomia para a Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1994), ao apresentar a noção de carga psíquica do trabalho propõem sua articulação à noção de carga de trabalho proposta por esse campo, que avalia se restringir a uma preocupação de quantificação e objetividade. Assim, em termos de carga psíquica, seria possível abarcar aspectos qualitativos necessariamente vinculados à ideia de prazer, satisfação, frustração, agressividade, que não se deixam domesticar por números.

Lancman e Uchida (2003) apontam que os principais alicerces teóricos da abordagem dejouriana são a Psicanálise, a Hermenêutica e a Teoria da Ação Comunicacional proposta por Harbemas.

A seguir, burcar-se-á discutir cada uma das contribuições teóricas à Psicodinâmica do Trabalho, não de modo exaustivo, mas enfatizando na sua constituição a perspectiva interdisciplinar.

As evidências empíricas encontradas por Dejours ao se debruçar sobre as relações entre a organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, indicando o trabalho como fonte não só de sofrimento, mas também de prazer, de acordo com Sznelwar (2004), encontra acolhida na perspectiva dialética entre sofrimento e prazer na construção do sujeito oportunizada pelo pensamento freudiano.

Lancman e Uchida (2003) destacam a distinção realizada pelo psiquiatra francês entre o estado de normalidade e o estado saudável. A normalidade entendida de um lado como equilíbrio saudável e de outro como o sintoma de um estado patológico que favorece o estabelecimento de um precário equilíbrio entre forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço de se manterem produtivos.

A reflexão sobre conceitos como mecanismos de defesa oriundos da Psicanálise leva à constituição de conceitos como estratégias defensivas individuais e estratégias defensivas coletivas, fundamentais para a compreensão da questão da normalidade.

Do mesmo modo, os autores salientam a contribuição da Psicanálise aos pesquisadores da psicologia clínica quanto ao comportamento psicopatológico, resultante de formações inconscientes, de ser sobredeterminado, ou seja, sua compreensão reporta a uma pluralidade de fatores determinantes. Assim, a forma como Dejours aborda a normalidade remete as suas

múltiplas determinações objetivas e subjetivas. Ainda, Mendes (2002) refere que a influência da Psicanálise na obra de Dejours se faz sentir pela utilização de conceitos advindos da teoria da sexualidade infantil como os de pulsões e processos sublimatórios.

Merlo (2003) bem coloca que o conceito de sublimação originário da teoria freudiana sobre o desenvolvimento da sexualidade é considerado importante pela Psicodinâmica do Trabalho como instrumento para compreensão da relação do sujeito com as situações de trabalho. Desde modo, explica que ao nascer, os órgãos sensoriais do bebê solicitam satisfação por conta própria dentro de um mosaico primitivo em que ainda não existe aparelho psíquico para controlar as operações, portanto, momento de indiferenciação somato-psíquica. O caminho para a sexualidade adulta implica que a criança seja capaz de unificar esse mosaico, o que se torna possível através do olhar do outro, especialmente a partir dos cuidados da mãe com o corpo do bebê. Ocorre que algumas pulsões parciais fogem a essa unificação. A sublimação então aparece como o processo através do qual essas pulsões parciais cuja satisfação é de natureza sexual encontrem uma saída substitutiva em atividades socialmente aceitas, tais como o trabalho.

No conceito psicanalítico de angústia, Dejours buscará o alicerce para o entendimento da gênese do sofrimento que compreende anteceder ao trabalho. Acredita que a origem da angústia se encontra nas relações primitivas do sujeito com os pais. A angústia dos pais torna suscetível a criança que ainda não pode distinguir o que é seu e o que é do outro. Quando aprende a falar tenta expressar sua angústia, mas não encontra espaço propício nos pais que evitam aquilo que os fez sofrer. A angústia não elaborada adquire caráter enigmático fonte de uma curiosidade jamais satisfeita, de um desejo de saber que periodicamente será repostos nas situações conjunturais. Aí se constitui uma zona de fragilidade psíquica do sujeito, face obscura para sempre desconhecida. O trabalho se configura na vida adulta como espaço privilegiado que repõe essa angústia. Dejours propõe o termo ressonância simbólica para falar dessa complexa relação entre o mundo psíquico e o mundo do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Quanto à interface entre a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicossomática, Dejours busca relacionar o corpo, a afetividade, o sexual e a subjetividade. Parte do pressuposto de que o homem tem dois corpos – um biológico e outro erógeno. Entende que o segundo só pode ser construído a partir do primeiro, remetendo à maneira como o corpo é implicado na formação do pensamento, das fantasias e do sonho.

Em outra perspectiva, busca analisar quais são os empecilhos para a construção do corpo erógeno que podem favorecer o surgimento de uma doença somática. A perspectiva

dejouriana destaca que o aumento das pressões do tempo e das cadências que caracterizam a sociedade contemporânea gera uma superatividade que traz por consequência um desequilíbrio dos investimentos a favor do sistema percepção-consciência engajado na realidade concreta do mundo, em detrimento do sistema pré-consciente e suas ligações com o inconsciente. Tal desequilíbrio tópico e econômico favorece o aparecimento de doenças no corpo. O aumento excepcional de casos de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho/Lesão por Esforço Repetitivo (DORT/LER) nos países industrializados pode ser usado como exemplo disso (CARDOSO, 2001).

Ao propor a importância de se analisar a produção de significação, do sentido do trabalho para os sujeitos, Lancman e Uchida (2003) apontam que a Psicodinâmica do Trabalho trilha caminhos abertos pela tradição compreensiva nas Ciências Humanas que concebe o sujeito como responsável por seus atos e capaz de pensar, de interpretar os sentidos da situação em que se encontra, de deliberar e agir, aproximando a obra dejouriana da questão da Hermenêutica, especialmente na interlocução com dois de seus autores, a saber, Gadamer e Ricoeur.

No debate com esses autores, a Psicodinâmica do Trabalho aponta o consenso por eles manifesto nos seus projetos de eliminar resquícios de subjetividade. Assim, a teoria dejouriana quando tenta compreender a ação de um determinado sujeito no contexto de trabalho, sabe que ela é motivada por um sentido. Se uma conduta se apresenta inusitada, é porque resulta do sofrimento subjetivo e das estratégias defensivas contra esse sofrimento. Entender a ação do sujeito não vem da conduta por ele manifesta, mas sim do sofrimento que o motiva. A racionalidade que surge dessa análise do sofrimento é uma racionalidade pática, indicando o cerne da investigação nesse campo (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Por se tratar de sofrimento, objeto de pesquisa no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, este remete indubitavelmente à demanda por auxílio, o que remete à compreensão, como indicam Lancman e Uchida (2003), que nesse caso a pesquisa é também ação e a investigação é também uma práxis. A defesa dessa posição encontra seu fundamento teórico e metodológico na teoria da ação comunicacional de Habermas, que propõe três tipos de racionalidade para o entendimento da ação: a teleológica, voltada ao mundo objetivo, ao agir cognitivo e instrumental; a axiológica, voltada ao mundo social, à legitimidade de uma ação, ao agir moral e ético e a racionalidade subjetiva, voltada ao mundo pessoal, associada ao agir dramático, à autenticidade e a coerência expressiva do indivíduo.

A perspectiva de Habermas permite perceber que a organização do trabalho, muitas vezes, ignora ou viola a racionalidade subjetiva. A proposição, então, oferecida pela

Psicodinâmica do Trabalho passa pelo exercício da reflexão coletiva que através da intercompreensão torna visível as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática enfrentada pelos trabalhadores ao realizar o seu trabalho. Sendo capaz de pensar o trabalho, de simbolizar e chegar a uma interpretação, o trabalhador pode negociar e fazer a organização do trabalho mudar (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A Teoria da Psicodinâmica do Trabalho parte da centralidade do trabalho nas sociedades modernas para analisar o trabalho como aspecto da cultura em sua relação com a subjetividade. A teoria de Dejours reconhece no homem, a importância de suas relações psíquicas com o trabalho, pois defende a dimensão do trabalho como aspecto central da vida humana na contemporaneidade, assim como o amor. Estabelecendo, desta feita, um diálogo profícuo com a sociologia do trabalho.

De acordo com Franco (2004), alguns itens se configuram como pontos de convergência entre o pensamento de Dejours e das discussões travadas no âmbito da Sociologia. Para o teórico francês, não é possível falar do fim do trabalho, mas sim em sua intensificação e precarização. Destaca, em seguida, a importância atribuída por Dejours ao trabalho como fator de construção de identidade dos indivíduos em sociedades centradas no trabalho. Ao focar as relações “objetivas” e aspectos materiais do processo de trabalho e a organização do trabalho como relação social, o autor francês, ao afirmar o domínio da subjetividade no mundo do trabalho como objeto de pesquisa e ação política, reafirma as condições objetivas de trabalho e dominação.

Em quarto lugar, Dejours não nega as condições históricas concretas de realização do trabalho e rompe com olhares abstratos e descontextualizados seja quanto ao trabalho, seja em referência à subjetividade. Por fim, a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho almeja demonstrar sua importância seja para a compreensão dos problemas de saúde e sofrimento humano no mundo do trabalho, quanto para a análise das práticas conservadoras ou transformadoras da organização do trabalho.

Para Dejours (2004d), a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina clínica que se propõe a conhecer as relações entre o trabalho e a saúde mental e uma disciplina teórica que elabora uma teoria do sujeito calcada na Psicanálise e na Teoria Social. Esta posição não só revela sua filiação no campo epistemológico, como também indica a necessidade de ir além do escopo psicanalítico na proposição de uma abordagem da relação trabalho e subjetividade.

Tarefa árdua que não se faz sem dificuldade, como revela o próprio autor. A subjetividade em Psicanálise e a subjetividade em Psicodinâmica do Trabalho remetem à

reflexão sobre a contradição que se instala entre a centralidade do trabalho como apregoado pela segunda e a centralidade da sexualidade como proposta pela primeira. Para a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, a compreensão acerca do desenvolvimento da subjetividade passa pela relação entre o sofrimento e o real, enquanto que na teoria psicanalítica, o desenvolvimento da subjetividade passa pelas pulsões e seus destinos. Uma resposta teórica para essa questão da dupla centralidade “[...] suporia zerar as relações entre sofrimento e pulsão, de uma parte, e de outra, entre o real do mundo e o inconsciente” (DEJOURS, 2004d, p. 31). Resposta que carece de confirmação como admitido pelo autor, mas que se encontra presente nas suas reflexões teóricas e na formulação de suas hipóteses.

A relação entre a centralidade do trabalho e o funcionamento psíquico promoveria o estabelecimento de uma relação de unidade entre trabalho e subjetividade. Ela garante ao trabalho um estatuto psíquico-antropológico por inteiro. Assim, “O trabalhar seria uma condição transcendental de manifestação absoluta da vida” (DEJOURS, 2004d, p. 31). Ao propor a possibilidade de junção entre a subjetividade singular e a ação coletiva na sociedade, considerando a relação com o trabalho decisiva e insubstituível, o autor francês mostra que trabalhar pode ser a prova eletiva da revelação da vida a ela mesma.

Segundo Lancman e Uchida (2003), a Psicodinâmica do Trabalho se insere no campo da Psicologia do Trabalho e da tradição compreensiva. Sua intervenção em pesquisa objetivando desenvolver o campo da saúde mental e trabalho, pauta-se nos princípios da pesquisa-ação. Além de buscar compreender os processos psíquicos relacionados ao trabalho, ela visa a intervir nas situações de trabalho.

Uma questão crucial que se apresenta, apontada por Heloani e Lancman (2004) é que para apreender e compreender as relações de trabalho faz-se necessário mais do que a observação. É importante realizar uma escuta daquele que trabalha, pois a atividade laboral implica relações subjetivas que precisam ser desvendadas.

Dejours (2004b) já salienta que o foco da pesquisa se volta para o comentário verbal dos trabalhadores, sobre o conteúdo de sua demanda. Não há uma preocupação com a objetividade dos fatos. A inspiração psicanalítica se faz presente na perspectiva de que é mais importante se ater no que diz o sujeito de que na realidade em si. O interesse, portanto, deve se voltar mais para a versão do que para o fato.

A escuta proposta deve ser realizada de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão junto aos trabalhadores. O trabalho com o coletivo dos trabalhadores e não de forma individual, demonstra que a Psicodinâmica do Trabalho destaca a intersubjetividade como elemento importante do processo de investigação. O que se privilegia

em última instância são as relações entre os sujeitos que ocorrem no coletivo. Tal aspecto delimita o percurso metodológico, pois só na relação intersubjetiva estabelecida entre o pesquisador e os trabalhadores torna-se possível a aproximação junto à vivência subjetiva do trabalho e o lugar do trabalho na regulação psíquica dos sujeitos (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

A Psicodinâmica do Trabalho não propõe transformar o trabalho e sim modificar as relações subjetivas implicadas nele. Ao favorecer processos de reflexão, espera-se a criação de mobilização junto aos trabalhadores capazes de impulsionar mudanças no trabalho ou em suas relações laborais. Portanto, uma questão que pode se configurar é a emergência de problemas psicopatológicos individuais observados no processo de pesquisa. A resolução, contudo, foge ao escopo da investigação, qual seja, ater-se à postura do coletivo no trabalho e os efeitos da ocultação dos sistemas defensivos coletivos sobre o sofrimento, sobre o modo de ação da organização do trabalho e seus efeitos na saúde psíquica.

Nas pesquisas exclusivamente quantitativas, a legitimidade científica e a objetividade se dão pela quantificação e possibilidade de reprodução de resultados em outras situações. Já nas pesquisas qualitativas, como as produzidas no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, a objetividade se traduz pela busca da imparcialidade, para retratar as distintas visões dos diversos atores da situação.

Em última instância, o que o processo de investigação científica em Psicodinâmica do Trabalho deve promover é a reflexão, como nos diz Dejours (2004d, p. 34):

A evolução contemporânea da organização do trabalho não é uma fatalidade. Ela releva da vontade – e do zelo – dos homens e das mulheres que a fazem funcionar. Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje no mundo do trabalho, ele pode, também gerar o melhor. Isso depende de nós e de nossa capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação, graças a uma renovação conceitual.

Na busca de compreensão da relação saúde mental e trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho utiliza-se de conceitos de campos distintos como a Psicanálise, Ergonomia, a Psicossomática e busca a construção de novos conceitos numa perspectiva integradora, enriquecedora. Cria-se uma perspectiva interdisciplinar, na tentativa de compreender seu objeto, que inexoravelmente remete à complexidade das relações saúde e trabalho.

4.4 A RELAÇÃO SUBJETIVIDADE E TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DEJOURIANA

A Psicodinâmica do Trabalho toma por objeto de estudo as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e processos de subjetivação – atribuição de sentido construído na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho. Estes processos ganham expressão em modos de pensar, sentir, agir individuais ou coletivos.

Christophe Dejours traz à cena a dimensão da subjetividade na sua relação com o trabalho no momento em que, no mundo contemporâneo, novas formas da organização do trabalho, de gestão e administração, no rastro das reestruturações produtivas e de políticas neoliberais, negam a livre expressão das subjetividades, mas as cooptam em prol da produção e da lucratividade. Como consequência é possível verificar o crescimento da produção, bem como, o crescimento econômico na medida em que se observa o aumento de patologias e em especial das doenças mentais associadas ao trabalho.

Entretanto, o crescimento das doenças mentais relacionadas ao trabalho não é tudo, Mendes (2007) pontua que as reflexões de Dejours sobre a relação trabalho e subjetividade revelam que no mundo do trabalho atualmente, em que prevalece a precarização do emprego e o sofrimento ético associado à banalização das injustiças e do mal, têm surgido patologias sociais decorrentes do trabalho tais como a sobrecarga, a servidão voluntária e a violência, das quais o adoecimento mental e o suicídio do trabalhador podem ser as mais radicais das consequências.

No bojo do processo de reestruturação produtiva, a precarização do trabalho se reflete entre outros aspectos no aviltamento das condições de trabalho e na adoção de formas de gestão da organização do trabalho pelo capital que colocam em risco a segurança e a saúde dos trabalhadores. E nesse cenário de precarização do trabalho, um aspecto a ser desvelado consiste em compreender a aceitação do trabalhador de contextos que colocam sua integridade e a sua própria sobrevivência em xeque. Nesse sentido, o entendimento da relação entre modos de subjetivação e trabalho pode ser eficaz para análise dessa questão, tornando-se fundamental no plano teórico a adoção do conceito de subjetividade.

Para o escopo do presente trabalho, tomando como referencial a teoria de Dejours, subjetividade aqui é entendida como a capacidade de atribuição de sentido pelo trabalhador, sentido este construído na relação do sujeito com o seu trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho defende a tese da centralidade do trabalho ante a construção da identidade, sendo está última concebida como inacabada, à espera de confirmação e realização. O trabalho não é uma atividade voltada somente para o eu, mas uma

atividade dirigida ao outro. Seu reconhecimento permite a transformação do sujeito e é um poderoso mediador na construção da identidade. “[...] Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo [...]” (DEJOURS; 2004d, p. 30). A identidade configurada como base da saúde mental indica a importância do trabalho na construção de nosso equilíbrio psíquico e de nossa saúde mental.

Para uma melhor compreensão sobre a relação entre subjetividade e trabalho, revela-se bastante esclarecedor o texto de Bendassolli (2007), escrito a partir da análise do pensamento marxiano. Segundo o autor, Marx definiu o sujeito como sendo um sujeito do trabalho e para o qual o trabalho torna-se a condição *sine que non* para a definição de humano. A expressão “sujeito do trabalho” utilizada por Bendassolli (2007, p. 112-113) significa “[...] a invenção e um tipo de subjetividade que organiza as experiências singulares dos indivíduos empíricos com o trabalho”.

Assim, o “sujeito do trabalho” é uma instância que abarca todas as experiências humanas pelo crivo do trabalho. Para o autor o “sujeito do trabalho” “[...] é uma espécie de ponto de apoio para descrever quem somos: indivíduos que trabalham e cujo sentido da existência é em grande parte extraído deste” (BENDASSOLI, 2007, p. 113). Parece ser esta a dimensão acerca da relação subjetividade e trabalho que a teoria dejouriana busca enfatizar.

Assumindo o trabalho tamanha relevância, como a Psicodinâmica do Trabalho o entende? Como ação, manifestada por homens e mulheres, para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho. Dejours (2004d) esclarece que o trabalho é mobilizado justamente onde a ordem tecnológica-maquinal não é suficiente. Ele é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar – os gestos, o saber-fazer³⁹, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, interpretar e reagir às situações, constituindo-se no poder de sentir, pensar, inventar etc. Assim, o trabalho para a sua teoria não se resume à relação salarial ou empregatícia e sim, é o trabalhar, certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais.

A Teoria da Psicodinâmica do Trabalho problematiza a questão - por mais rigorosa que seja a organização do trabalho, com instruções e procedimentos claros, as mesmas não podem ser atendidas na sua integralidade. Havendo, portanto, uma discrepância entre o

³⁹ Saber-fazer de acordo com Lancman (2004, p. 26) seria o correspondente em nossa língua dos termos *savoir-faire* em francês e *know-how* em inglês.

trabalho prescrito e o trabalho real⁴⁰. Trabalhar seria assim a capacidade de preencher a lacuna entre o prescrito e o real. O sujeito deve acrescentar algo às prescrições para que os objetivos propostos sejam cumpridos, ou ainda, deve acrescentar algo de si mesmo para enfrentar o que não funciona ao se seguir de modo escrupuloso as prescrições.

Como o trabalhador reconhece a distância entre o que é dado no plano da realidade e as prescrições? Para o autor, o sujeito o reconhece sob a forma de fracasso. O trabalho real se apresenta como resistência à consecução dos procedimentos prescritos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento e gera sentimentos de impotência, irritação, cólera, esmorecimento, decepção. Deste modo, “O real se apresenta ao sujeito por meio de um efeito surpresa desagradável, ou seja, de um modo afetivo” (DEJOURS, 2004d, p. 28).

Inicialmente, segundo Dejours (2007c), o sofrimento ocorre na passividade do sentir, experimentar, em seguida, o sofrimento se condensa na subjetividade e se transforma em exigência psíquica, em busca de solução. Trabalhar significa tolerar o sofrimento ao longo do processo que permite superar os obstáculos. Ao fim, vencendo a resistência do real, o sujeito pode transformar-se a si mesmo tornando-se mais experiente, mais competente, mais hábil.

Trabalhar, segundo a teoria de Dejours, não é uma relação individual entre o sujeito e sua tarefa, já que implica sempre uma relação com o outro em processos de cooperação que se estabelecessem a partir da construção, adaptação, transmissão e respeito às regras. Dejours (2007c) propõe-se a explicar como as pessoas se mobilizam para cooperar no trabalho. A resposta aponta para o binômio contribuição/retribuição. Assim, a mobilização para o trabalho resulta da troca entre contribuição para a organização do trabalho por um lado e a espera por retribuição de outro.

A retribuição pode assumir formas materiais como aumento de salário ou ganho de gratificações, mas também pode ser de caráter simbólico ocorrendo pelo reconhecimento. Desta feita, para a teoria de Dejours (2007c, p. 21):

O reconhecimento é o meio pelo qual o sofrimento pode ser transformado em prazer no trabalho. Chamo a atenção para o fato de que é também da dinâmica do reconhecimento que depende a mobilização subjetiva das pessoas e, conseqüentemente, a qualidade e perenidade da cooperação.

Ainda, a organização do trabalho é entendida por Dejours, Dessors e Desrioux (1993) como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa por um lado e por outro, a divisão dos

⁴⁰ Oriundos da Ergonomia, o conceito de trabalho prescrito indica a prescrição, o “como fazer a atividade” geralmente determinado pelas gerências, normas, notas técnicas de procedimentos. Por outra via, o conceito de trabalho real refere-se aos limites do prescrito e da variabilidade presente nos processos de trabalho. Este conceito permite pensar a execução da tarefa propriamente dita pelo trabalhador, caracterizada por tomadas de informação, processos cognitivos (memória, tomadas de decisão) e ações. É a atividade realizada.

homens. Assim a organização do trabalho envolve de uma só vez o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho. A divisão do trabalho envolve tudo aquilo que permite a alguns indivíduos definir por outros o trabalho a ser executado, o modo operatório e os ritmos a seguir, já a divisão dos homens relaciona-se aos dispositivos de poder que se travam nas relações de trabalho implicando a hierarquia, a supervisão, o comando.

A organização do trabalho na ótica de Dejours é resultado de um processo intersubjetivo, que abarca diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade. O trabalho então se manifesta como lugar da produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais. A manifestação do caráter dinâmico da organização do trabalho, de acordo com Mendes e Marrone (2002) revela-se quando se observa que ela é resultado de compromisso entre os homens para definir regras e obter novos compromissos passíveis de negociação.

Dejours e Abdoucheli (1994) assinalam a importância de necessidades e desejos nas relações de trabalho. Para os autores, enquanto os primeiros encontram satisfação pelo fornecimento de um objeto específico e adequado presente na realidade, o segundo, sob o olhar da Psicanálise, traz o sentimento da falta, de ausência, remetendo continuamente à busca humana em prol de algo prospectivamente ao infinito. Pode-se caracterizar os desejos humanos como individuais, indestrutíveis, inconscientes, que ocorrem no plano da fantasia e da imaginação. Por estas características, é impossível padronizá-los.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão das tarefas é acentuada e menor é o conteúdo significativo do trabalho, por isso, mais o sofrimento do trabalhador tende a aumentar. O oposto torna-se verdadeiro, uma organização do trabalho mais flexível, em que o sentido do trabalho resulta do seu reconhecimento social, mais prazer é possível obter no trabalho. Esta situação só é possível diante da constituição de um espaço público e democrático de fala, em que se abra espaço para a negociação de desejos e necessidades.

Trabalhar não se resume necessariamente às experiências páticas e o sofrimento não é um fim no processo entre subjetividade e o trabalho, mas de outro modo, é um ponto de partida. O sofrimento leva à proteção da subjetividade na sua relação com o mundo do trabalho e pode ser um caminho para superar a resistência do real.

As estratégias defensivas são os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento imposto pela relação com o trabalho sem adoecer. Elas são definidas pela teoria de Dejours como regras de conduta elaboradas por homens e mulheres que variam

de acordo com as situações de trabalho caracterizadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade.

Assim as defesas protegem a subjetividade. O sofrimento só pode ser captado por meio das defesas, cujo principal papel é resistir psiquicamente às agressões resultantes de certas formas de organizações de trabalho. Como consequência de sua eficácia, dissimulam tão bem o sofrimento, que ele escapa à consciência dos trabalhadores. Portanto, as defesas podem funcionar tanto no sentido de evitar a tomada de consciência, como nas relações de exploração a que estão submetidos os sujeitos nas relações de trabalho (DEJOURS, 2004a, p. 144-145).

Dejours (1988), ao ressaltar as estratégias defensivas, distingue as ideologias defensivas dos mecanismos de defesa individual. A primeira atua para mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. Caracteriza-se por ser um mecanismo de defesa elaborado por um grupo social particular, dirigida a uma angústia resultante de um perigo e risco real e não de um conflito intra-psíquico individual. De outro modo, as defesas individuais respondem às pressões organizacionais a partir da produção de sintomas que se expressam no corpo resultando em doenças psicossomáticas.

Quanto às doenças psicossomáticas, Dejours (2007b) distingue-se de Marty e de certo modo de Freud, pois enquanto eles analisam os movimentos psíquicos unicamente em função do que se passa no interior do sujeito em que o exterior é compreendido como pretexto para algo cujo núcleo encontra-se no interior do sujeito, o criador da Psicodinâmica do Trabalho enfatiza a intersubjetividade. O sintoma somático se dirige ao outro – “eu adoço por alguém” (DEJOURS, 2007b). A crise somática relaciona-se ao outro, quando a relação com este outro gera um impasse psíquico é devido a mim, mas também devido ao outro. Assim, o sintoma somático seria portador de um significado que estaria relacionado à dinâmica intersubjetiva.

Para ele, toda moção pulsional volta-se para o outro, de modo que nela existe uma dimensão psicodinâmica e expressiva. Na relação com o outro, está em jogo não unicamente pensamentos, ideias e desejos, mas também o corpo capaz de expressar este pensamento e o desejo. Na transmissão de uma informação, busca-se agir sobre o outro, seja para movê-lo, seduzi-lo, amedrontá-lo e para isso, ocorre a mobilização de todo o corpo. O corpo do qual se fala é o corpo erógeno. As estratégias defensivas, no entanto, não são patológicas, elas visam em última instância o equilíbrio psíquico e, portanto, a saúde.

A mobilização subjetiva também seria um modo de lidar com o sofrimento. Entretanto, de modo distinto das estratégias defensivas, atua na resignificação do sofrimento sem negá-lo ou minimizá-lo, funciona como engajamento do trabalhador na sua atividade

laboral. Ela lança mão da subjetividade, da inteligência prática em função da transformação das situações causadoras de sofrimento. Através dela, pode-se viabilizar a dinâmica do reconhecimento.

A Psicodinâmica do Trabalho analisa a relação do sujeito com o trabalho sob dois aspectos – a história do trabalhador e o contexto atual e real do trabalho (organização do trabalho). Ao privilegiar o espaço público da fala submetida a uma escuta atenta propõe, a interpretação dos conteúdos expressos através da investigação das contradições, incoerências e mecanismos de defesa objetivando desvendar a dinâmica que envolve a relação entre vivências de prazer-sofrimento e a saúde-doença no trabalho.

Desta feita, em que pese não propor diretamente receitas capazes de transformar a própria organização do trabalho, não se pode furtar de assumir o compromisso ético de contribuir para a construção de um trabalho gerador da saúde do trabalhador.

5 A EMPRESA: ENTRE O SONHO E A REALIDADE

A ALBRAS simboliza o ideário de mola propulsora de desenvolvimento para a região calcado na crença de que a industrialização é o caminho para o crescimento econômico. Integrada ao mercado mundial na era da globalização, a empresa assume um papel de destaque no estado seja por sua relevância econômica, seja pelo papel político e social que representa.

No presente capítulo, busca-se caracterizar a empresa estudada, identificando aspectos de sua história, dos seus sistemas de gestão da produção e da segurança e saúde ocupacional, das mudanças tecnológicas vivenciadas, de sua cultura organizacional, entre outros, capazes de oportunizar a construção do cenário do trabalho em que se inserem os trabalhadores estudados.

A análise realizada revela que a empresa pode ser vista ao mesmo tempo como espaço cobiçado de trabalho formal e que ainda hoje nutre expectativas de crescimento econômico para a região e também de crescimento pessoal para trabalhadores que a ela se vinculam e, por outro lado, como o árduo local de trabalho, em que as condições físicas da fábrica e em especial sua organização de trabalho são associadas a processos de adoecimento e acidentamento como denunciado por instituições representativas dos trabalhadores.

5.1 ALBRAS S. A.

No início do processo de pesquisa, a ALBRAS constituía-se como uma companhia de capital fechado, resultante da associação da Vale (empresa brasileira) com a Nippon Amazon Aluminum Co. Ltd (NAAC)⁴¹, com a seguinte composição acionária: 51% Vale e 49% NAAC (ALBRAS, 2007). Em 2010, a Vale anunciou publicamente a venda da ALBRAS para a Norsk Hydro, empresa norueguesa produtora de alumínio, que depois desta transação comercial, passou a ser acionista majoritária da ALBRAS, com 51% das ações.

A negociação concluída em fevereiro de 2011, envolvendo a Vale e a Hydro, além da compra da ALBRAS (51%), implicou a participação total da Hydro na Mina de Bauxita Paragominas, 91% da ALUNORTE e 81% do projeto de refinaria de alumina da Companhia de Alumínio do Pará (CAP). De acordo com as palavras de Svein Richard Brandtzaeg, presidente da Hydro, noticiadas no Jornal Diário do Pará em primeiro de março de 2011:

⁴¹ A NAAC representa um consórcio de 17 empresas japonesas entre *trading companies*, bancos, consumidoras e produtoras de alumínio e o Japan Bank for International Cooperation, organismo do governo japonês, maior participante do consórcio (ALBRAS, 2008a).

Este é um dia histórico para a Hydro, que marca o início de uma nova era como uma companhia de alumínio totalmente integrada e realmente global. Essa transação transformará a Hydro, que contará com a base de recursos necessária para continuar a ter um papel ativo e firme na promissora e crescente indústria de alumínio (TRANSAÇÃO..., 2011).

Ainda, a Hydro, com esta compra, passa a se estabelecer nas três regiões mundiais importantes estrategicamente quanto aos recursos do alumínio – Brasil, norte da Europa e Qatar.

No momento em que se tornou pública a transação comercial entre Vale e Hydro, a pesquisa de campo ainda estava sendo realizada, na fase de finalização das entrevistas com técnicos e gestores da empresa. Foi possível, portanto, abordar este tema nas últimas entrevistas realizadas.

A venda da ALBRAS é considerada pelos gestores e técnicos da empresa como um bom negócio. Para eles, a empresa se encontrava em um lugar deslocado no grupo Vale, que é mais voltado à exploração de minério bruto. Depois da venda, a empresa passou a fazer parte de um grupo que investe em vários segmentos da cadeia produtiva do alumínio. A expectativa deles é de avanço em relação à utilização de novas tecnologias.

Críticas, entretanto, questionam as vantagens da transação para a região. Pinto (2010) salienta que a compra da ALBRAS pela Norsk Hydro inviabiliza, em termos nacionais, a possibilidade da Vale ter o controle sobre uma indústria integrada, capaz de produzir da matéria-prima ao produto final. Assim para o autor, a Vale perdeu com a transação de venda, a oportunidade de assumir importância mundial com capacidade de poder decisório no plano econômico.

Inicialmente, quando se construiu e se estabeleceu a parceria com o Japão, havia perspectiva de verticalização da produção, objetivando colocar o Brasil, a partir do alumínio, em uma posição bem mais favorável no mercado mundial. Com a privatização da Vale⁴² esta direção se perdeu e a maximização dos rendimentos passou a ser a maior prioridade. Assim, selou-se a regressão à condição de colônia mineral e de semielaborados, característica da região (PINTO, 2010). No âmbito das relações de trabalho, perdeu-se a oportunidade de investimentos em maior qualificação da mão-de-obra o que poderia garantir melhores salários e melhores condições de vida aos trabalhadores locais.

Ao lado desta história bem recente da empresa, também é possível e necessário realizar um breve histórico sobre a constituição da ALBRAS. A empresa foi formalmente constituída em 1978, após a assinatura de um acordo de cooperação entre o governo brasileiro

⁴² A Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) foi privatizada em 1997 no governo de Fernando Henrique Cardoso.

e o governo japonês em 1976 para a construção de um complexo produtor de alumínio no estado do Pará.

O livro *A história da ALBRAS*, edição especial comemorativa dos 20 anos da empresa, escrito pelo ex-presidente da ALBRAS, Romeu do Nascimento Teixeira, procurou registrar as raízes do projeto para a implantação de uma fábrica de alumínio primário na Amazônia brasileira comportando desde a fase de viabilização até o início de suas operações. Porta-voz do discurso da empresa, Teixeira (2008) narra a saga do seu surgimento, ora compreendida como resultante da visão e esforço de homens empreendedores como Isao Kawaguchi⁴³, ora entendida como fruto de interesses políticos e econômicos de Brasil e Japão.

O ideário desenvolvimentista que fundamentou as ações governamentais especialmente no período militar no Brasil, atinentes aos projetos de exploração mineral na Amazônia, revela-se no texto da ALBRAS. Assim, o objetivo mais amplo do projeto “[...] era promover o desenvolvimento da indústria na Amazônia, garantindo uma ocupação sustentável para a região” (TEIXEIRA, 2008, p. 12). Evidencia-se assim, como capital e governo se utilizam de um mesmo discurso de convencimento da sociedade mais ampla, na defesa de interesses que não correspondem em sua plenitude aos interesses desta própria sociedade.

Após o início de suas operações, algumas mudanças e acontecimentos marcantes passaram a fazer da parte da história da ALBRAS, dos quais destacam-se: a implantação do programa de qualidade utilizando a metodologia do *Total Quality Control* (TQC) (modelo japonês) em 1989; a greve em 1990; o blecaute que em 1991 paralisou a fábrica por 12 horas devido à falta de energia elétrica e atingiu drasticamente a produção, que só voltou a ser normalizada seis meses depois; a implantação do programa Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) em 1996; recordes de produção, assumindo a ALBRAS o lugar de maior empresa produtora de alumínio do Brasil em 2003/2004.

Principalmente a partir do final dos anos 1990 e na entrada do século XXI, a ALBRAS adquire um rol de premiações e certificações, das quais se destacam: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e SA 8000 para os Sistemas de Gestão da Qualidade, Gestão Ambiental, Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social (ALBRAS, 2008b), respectivamente. Esta nova condição alinha a empresa às exigências competitivas do mercado internacional.

⁴³ Isao Kawaguchi, vice-presidente da Mitsui Aluminium, fez parte da missão japonesa que esteve no Brasil em 1973, momento em que o governo brasileiro autorizava a realização de convite a grupos estrangeiros interessados em participar do projeto Trombetas (TEIXEIRA, 2008, p. 39). Segundo o autor, Kawaguchi foi um grande entusiasta do projeto, assumindo papel importante em vários momentos da implantação da ALBRAS.

A empresa declara possuir 1357 empregados, entre *trainees* e estagiários. De acordo com o Relatório Anual Albras 2007, estabelecendo-se por base um efetivo médio de 1271 empregados, verifica-se que destes, 93% são homens e 7% mulheres. Quanto à escolaridade, 81,9% concluíram o ensino médio, 14,2% ensino superior e 3,8% são pós-graduados.

Oitava maior fábrica de alumínio do mundo, a ALBRAS estabeleceu por visão tornar-se a melhor produtora de alumínio do mundo até 2015. De acordo com o Departamento Nacional de Produção Mineral (BRASIL, 2009), entre as empresas de alumínio primário instaladas no Brasil, considerando-se 2008, a Companhia Brasileira de Alumínio (CBA) em São Paulo e a Alumínio Brasileiro S. A. (ALBRAS) localizada no estado do Pará são as maiores produtoras do país, como se observa na Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição da produção de alumínio primário / Brasil - 2008

Unidade: 1.000 t

EMPRESA/UF	PRODUÇÃO	%
Albras Alumínio Brasileiro S/A – PA	459,0	27,6
Alcoa Alumínio S/A	370,5	22,3
MG	97,2	5,8
MA	273,3	16,5
Novelis	99,2	6,0
MG	40,5	2,5
BA	58,7	3,5
Billiton Metais S/A São Luis-MA	180,7	10,9
CBA – Cia. Brasileira de Alumínio – SP	465,7	28,0
Valesul	85,7	5,2
T O T A L	1.661,1	100,0

Fonte: ABAL (2008)

Fonte: Departamento Nacional de Produção Mineral (2009)

Em 2010, a ALBRAS comercializou 451.117 toneladas de alumínio primário líquido gerando um faturamento bruto de R\$ 1.655,9 milhões equivalentes a US\$940,0 milhões (ALBRAS, 2010), como demonstrado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Produção e comercialização do alumínio primário



Fonte: ALBRAS (2010a)

Considerando-se mais especificamente a Segurança e Saúde Ocupacional, observa-se que este tema é apresentado pela empresa como um dos pilares da política de gestão encontrando-se presente, portanto, na própria missão da instituição, qual seja:

Produzir e entregar alumínio aos clientes, no mais alto padrão de qualidade e nos prazos estabelecidos, otimizando o uso de seus ativos, **operando com segurança, preservando o meio ambiente e a saúde dos trabalhadores** (grifo nosso), apoiando o desenvolvimento sustentável das comunidades e buscando o desenvolvimento dos fornecedores e a satisfação de seus empregados e acionistas (ALBRAS, 2007, p. 11).

O modelo de gestão empresarial da ALBRAS está pautado na Gestão da Qualidade Total e envolve todas as suas áreas. Ele se fundamenta em ações como autogerenciamento por parte do empregado, análises críticas de lideranças, auditorias, aprendizado organizacional, aperfeiçoamento dos padrões de trabalho e das práticas de gestão de forma contínua e inovadora (ALBRAS, 2007).

A ALBRAS produz alumínio primário sob a forma de lingotes. A obtenção desse produto é possível pelo processo de redução eletrolítica da alumina (*Hall-Héroult*). Neste processo ocorre a passagem de corrente elétrica contínua em fornos especiais, denominados cubas eletrolíticas, a uma temperatura de 960°C (ALBRAS, 2010b).

A cuba eletrolítica é composta por um polo negativo e por um polo positivo, respectivamente - o catodo e o anodo. O primeiro é importado e o segundo é produzido na própria fábrica na área de carbono. No processo de produção do anodo são utilizados como matéria-prima o coque e o piche. Na primeira etapa, o coque é britado, pré-aquecido e

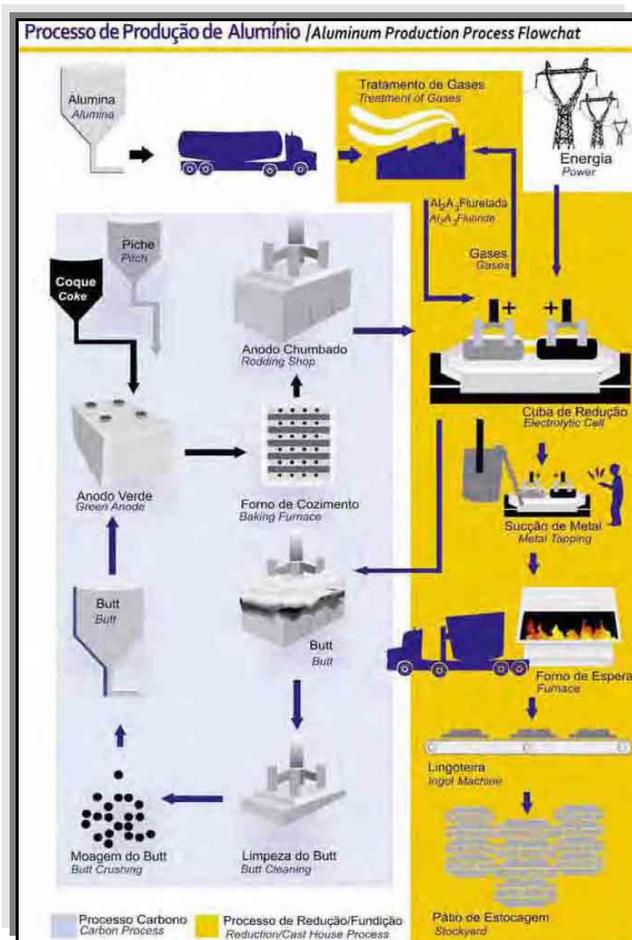
misturado ao piche para formar a pasta anódica. Em seguida, ocorre a compactação para a conformação do bloco anódico. Os blocos anódicos, por conseguinte, são dispostos em fornos especiais a uma temperatura de 1200°C. Depois do cozimento, os anodos recebem uma haste em forma de garfo que a ele é chumbada. É através dessas hastes metálicas que a eletricidade pode ser conduzida ao bloco anódico nas cubas eletrolíticas.

Na Área de Redução, na cuba eletrolítica, a alumina é dissolvida em banho contendo criolita e sais fundidos de fluoreto. Milhares de amperes são utilizados para que ocorra a dissolução da alumina e o banho possa ser mantido na temperatura de 960°C. Por consequência, a alumina se deposita no catodo como alumínio líquido.

Na fundição, o alumínio em estado líquido é acondicionado em formas elétricas onde é homogeneizado. Momento em que ocorre análise de pureza e ajuste de composição química. Feito isto, o metal é vazado em moldes de 22,5 kg. A última etapa do processo consiste em empilhar os lingotes em camadas sobrepostas, formando pilhas que são pesadas e identificadas com etiquetas e embalados, sendo depositados no pátio para embarque.

Carmo (2000) já enfatizava os riscos à saúde dos trabalhadores que atuam na produção do alumínio primário, posto que se encontram expostos a uma variedade de agentes agressivos: físicos (como exposição a altas temperaturas), químicos (pela utilização de diversas substâncias químicas no processo como o coque, o piche, o fluoreto de alumínio, entre outros), além dos riscos mecânicos (presentes em tarefas que exigem grande esforço físico).

Esquema 2 - Processo de produção do alumínio primário - ALBRAS



Fonte: ALBRAS (2007)

Fotografia 1 – Trabalhador na área de Redução da ALBRAS



Fonte: Acervo de fotos – Fundacentro (jan. 2006)

Fotografia 2 - Vista panorâmica Área de Redução da ALBRAS



Fonte: Acervo de fotos – Fundacentro (jan. 2006)

5.1.1 O sistema de gestão da segurança e saúde ocupacional

A ALBRAS, quando iniciou suas atividades em 1985, implementou a sua primeira Política de Segurança no Trabalho. Em 1992 elaborou uma nova versão da Política de Segurança no Trabalho que se fundamentava no programa denominado Gerenciamento Avançado de Segurança (GAS). De acordo com Piza (2001), em artigo para a Revista CIPA sobre a prevenção de acidentes realizada pelas empresas ALUNORTE e ALBRAS, na versão da nova política, o fator preponderante de mudança sobre a compreensão da segurança e saúde ocupacional, em especial na ALBRAS, deveu-se à introdução do modelo de qualidade total e seu objetivo era a certificação ISO 9002. Desta feita, o modelo de Gestão em Segurança e Saúde Ocupacional nessa empresa está calcado nos mesmos critérios da gestão de qualidade, cujos pilares de sustentação assumidos passam a ser:

a) Liderança: abrange as responsabilidades dos líderes (diretores, gerentes etc.) e estabelece que todas as diretrizes emanam da mais alta administração, inclusive a necessidade de diagnósticos;

b) Processos: define a necessidade de se desenvolver fornecedores que atendam às necessidades específicas estabelecidas pelas lideranças, priorizando questões de Segurança e Saúde Ocupacional. De acordo com as determinações desse pilar, quando desvios ou

anomalias são identificados (entendidos como desvios de processo) devem ser eliminados de forma que não prejudiquem o desenvolvimento harmonioso das atividades. Estas, por sua vez, baseiam-se em normas e procedimentos padronizados;

c) Tecnologia: esse pilar aponta que para cada processo ou para cada resultado deve-se selecionar no mercado, ou em outro local quando houver, padrões de referência. Caso existam, firmam-se contratos de desenvolvimento e pesquisa. Para a ALBRAS, os maiores parceiros são a Hydro (Norsk Hydro ASA), empresa com enorme experiência em tecnologia do alumínio e que atua como consultora e a Universidade Federal do Pará (UFPA);

d) Pessoas: Para a consolidação do modelo de gestão em SST torna-se fundamental o comprometimento das pessoas que busca ser alcançado através de programas que promovem a participação e o comprometimento como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) e o 5S.

A estes componentes acrescenta-se a Participação de Resultados (PR), quando são atendidos os critérios estabelecidos, principalmente os relacionados à segurança e saúde no trabalho. Assim, todos estes instrumentos garantem a motivação necessária para que as metas sejam alcançadas e mesmo superadas.

O processo da segurança e saúde, ao pautar-se pelo gerenciamento da Qualidade Total, objetiva ser sistemático e científico. É o ciclo do PDCA⁴⁴ que lhe confere a possibilidade de sistematização e o caráter científico é obtido através de análises que se fundamentam em fatos e dados (ALBRAS, [2005?]).

De acordo com o Relatório de Sustentabilidade da ALBRAS (2007), a busca do comprometimento de todos os atores da empresa pela participação, característica de gestão que se pauta na qualidade, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho se dá pela execução de diversas ações. São elas: reuniões gerenciais, reuniões de Comitê de Segurança, Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)⁴⁵, Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT), Diálogos Diários de Segurança (DDS)⁴⁶ e o Programa Risco Zero⁴⁷, que desde 2007 assumiu versão informatizada.

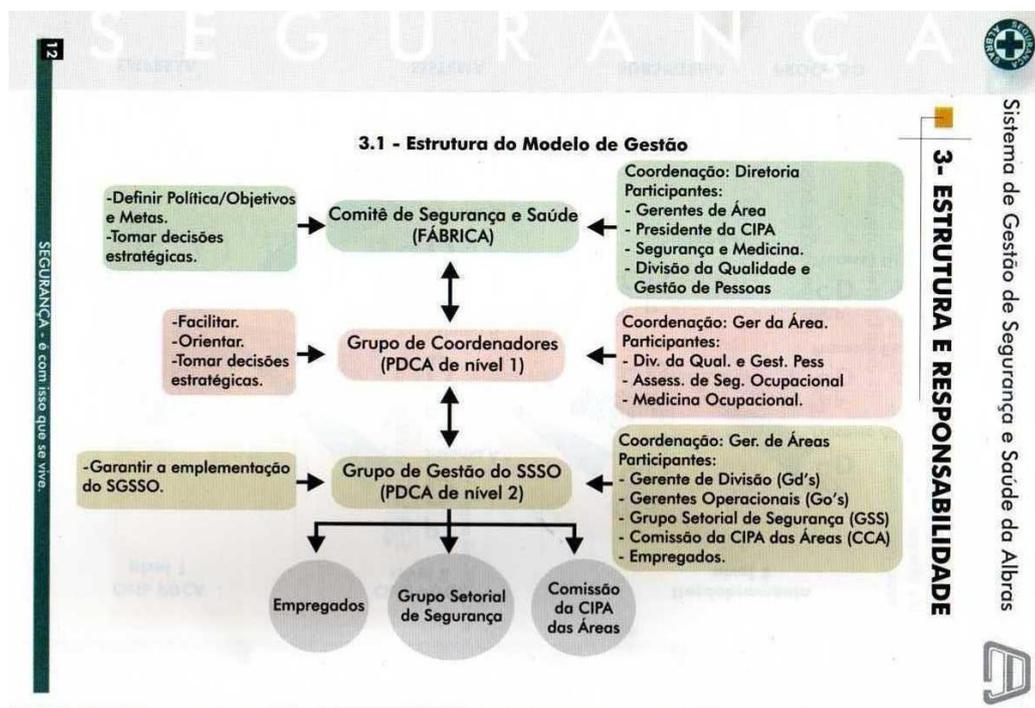
⁴⁴ O PDCA é uma ferramenta de gestão que indica que uma organização ao almejar um determinado objetivo necessita seguir um ciclo que parte do planejamento (P - plan), passando pela execução (D - do) e controle (C - check) até atingir a ação (A - action) corretiva, caso necessário.

⁴⁵ Os objetivos, critérios de constituição, organização, funcionamento e treinamento da CIPA encontram-se na Norma Regulamentadora nº 5 / Capítulo V / Título II – Segurança e Medicina do Trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

⁴⁶ Diálogos Diários de Segurança (DDS) – são conversas e trocas de informação que ocorrem junto aos trabalhadores antes das atividades operacionais.

Na empresa funciona um modelo de gestão e a atribuição de responsabilidades dos atores mais diretamente envolvidos com a gestão da segurança e saúde ocupacional. Observa-se em seu funcionamento uma nítida distinção entre aqueles a quem cabe a definição de metas e objetivos, bem como, a tomada de decisões estratégicas (direção, gestores e técnicos); aqueles que difundem conhecimentos e igualmente tomam decisões estratégicas e aos que cabem a implementação das estratégias definidas, onde então aparece o empregado e demais atores envolvidos. A figura que segue permite observar de modo esquemático a estrutura do modelo de gestão.

Esquema 3 - Modelo de gestão em segurança e saúde ocupacional - ALBRAS



Fonte: ALBRAS [2005?]

De outra feita, o quadro que se segue mostra o nível de responsabilidades presentes nas diversas instâncias que congregam os atores diretamente envolvidos com o sistema de gestão da segurança e saúde ocupacional.

⁴⁷ O Programa Risco Zero tem por objetivo chamar a atenção para o risco de acidentes na fábrica. Os trabalhadores são estimulados a registrar situações com possibilidade de causar acidentes, sendo-lhes garantido o sigilo. Os registros são acompanhados pelos técnicos de segurança, auditados internamente pela Diretoria, Gerências de Área, Assessoria de Higiene, Meio Ambiente e Segurança Ocupacional e pela CIPA.

Quadro 1 - Instâncias e responsabilidades - ALBRAS

Instâncias	Responsabilidades
1. Comitê de Segurança e Saúde	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovar as diretrizes dos padrões de segurança e saúde; - Acompanhar e avaliar sistematicamente o Sistema de Gestão em Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO).
1.2. Grupo de Coordenadores 1.1.1. Gerente da Área de Administração	<ul style="list-style-type: none"> - Propor diretrizes dos padrões de segurança e saúde corporativas do sistema de segurança e saúde; - Submeter as diretrizes dos padrões de segurança à aprovação do Comitê; - Promover avaliação corporativa do sistema de segurança e saúde.
1.2. Grupo de Coordenadores 1.2.2. Gerente da Divisão da Qualidade e Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> - Coordenar as ações das equipes de Segurança e Medicina Ocupacional; - Promover melhorias no processo de gestão da segurança e saúde ocupacional; - Interagir com o Gerente de Área de Administração na proposição de diretrizes dos padrões de segurança e saúde; - Interagir com os gerentes na solução de problemas de segurança e saúde ocupacional; - Trabalhar proativamente com as áreas.
1.3. Grupo de Coordenadores 1.2.2. Equipe de Segurança e Saúde Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Compreender as necessidades dos clientes; - Identificar e recomendar soluções; - Acompanhar a evolução das ações de melhorias do sistema de segurança e saúde; - Avaliar os resultados dos indicadores de desempenho de segurança e saúde; - Atuar em parceria com os gerentes e as empresas contratadas; - Cobrar o fluxo oficial das informações dos padrões de segurança e saúde; - Desenvolver planos de trabalho/metás; - Elaborar/revisar os padrões de segurança e saúde.
2. Grupo de Gestão da Segurança e Saúde 2.1. Gerência de Áreas	<ul style="list-style-type: none"> - Promover e liderar o processo de gestão da segurança e saúde; - Aprovar as metas e ações de segurança e saúde; - Acompanhar e avaliar sistematicamente as metas e ações de segurança e saúde e propor medidas necessárias.
2. Grupo de Gestão da Segurança e Saúde 2.1. Grupo Setorial de Segurança - GSS	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar e recomendar soluções de melhorias de segurança e saúde; - Interagir com as gerências para a solução dos problemas de segurança e saúde; - Atuar em parceria com as gerências; - Desenvolver planos de trabalho/metás.
2. Grupo de Gestão da Segurança e Saúde 2.2. Comissões de CIPA nas áreas	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar e recomendar soluções de melhorias de segurança e saúde; - Interagir com as gerências para a solução dos problemas de segurança e saúde; - Atuar em parceria com as gerências; - Desenvolver planos de trabalho/metás.
2. Grupo de Gestão da Segurança e Saúde 2.3. Empregados	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar e recomendar soluções de eliminação/neutralização dos riscos de acidentes; - Interagir com as gerências para a solução dos problemas de segurança e saúde; - Atuar em parceria com as gerências, grupos setoriais de segurança e os membros da CIPA; - Propor melhorias no processo de gestão de segurança e saúde.

Fonte: ALBRAS [2005?]

Observa-se nitidamente a separação entre os que pensam a segurança e tomam decisões e aqueles que devem implementar os padrões de segurança e saúde calcados nas

diretrizes das legislações específicas brasileiras e expressos em diversos documentos elaborados pela própria empresa. De acordo com o quadro de atribuição de responsabilidades, no que diz respeito à Gestão da Segurança e Saúde do Trabalhador, os empregados devem identificar, recomendar soluções para a eliminação dos riscos, enquanto ao grupo de coordenadores, formados pelos gerentes de área, é atribuída a tarefa de propor as diretrizes dos padrões de segurança e saúde corporativas do sistema de segurança e saúde.

A proposta de gestão participativa, característica do modelo toyotista, está voltada para garantir o envolvimento do trabalhador e para a apropriação do seu conhecimento (saber tácito) em prol da produtividade e da lucratividade. Revela-se, desta feita, como os princípios de Gestão pela Qualidade se expressam na Gestão da Segurança e Saúde dos Trabalhadores da empresa, encontrando-se na contra mão do que propõem as diretrizes do campo da Saúde do Trabalhador. Na ALBRAS, o conhecimento, a *expertise*, fruto do conhecimento cotidiano dos trabalhadores são utilizados de acordo com a conveniência da gestão, muito mais voltada aos interesses da empresa, de modo que a participação dos trabalhadores está longe do poder decisório sobre aspectos atinentes a sua própria segurança e saúde no trabalho.

Como já apontado, a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da ALBRAS está fundada sobre os pilares da Gestão da Qualidade. A seguir propõe-se apresentá-la a partir do discurso dos entrevistados.

Reconhecida pelos gestores e técnicos como uma gestão modelo, haja vista seu reconhecimento através de certificações e premiações, no aspecto técnico-científico, é claramente norteadada pelo paradigma da Saúde Ocupacional. Assim, a Política de Gestão em SST enfatiza o controle dos riscos e como observado, quando este não é possível, volta-se para o controle do comportamento dos trabalhadores. A utilização de um conjunto de ferramentas de segurança assume caráter nitidamente normativo. O longo comentário de um dos gerentes entrevistados explicita essa concepção:

[...] e aí você tem que trabalhar naquele famoso triângulo invertido. Você primeiro tem que buscar eliminar o risco. Segundo, você tem que... é impossível eliminar o risco? Você tem que bloquear o risco. Terceiro, se você não consegue bloquear o risco totalmente, você implementa uma prática, né? São as normas, as regras, os procedimentos... são as regras administrativas.

E no pé, que às vezes a turma até batalha muito pra isso, mas na realidade é o mais primário, é o EPI, né? Que vai mitigar os efeitos, né? Tipo proteções, esses clássicos aí que a gente tem. Então a questão do uso do EPI é uma questão básica, primária. É o mínimo que uma empresa pode fazer. Antes ela tem esses temas mais importantes que tão lá em cima que realmente a gente tem que trabalhar. Quer dizer, a gente tem que entender que o ser humano é um ser que é arb... [...] Tem seu livre-arbítrio, né? E muitas vezes o

comportamento não é o mais adequado para aquela situação. Quer dizer, nós todos sabemos disso, né? E a gente então tem plena consciência que o que se tem que fazer é eliminar o risco. Se você consegue eliminar o risco, qualquer um de nós, qualquer B.O., qualquer procedimento temporâneo pode, não vai trazer nenhuma consequência grave pra quem tiver na área de trabalho.

Então, esse princípio, ele foi muito reforçado, quando a gente aderiu à norma ISO... a OHSAS, porque a OHSAS 18001, ela tem todo um roteiro pra você... pra você fazer valer e implantar essa gestão. E foi bom, porque quando a gente resolveu aderir à OHSAS, a gente já tinha a infra toda pronta, a estrutura toda pronta, os procedimentos, enfim. A gente já tinha uma gestão voltada pra segurança bem-consolidada. E a OHSAS hoje é o nosso roteiro básico, né?

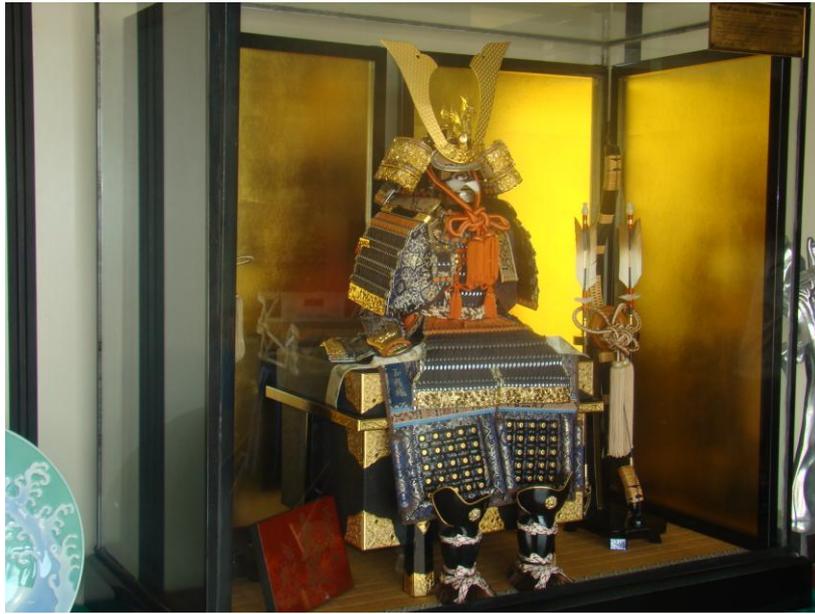
E aí a gente tem as nossas avaliações internas, temos duas avaliações internas pelos próprios auditores que a ALBRAS formou e temos uma auditoria internacional a cada ano (Otávio,⁴⁸ gerente de área).

Quanto ao controle sobre o comportamento dos trabalhadores, este ocorre de modo muito mais sutil do que a mera exigência do cumprimento de ordens. Como bem demonstrado por Heloani (2006), na empresa com características pós-fordistas, a manipulação da subjetividade dos trabalhadores permite o exercício de um controle indireto sobre a atuação dos indivíduos. Portanto, “[...] a organização constrói situações que levam os indivíduos a assimilar as regras de funcionamento da companhia, incorporando-as como elemento de sua percepção [...]” (HELOANI, 2006, p. 96). Para o autor, ao substituir ordens por regras, o capital adota uma visão mais sofisticada dos enunciados de poder. A criação de um conjunto de regras permite de modo sutil a codificação da realidade que se associa a um sistema de valores que orientam a percepção da própria realidade.

Na gestão toyotista, a captura da subjetividade do trabalhador, necessária à assimilação e cumprimento das regras organizacionais, se institui pelo discurso do comprometimento e engajamento de todos com a qualidade. Na entrada do prédio da área administrativa da ALBRAS, encontra-se exposto em lugar de destaque, uma réplica da vestimenta usada pelos samurais (Fotografia 3). Presente ofertado pelos parceiros japoneses na inauguração da fábrica. No Japão feudal, o samurai era o guerreiro que servia com lealdade e disciplina ao imperador. A imagem do samurai alude ao que se espera daqueles que trabalham na ALBRAS, o trabalho em prol da produção de um alumínio de qualidade, competitivo no mercado internacional. Este resultado somente se conquista através do comprometimento, que por sua vez, é fruto da lealdade e da disciplina.

⁴⁸ Os nomes utilizados são fictícios para resguardar a identificação dos entrevistados.

Fotografia 3 – Réplica de vestuário samurai – ALBRAS



Fonte: Acervo de fotos - Fundacentro (abr. 2010)

De outro modo, a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional é apresentada por gestores e técnicos como uma gestão integrada, em que a área da segurança se interrelaciona com a área da medicina. Em campanhas de cunho educativo como SIPAT, dentre outros eventos pontuais, é possível perceber a realização de ações em que se estabelece parceria entre os “profissionais da segurança” e os “profissionais da saúde”. Entretanto, chama a atenção o entendimento de que o acidente de trabalho é aquele típico ou de trajeto, enquanto não há registros de doenças ocupacionais como acidentes de trabalho. Nesse sentido, é possível questionar se de fato ocorrem ações integradas entre os técnicos que compõe equipe multidisciplinar, seja de cunho preventivo ou mesmo na assistência aos trabalhadores.

Sem desconsiderar os avanços no âmbito da segurança alcançados pela empresa, diversas críticas à gestão em SST são tecidas pelos trabalhadores. Em que pese o discurso sustentado pela cultura organizacional da “segurança em primeiro lugar” como valor, para os trabalhadores, a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da ALBRAS se submete à Gestão da Produção.

5.1.2 A ideologia da “grande empresa”

O processo de industrialização ocorrido na Amazônia brasileira se destaca pela implantação da indústria de extração e transformação mineral na região, sustentado pelo ideário da modernização e crescimento econômico para a região pobre e historicamente esquecida pelo estado. Aspecto que se desnuda no discurso dos diversos atores entrevistados e

que se entrelaça, em especial na fala dos trabalhadores, com a possibilidade de crescimento pessoal.

A perspectiva de um bom emprego para os filhos da terra foi o mote de convencimento para a retirada dos desapropriados da região quando da implantação das empresas da cadeia produtiva do alumínio, como nos diz Maurício, ex-operador:

Eu, por ser uma pessoa da região, fui um dos desapropriados dessa área aqui, pela engenharia florestal, que hoje tá sendo invadida pelos sem terra, aí. Essa área, meu pai tinha terra aí. Foi desapropriado para que essa área seja preservação, entre aspas, porque é uma área de depósito de lama da ALUNORTE. A realidade é essa [...].

Então a gente, quando é desapropriado do lugar, a esperança dos nossos pais é que o que vem de progresso, é que dê emprego pros seus filhos. Então, quando foram fazer as primeiras reuniões do projeto que ia ser desapropriado e tal, e que foi a CDI que tirou esse povo daí, que indenizou para entregar a área para a Vale, a área limpa 100%, o pedido da minha mãe era esse, que arrumassem emprego pros seus filhos. [...] Olha, a primeiramente era a expectativa de arrumar emprego [...] a expectativa era de crescimento dentro da empresa, logo que eu entrei...

O sonho do crescimento pessoal e da estabilidade na vida se materializa na conquista do emprego em uma grande indústria, como se observa nos relatos de Francisco, operador – “Imagine que eu pensei em ir pra empresa pra melhorar, pra estudar [...]” e de Edvaldo, ex-operador:

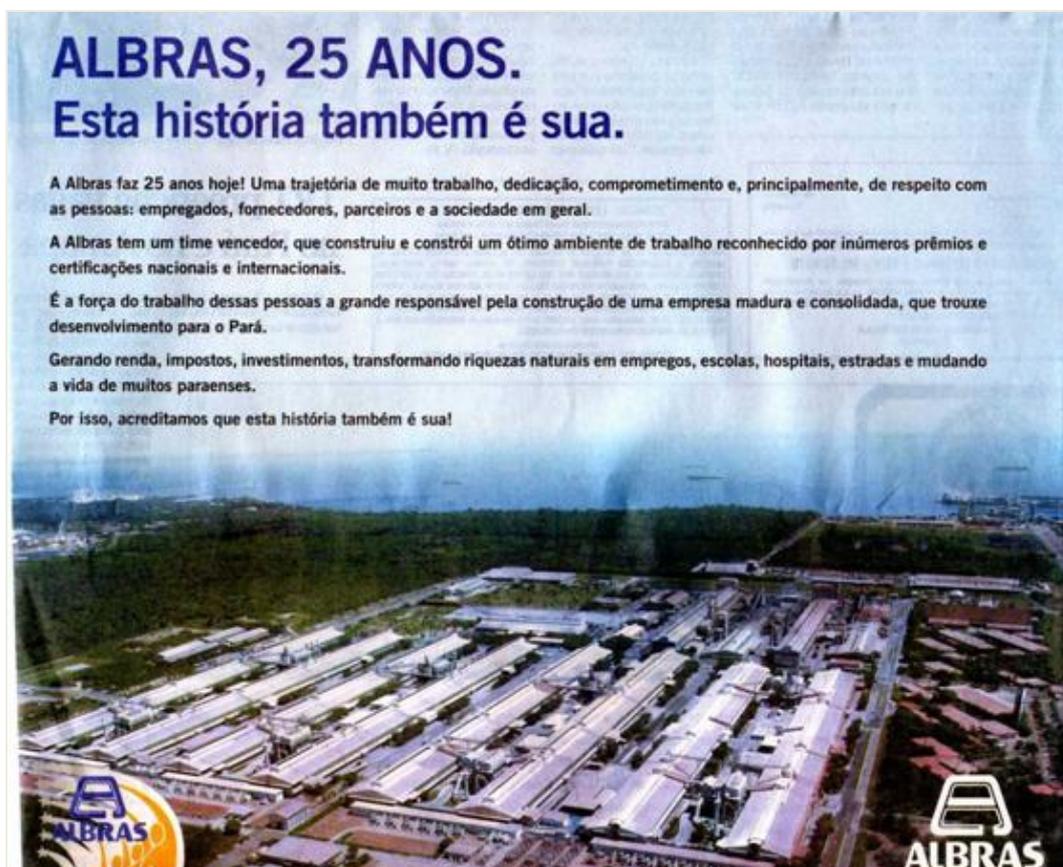
Quando eu estava fora da empresa, havia uma expectativa muito grande [...] Porque o sonho nosso era entrar na ALBRAS, que como se diz, a gente sonhava com algo melhor. Graças a Deus, Deus me ajudou a conseguir entrar na ALBRAS [...]. Aí o que acontece, na época eu estava namorando, eu queria casar e para mim valia tudo, arrumar um emprego, construir uma família, estava valendo tudo [...]

O discurso recorrente nos meios midiáticos relaciona a imagem da empresa ao desenvolvimento que reverte para a sociedade, fundamentalmente associado à ideia de responsabilidade social e de compromisso com as comunidades (Figura 1). Concepção que da mesma feita se revela no questionamento realizado por Otávio, um dos gerentes entrevistados: – “O que era Barcarena antes das empresas? Nada. Basta olhar o crescimento do IDH do município ao longo dos anos”. Ou ainda, nas apresentações institucionais da empresa em que é dado destaque às ações de responsabilidade social junto às comunidades da região.

Muitos dos projetos desenvolvidos junto às comunidades envolvem o trabalho voluntário de empregados da fábrica. O discurso empresarial sobre o trabalhador

comprometido favorece o engajamento destes que se dedicam a desenvolver ações relacionadas à empresa mesmo nos seus momentos de folga.

Figura 1 – Anúncio publicitário da ALBRAS



Fonte: Jornal O Liberal (2010)

Quanto ao sonho de crescimento pessoal, presente na fala de alguns trabalhadores, é possível perceber que ele não se traduz na realidade da empresa. Ainda hoje, passados vinte e cinco anos do início da operação na fábrica, os cargos de alta direção continuam a ser ocupados por pessoas que vêm das regiões ditas “mais desenvolvidas do país”. Quanto à cooptação da força de trabalho para o chão-de-fábrica, esta sim ocorre junto à mão-de-obra local, através de eventos como a EXPO CCQ ALBRAS, a Festa das Conquistas e as visitas programadas de familiares à fábrica, além do oferecimento de vagas de estágio que são oportunizadas para os filhos de trabalhadores. Situações que contribuem para o preparo de uma segunda geração de trabalhadores.

A baixa qualificação da mão-de-obra é apontada pela empresa como justificativa para o fato da maioria dos trabalhadores locais ocuparem funções como a de operador. Entretanto, pode-se avaliar a contradição entre este discurso e o que informa a própria ALBRAS no

“Relatório Anual ALBRAS 2010” – das 33 admissões ao cargo de operador de produção ocorridas em 2010, 32 resultaram do programa “Futuros Profissionais” mantido pela empresa com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI), que existe exatamente com o objetivo de desenvolver a formação profissional na região, preparando candidatos a postos operacionais a serem ocupados seja na ALBRAS ou mesmo em outras empresas. Os investimentos da empresa se voltam para atender a seus próprios interesses e a questão de outras possibilidades de qualificação da mão-obra local continua deixada de lado.

Considerando-se a cooptação dos filhos dos trabalhadores, ao confirmar as visitas dos filhos diversas vezes à fábrica e aos eventos promovidos pela ALBRAS, percebe-se no relato de Nazaré (esposa de um dos operadores entrevistados) a reprodução do sonho que destina à empresa o lugar que proporciona boas oportunidades:

Não, é o sonho deles. Eles dizem que, depois que o pai deles entrou pra empresa, a vontade deste meu mais criança, o sonho dele era esse. [...] Ele dizia: Mamãe, eu quero trabalhar na ALBRAS. O meu maior sonho é trabalhar na ALBRAS. [...] que ele quer o mesmo que o pai dele fazia lá, ele quer trazer dinheiro, sabe? (Nazaré, esposa de um dos operadores entrevistados)

Entretanto, a possibilidade de desenvolvimento veiculada pela empresa passa a ser questionada quando o sonho assume características de pesadelo para aqueles trabalhadores que vivenciaram na pele o dia-a-dia da empresa e que nela adoeceram, como se observa a seguir:

[...] desse Serviço Social que a empresa mostra em outdoor, mostra na televisão, Vale do Rio Doce comprometida, mas aquilo é só imagem, aquilo em prática não existe não só pra nós, que somos funcionários, trabalhadores adoecidos como não existe para os ribeirinhos que são prejudicados pela contaminação dos rios, do solo, principalmente do meio ambiente de Vila do Conde, você entendeu. [...] porque o que eles colocam não é a realidade. Não existe isso que eles colocam, existe uma outra realidade, pra quem tá fora, tá pensando que acontecesse, mas quem está dentro, tá vendo que não acontece. (Carlos, ex-operador, dirigente da ADRVDT).

O que passava na minha cabeça assim que a ALBRAS era uma coisa ... mil maravilhas, né. Aí depois que eu comecei a trabalhar lá e aí com relação ao trabalho eu vi que não era isso, entendeu? Porque lá dentro é que você vê que o pessoal diz assim: - Rapaz, tu vieste para o inferno [...] (João, ex-operador).

No livro *A história da ALBRAS* chama a atenção que mesmo ao abordar os inúmeros percalços políticos, econômicos, geográficos, sociais, culturais para viabilização do projeto de implantação da empresa e mesmo ao realizar pequenas citações quanto ao calor característico do clima quente e úmido da região (TEIXEIRA, 2008), este não faz referência às dificuldades

enfrentadas pelos trabalhadores na inauguração da fábrica. Desta feita, é na memória dos entrevistados que se encontram os registros sobre o ambiente, as condições de trabalho, os riscos, acidentes de trabalho, as mudanças tecnológicas e suas consequências, entre outros aspectos por eles enfrentados ao longo dos anos como foi possível constatar na presente pesquisa.

5.1.3 A redução como o inferno

Para os trabalhadores que acompanharam a “partida dos fornos”, expressão utilizada para fazer referência ao início da operação da fábrica, o calor insuportável e o excessivo esforço físico permitiram caracterizar simbolicamente o ambiente de trabalho como inferno, o que pode ser observado na fala de João, ex-operador:

Porque a Redução era tratada como inferno. Não sei se você já ouviu alguém falar no decorrer do que você já passou [...] era tratado de inferno. Ah! Você já vai lá para o inferno, quer dizer, era porque os fornos eram tudo abertos e você trabalhava numa temperatura de mil e poucos graus. Esse horário de uma hora da tarde, nem pensa. Tinha hora que a pessoa tinha vontade de desistir porque era um trabalho muito pesado, muito cansativo (João, ex-operador).

No início das atividades na fábrica, aliando-se ao clima da região, os fornos em operação não tinham tampas e chegavam à temperatura de aproximadamente 960°C e provocava um calor extremado. A partir da classificação de riscos ocupacionais como previsto na legislação⁴⁹, destacam-se, na fala dos trabalhadores, os principais riscos aos quais estavam submetidos neste ambiente de trabalho considerado infernal.

Sem dúvida, o calor é, entre os riscos físicos, o mais citado pelos operadores, ex-operadores e trabalhadores terceirizados que trabalhavam na área operacional. Entretanto, os riscos químicos também foram mencionados, seja quando se referiam à manipulação de diversas substâncias químicas, seja quando utilizam a expressão “poluição” para fazer referência ao contato com a poeira e gases presentes no processo produtivo. Ainda, os riscos ergonômicos são dignos de nota, principalmente aqueles referentes ao esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, controle rígido de produtividade e em menor escala exigência de postura inadequada, monotonia e repetitividade e; os riscos de acidentes relacionados a quedas de material, quedas devido à passagem entre níveis diferentes, deslocamento de veículos, projeção de metais.

⁴⁹ Anexo IV estabelecido pela Portaria N°25 de 29 de dezembro de 1994 da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Carlos, ex-operador e dirigente da ADRVDT descreve detalhadamente como era o trabalho no momento de partida dos fornos:

Olha, uma parte que a gente sofreu muito dentro da Redução, uma parte sofrida lá, que eu posso dizer assim, foi a parte que nós pegamos a partida dos fornos. [...] A gente tinha que peneirar o coque, tinha que ser um coque com um granulado bem fino, que não podia encostar o anodo com o cadoto, tá, tinha lá dois centímetros, dois a três centímetros, deveria ficar. E a gente peneirava o coque.

Outra coisa, a gente cortava o amianto com tesoura, uns pedaços assim de dez por vinte, dez por quinze, que a gente colocava assim nos cantos dos anodos por cima que era para abafar para o forno não perder aquela temperatura de aquecimento, certo. E a gente cortava no canto do anodo, principalmente, o anodo 1, 9, 10 e 18, que tinha que cortar com um machado aquele anodo. Você entendeu?

E você sabe, também a gente trabalhava na partida, você não sabe, a gente trabalhava com peso. Quais esses pesos? Principalmente os grampos dos anodos, tinha carregar e colocar, além de colocar você tinha aquela situação de se colocar errado, quando encaixava errado tinha o campo magnético. Como é puxar aquilo de lá? A gente tinha uma chave manual para apertar esses anodos. Tinha uma outra situação que a gente carregava sacos de barrilha e criolita, sacos de 50 kg, e fluoreto também. [...] e o forno era aberto, tinha que ficar todo o tempo aberto e quando a gente ia pré-aquecer esses fornos era uma temperatura muito alta e aquele cheiro muito forte mesmo como se você jogasse uma [...] como eu posso dizer assim [...] um produto assim que você joga, que você não consegue estar perto dele porque sufoca.

E a máscara que a gente usava não era adequada, você suava, molhava ela, ensopava, tinha que tirar da boca. Você só faltava engolir ela, respirava ela pra dentro, puxava ela ia embora, tinha que tirar ela pra respirar, e o teor muito forte dos produtos todinhos, da criolita, barrilha, do banho [...].

O campo magnético também pra você apertar o barramento, afrouxar o barramento, uma chave cumprida, pesada, uma marreta que ela dava uns 20 kg para você bater a cunha ou tirar a cunha também, você entendeu? Era um trabalho que desgastava muito a gente, que você chegava na sua casa e só tinha vontade de só jogar assim, se jogar [...] você não tinha vontade de sair, ficar com a família, assim. Era muito desgastante pra gente. Isso, por exemplo, pra quem pegou a partida foi um sofrimento muito grande, como eu peguei a partida (Carlos, ex-operador e dirigente da ADRVDT).

Neste relato, ele fala sobre o contato com o amianto. Além dele, outros dois entrevistados fizeram referência à utilização desse produto em virtude do trabalho na fábrica. Sabe-se que o amianto, também conhecido como asbesto, é uma substância cancerígena, proibida pela Convenção 162 da Organização Internacional do Trabalho. Os sintomas associados ao contato com o amianto podem levar anos para se manifestar, o que interfere na avaliação de um possível nexos causal entre patologias provocadas pela substância e sua relação com o trabalho. No Brasil, quarto produtor mundial de amianto, sua utilização ainda hoje é grande e a luta por seu banimento encontra-se longe de terminar.

Outro aspecto, presente no relato de Carlos e de outros vários trabalhadores, aponta para o campo magnético presente na área de Redução, haja vista que o elemento crucial para que ocorra a produção de alumínio primário é a contínua corrente elétrica. Assim, os operadores comentam que o esforço físico no manuseio das ferramentas de metal é intensificado devido ao campo elétrico, tornando o “esforço dobrado”.

Por fim, o uso do equipamento de proteção individual (EPI), em especial das máscaras, era dificultado pelo calor e consequente suor, impedindo o seu uso ininterrupto pelos trabalhadores. Aqui, caracteriza-se a distância entre a norma prescrita (necessidade do uso do EPI) e o trabalho real, sua não utilização pelos operadores, incomodados pelas máscaras molhadas decorrente da transpiração.

Melhorias no ambiente de trabalho ao longo dos anos são percebidas pelos trabalhadores e em grande parte são atribuídas à tecnologia, mas o processo ainda comporta riscos que se mantêm. Portanto, o calor, o ruído, a “poluição” ou “poeira” em referência à utilização de inúmeros produtos químicos, o campo elétrico e o esforço físico necessário para a execução de diversas tarefas continuam a ser citados pelos trabalhadores como riscos das atividades que desenvolvem.

O que corrobora, em grande medida, os dados coletados por Neves (2009) ao analisar registros de CAT encontrados nos arquivos do INSS em São Luís (MA), no período de 1984-1990, referentes a trabalhadores da ALUMAR⁵⁰. Esta empresa, produtora de alumínio primário, tem um processo de produtivo similar ao da ALBRAS. A autora destaca como as causas de acidente mais citadas: manipulação de máquinas e ferramentas, “poeiras” e agentes químicos, esforço físico excessivo e quedas de níveis.

Do mesmo modo, em estudo realizado pelo Instituto Observatório Social (IOS, 2008), ao estabelecerem comparação entre 04 empresas da cadeia produtiva do alumínio – Mineração Rio do Norte, ALUNORTE, ALBRAS e ALUMAR – referem, quanto à avaliação dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho, que em média, as avaliações sobre a ALBRAS foram piores e que as melhores foram atinentes à ALUMAR. Ainda, no conjunto, os itens melhor avaliados foram iluminação e limpeza e os mais problemáticos foram temperatura, ruído e qualidade do ar. Os autores ressaltam que na ALBRAS e na ALUMAR, a temperatura foi o principal problema destacado, o que remete ao próprio processo de produção, posto que, que na etapa de eletrólise os fornos chegam a temperaturas de 1200° C.

O quadro elaborado pelo IOS (2008) é reproduzido na Tabela 3.

⁵⁰ O Consórcio de Alumínio do Maranhão (ALUMAR) é um complexo produtor de alumina e alumínio primário formado pelas empresas ALCOA, Rio Tinto Aluminium Limited of Canada (ALCAN) e BHP Billiton.

Tabela 3 - Avaliação dos empregados sobre as condições de trabalho (em %)

Aspectos do ambiente de trabalho	ALBRAS			ALUNORTE			ALUMAR			MRN		
	Bom	Regular	Ruim	Bom	Regular	Ruim	Bom	Regular	Ruim	Bom	Regular	Ruim
Temperatura (calor/ frio)	32,5	32,9	33,3	44,1	35,7	19,4	36,1	34,7	29,2	54,3	30,0	13,4
Iluminação	77,1	20,0	1,7	62,7	32,1	2,8	80,7	18,2	1,1	67,6	24,3	4,9
Ruído	22,9	43,8	30,8	27,8	36,9	32,9	32,8	37,2	29,9	23,5	34,4	39,3
Qualidade do ar	25,8	40,0	33,3	29,3	42,5	26,2	31,8	40,1	28,1	35,2	34,4	27,1
Ordem/ organização	73,3	22,5	1,7	51,6	39,3	6,3	79,6	19,7	0,7	65,6	26,7	4,5
Limpeza	71,5	26,8	0,4	55,9	36,9	4,4	79,2	19,7	1,1	57,9	34,0	4,0
Conforto	47,5	41,7	9,6	36,9	47,2	13,9	50,7	39,1	10,2	49,4	37,7	10,5

Fonte: Pesquisa Amostral/IOS (2008)

Quanto aos trabalhadores terceirizados, deve-se considerar a maior amplitude de tarefas desenvolvidas por eles. Contudo, sua atuação dentro do espaço da fábrica, expõe-lhes muitas vezes, ao mesmo ambiente que os trabalhadores diretos da empresa.

Um dos traços da reestruturação produtiva é o crescimento da terceirização, tornando-se uma característica também da ALBRAS. Além dos serviços mais típicos que comumente são delegados às empresas terceirizadas, processos que anteriormente eram ligados mais diretamente à operação, hoje estão terceirizados, assim como, serviços de faxina e manutenção.

Seguem-se, abaixo, primeiro, o diálogo com um trabalhador e relatos de outros trabalhadores terceirizados:

Maiores riscos era a gente ficar exposto naquele calor grande, por não ter condições de usar cinto de segurança. A gente poder escorregar cair dentro de um forno daquele [...] (Waldemar, terceirizado).

Vocês não usavam cinto? (Pesquisadora)

Não, porque não tinha onde colocar [...] Como eu lhe falei, tirava a plataforma e nos trabalhava em cima dos barramentos. [...] Nós trabalhávamos 10 minutos, 20 minutos debaixo do forno e passava 40 fora pra recuperar. [...] Era um calor, horrível [...] Desesperador. Mesmo com o forno desativado. Mas o forno do lado tava ativado [...] Tá me entendendo? Além do fogo, do calor do forno, era o calor da solda elétrica direto, direto [...]. O cheiro de fumo, fumo forte [...] Um fumo [...] Aquilo ali [...] Ô meu Deus [...] Te prendia assim como se fosse uma cânfora, sabe? Uma naftalina [...] Assim, de dentro dos fornos [...] E ali é o gás, né? E a gente convivia com aquilo de noite. Cheirava aquilo tudinho [...] Tinha gente que não aguentava, que desmaiava. Era muito cruel o serviço, muito cruel (Waldemar, terceirizado).

A gente começou a trabalhar com forma de madeirite e depois mudou para uma tal de forma metálica. Forma de painel de aço. [...] Muito grande [...] porque não dá pra carregar no ombro, tinha que carregar na cabeça, aqui no capacete. É uma forma quadrada de um 1,20 por 1,20 m. Aí tinha que carregar na cabeça. [...] Olha! Ela pesa uma faixa de uns cinquenta quilos essa forma porque ela é de aço, é uma forma de aço, ela é muito pesada (Nelson, terceirizado).

Doutora, ali dentro tudo [...] dentro de uma sala de redução, você tem que ficar atento. Tudo pode vir um acidente e você chegar a morrer. Choque elétrico dentro do forno, você pisar no canal do forno, você cair dentro do forno, você ser batido por uma ponte rolante, equipamentos, empilhadeiras transitando, você ser atropelado por uma empilhadeira, carro de metal, você pode ser apanhado por um carro de metal, você pode colidir com uma ponte rolante, um carro de metal pode colidir com uma empilhadeira ou até, qualquer coisa, uma pessoa passando, você tem [...] A tua visão é pouca, não tem visão, principalmente quando você está fazendo corrida de metal, que você está correndo metal, que mediante a posição do forno por intermédio de um cadinho com injeção de ar comprido e aquele período todo ele fica te colocando em situação difícil, porque você fica com a tua atenção aqui e sabendo que tem gente trabalhando aqui atrás de você e qualquer descuido você pode se colidir com o forno (Lázaro, ex-operador, terceirizado).

Os riscos citados muito se assemelham com aqueles verbalizados pelos operadores, entretanto, em sua entrevista, Waldemar sugere atividades de maior risco e esforço físico desenvolvidas por trabalhadores terceirizados do que trabalhadores diretos da empresa. A faxina é um tipo de atividade, caracterizada pelos operadores, como extremamente desgastante fisicamente e que inicialmente era realizada por eles e hoje, é atribuição de uma empresa terceirizada.

No processo de reestruturação produtiva e de precarização do trabalho, um novo cenário se delineia à segurança e à saúde do trabalhador. Tarefas mais arriscadas passam a ser desenvolvidas pelos trabalhadores, em especial, aqueles terceirizados, na medida em que poucas são as empresas que se voltam à questão da segurança e da saúde e pouca é a capacidade efetiva do Estado de realizar fiscalização dos ambientes de trabalho, que se estruturam em redes de pequenas empresas que se relacionam não só com a empresa contratante, mas entre si, gerando processos de quarteirização.

5.1.4 Tecnologia: o que mudou e o que persiste ao longo do tempo?

Estudos como o de Gomes (2002) indicam que as mudanças tecnológicas ocorridas na ALBRAS, como as referentes à automação dos fornos, contribuíram para a melhoria das condições de trabalho. O que foi corroborado pelos operadores, ex-operadores, trabalhadores terceirizados, sindicalistas, gestores e técnicos entrevistados no presente estudo. Estes foram

unânicos em afirmar que mudanças advindas do uso de tecnologia foram fundamentais para a melhoria dos ambientes, condições de trabalho, abolindo ou mitigando, ainda, os riscos ocupacionais ao longo dos anos.

A expressão tecnologia, contudo, como empregada pelos entrevistados refere-se especialmente aos incrementos em equipamentos e maquinários capazes de melhorar quantitativa e/ou qualitativamente a produção, assim como, a segurança e a saúde dos trabalhadores, se não vejamos:

Em relação às tarefas, tinha a troca, por exemplo, que a gente tem que escumar os fornos, hoje, ainda tem que escumar, só que tem o papa-lamas, você tem o controle aqui à distância. Na época não, você ia com uma escumadeira de mais ou menos dois metros e pouco e você ia na boca do forno, puxava aquele negócio lá. Precisa duas pessoas para fazer isso, era um negócio muito pesado e arriscado. Aí caía um pedaço de anodo, também tinha que usar essa mesma ferramenta e tentar puxar, era um negócio desgastante, era perigoso (Rodrigo, operador).

Olha, ao longo do tempo, nós tínhamos uma tarefa que era a questão de adições de matéria prima que nós usávamos sacos de trinta, cinquenta quilos, carregávamos para colocar dentro do forno. Foi criado equipamentos que hoje a gente através de pontes rolantes, a gente içava aquele peso, coloca na direção do equipamento, abre, ele vasa dentro e através dali, a gente pega e vai colocando forno a forno sem nenhum esforço físico [...]. Então, isso melhorou muito essa questão de coluna. Essa questão ergonômica toda foi melhorado muito com isso. Tem outro equipamento que era assim muito exposto a qualquer risco de acidente que era uns medidores de anodo que a gente tinha, hoje automatizou, quando você está dentro da cabine, de dentro da cabine você faz todas as medidas necessárias não precisa mais ir lá se expor ao calor, então, uma série [...] Se eu for relatar, são muitas as melhorias que a gente tem na área que melhorou a qualidade do trabalho (Tomás, gerente operacional).

Por parte da questão ambiental, a questão dos gases dentro das reduções, houve uma melhora significativa, a empresa investiu grandemente na ampliação da sua planta de tratamento de gases, evitou muito gás dentro da área, muita fumaça que existia dentro dos galpões (Fernando, operador, sindicalista).

Embora sejam claros os investimentos da empresa em mudanças tecnológicas, como explicitado na fala do sindicalista, é significativa a percepção dos trabalhadores de que apesar das melhorias, o trabalho não foi alterado a ponto de se afirmar o desaparecimento do desgaste por ele provocado. No relato do operador, o trabalho continua “pesado”, como se observa a seguir:

Antigamente eu peguei muito pior do que hoje, que era muito mais pesado, muito mais cansativo, apesar de ter mais gente, mas era muito mais cansativo. [...] Maquinário. Porque nós tínhamos [...] porque a nossa função

era produzir alumínio líquido [...] só que em virtude do processo lá, gerava o que a gente chama de carvão, gerava impurezas que teria que ser retirada do forno.

Na época era com uma [...] a gente chamava de escumadeira, só que muito pesada, tinha que ser no braço e muitas das vezes a gente fazia sozinho porque não tinha parceiro para ajudar. Depois passou a ser utilizado o papalimas que melhorou, realmente melhorou muito, **mas ainda continua pesado o serviço** (grifo nosso).

E nesse meio tempo que a gente foi fazendo isso, acho que durante doze, durante mais de dez anos, fazendo só dessa maneira assim, tirar pedaço de anodo quando estava gasto, pesada em média 100 kg, tinha que puxar também com uma ferramenta pesada. Só sei que fora isso tinha o campo magnético que triplicava o nosso trabalho, a força era muito maior. Quem entrou em 85 até 97, 98, passou por isso, até o ano 2000. Foi muito difícil mesmo (Antônio Carlos, operador).

Nas falas de alguns entrevistados, há a percepção que os trabalhos resultantes dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) em muito contribuíram para as melhorias nas condições de trabalho, com destaque para o controle dos riscos ergonômicos. Devido a sua importância, os CCQ merecem uma discussão mais detalhada no presente estudo.

A utilização da tecnologia é um dos pilares do sistema de Gestão da Qualidade Total e por sua vez do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da ALBRAS. Contudo, é interessante perceber na análise realizada pelo sindicalista Fernando a existência de “tecnologia muito mais avançada do que hoje a ALBRAS tem, uma tecnologia que já está bastante ultrapassada no processo”. Aspecto que pode estar associado ao lugar ocupado pela ALBRAS dentro do grupo Vale, referido por alguns dos entrevistados como “deslocado”. Assim, o *métier* da Vale seria a mineração e não a metalurgia, por isso a ALBRAS não seria alvo de grandes investimentos. Sobre a compra da ALBRAS pela Norsk Hydro, um dos gerentes entrevistados afirma:

Ei Laura, eu penso que seja para melhor. Por quê? É uma empresa do ramo, é uma empresa que detém tecnologia, que detém centros de estudos avançados na área do alumínio, eu acredito que ela vindo pra cá, a ALBRAS vai dar um pulo significativo. [...] Porque a Vale não era, como ela sempre deixou bem claro, o negócio dela, cuidar da área de alumínio [...] Então, ela não estava mais investindo, nós estávamos fechados aqui, isolados na Amazônia, sem muita perspectiva. Então, isso foi difícil pra gente, com a venda, a troca de acionista aí, a gente espera que a ALBRAS agora sim possa deslanchar em termos de tecnologia, desenvolvimento, produtividade, eu acho que isso vai ser muito bom (Tomás, gerente operacional).

Além de apontar para o lugar da ALBRAS dentro do grupo Vale, na concepção de Tomás se explicita o que Novaes e Dagnino (2004), pautados no pensamento de Andrew Feenberg, postulam como sendo o fetiche da tecnologia. Afirmam os autores que de maneira análoga ao conceito de fetiche da mercadoria utilizado por Marx, Feenberg aponta que a

tecnologia, fundamentada em parâmetros exclusivamente técnicos seria entendida, portanto, como politicamente neutra, a-histórica e não permeada pela luta de classes, atrelada à ideia do conhecimento científico sempre como algo linear e progressivo. Entretanto, para o autor de filiação marxista, a tecnologia concebida a partir da perspectiva histórica não pode ser compreendida como algo intrinsecamente bom, que existe para libertar o homem das dificuldades inerentes ao trabalho. Ao incorporar valores da sociedade industrial, a tecnologia revela sua falsa neutralidade, apresentando-se como importante veículo para a dominação social, o controle social e a concentração de poder pelas elites capitalistas.

A tecnologia se sujeita ao conflito histórico entre os detentores dos meios de produção e a mão de obra assalariada, em função da luta de classes no capitalismo. A posse da iniciativa técnica ou mesmo o controle das decisões de caráter técnico pelos capitalistas apresenta um poder de determinação semelhante à posse do capital, dando-lhes maior poder nas escolhas dos artefatos e processos de trabalho (NOVAES; DAGNINO, 2004).

Sob o discurso da melhoria do processo de produção e das condições de trabalho, o emprego de tecnologia assume destaque na reestruturação produtiva contribuindo para alterações na composição da força laboral com consequentes mudanças ou mesmo redução dos postos de trabalho. Aspecto pontuado pelo sindicalista Fernando ao se reportar a ALBRAS: “A questão de tecnologia melhorou. Mas, o que aconteceu com a tecnologia? Ela reduziu o quadro.” Nesse sentido, ela revela sua face mais perversa ao trabalhador, que alijado do poder decisório quanto a sua utilização, vê crescer o desemprego.

A tecnologia também se fez sentir em novas formas de gestão da produção e do trabalho, em especial a partir da adoção de princípios do modelo toyotista na década de 1990, o que impactou significativamente na organização do trabalho. Gomes (2002), ao analisar as alterações tecnológicas vivenciadas na empresa, afirma que para além da melhoria das condições físicas de trabalho, as mudanças favoreceram uma maior adesão dos trabalhadores ao projeto da ALBRAS, uma vez que espelhariam a preocupação da empresa com seus trabalhadores. Contudo, as melhorias obtidas seriam fruto do estágio atual da concorrência intercapitalista que impõem a necessidade de modernização, expressa nas melhorias tecnológicas e nas novas formas de gestão do trabalho.

5.1.5 Condições de trabalho

Outro aspecto, distinto das condições ambientais já apresentadas, vividas pelos trabalhadores, mas que se configura importante para a compreensão de como se desenvolve o

processo de trabalho na ALBRAS, refere-se ao sucateamento dos equipamentos. Quebras de equipamentos, paradas constantes para manutenção, falta de equipamentos, gerando a necessidade de executar a tarefa de modo improvisado, são citados por diversos trabalhadores como demonstram os seguintes relatos:

Colocava o [...] quando a talha tava bom, boa, você carregava na talha o produto. Cortava o saco, botava, fazia aquela quantidade determinada e despejava no tanque. Quando não tinha, por várias vezes nós fizemos carregando nas costas mesmo. Não tinha, tá quebrado, tem que fazer, tá pegando [...] e vamos pra luta (Maurício, ex-operador).

Têm muitos problemas como: as pontes da empresa estão todas velhas, tudo sucateado, os mecânicos que trabalham lá, que fazem essas coisas, eu posso falar assim pra você, eles fazem “gambiarra”. Porque é umas pontes que não tem mais condições, os equipamentos da empresa estão todos velhos, tudo velho. [...] As empilhadeiras da empresa não prestam. Têm duas empilhadeiras e um trator, você tem uma ficha de fazer inspeção, é um operador por mês pra fazer a segurança dos seus equipamentos. Os equipamentos dela não prestam, você pega uma empilhadeira pra rodar 08 horas, ela não roda 08 horas, às vezes, ela roda 02 horas, às vezes ela passa o turno todo encostada lá. O mecânico vai lá olhar e diz: Olha, leva pra oficina que não tem jeito [...] O trator da empresa, os tratores da empresa você não tem farol, quando pega de um lado do outro lado não pega, quando tá queimado de um lado, do outro lado está quebrado (Sérgio, operador).

Segundo o sindicalista Fernando, a passagem de empresa estatal para empresa privada, por sua vez calcada na lógica de otimização de custos, em muito contribuiu para o sucateamento dos equipamentos da fábrica, assim diz:

O que acontece com a ALBRAS? Vamos fazer uma avaliação da história da ALBRAS, a vida da ALBRAS, 25 anos de ALBRAS. A ALBRAS era uma estatal, era da Vale do Rio Doce, era nossa, era nacional e passou por um processo de privatização [...] O Fernando Henrique começou a vender todas as empresas do Brasil e aí resolveu vender a Vale. E de lá começou dentro da máquina privada, as otimizações de custos. Porque o capital é: quero dinheiro e quero reduzir custos. Se de alguma forma, no mercado eu não consigo para o meu produto um valor maior, eu vou reduzir meus custos para o meu lucro ser maior. É a tal da otimização ... E aí começou o sucateamento na ALBRAS, os equipamentos começaram a sucatear, a reposição de peças muito lenta (Fernando, operador, sindicalista).

Torna-se inevitável associar as constantes quebras de equipamentos, problemas de manutenção e reposição de peças ao fato da existência de pendências⁵¹. Os operadores atribuem aos problemas com equipamentos à ocorrência de frequentes situações de

⁵¹ Pendência é a expressão utilizada na empresa para fazer referência à atividade que deveria ter sido realizada por determinada equipe de trabalho no turno, mas que devido a situações imprevistas, como a quebra de um maquinário, por exemplo, não foi possível de ser executada, tornando-se, tal atividade pendente para ser realizada pela equipe de trabalho que assumirá o turno subsequentemente.

pendências. Como será analisado mais detalhadamente no próximo capítulo, por hora, basta compreender que as pendências geram sobrecarga de trabalho, bem como, provocam tensões entre operadores e gestores, assim como, dos primeiros com seus pares.

5.1.6 “Ação e emoção”: segurança e saúde do trabalhador nos CCQ

Fruto da gestão pautada nos princípios do toyotismo, os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) têm permitido a participação direta dos trabalhadores na busca de melhorias para o processo de produção e a segurança e saúde dos trabalhadores. Como preconiza o modelo japonês, não existiriam razões para não utilizar a criatividade do trabalhador e seu conhecimento cotidiano em benefício da produção, inclusive, como medida de ordem econômica no intuito de favorecer a redução dos custos (BERNARDO, 2009). Nos relatos que se seguem, é possível verificar a ênfase na segurança presente nos trabalhos, bem como, o ideário que sustenta a existência dos CCQ, qual seja, que o trabalhador tem o conhecimento sobre o cotidiano do trabalho capaz de ser utilizado em prol da produção e de melhorias nas condições de trabalho.

[e] o CCQ, que num primeiro momento tinha dado errado, passou a ser uma das maiores ferramentas que a gente tem aí de prevenção também. Porque a maioria dos trabalhos, eles tão melhorando as condições. Inclusive, se você pegar a lista dos trabalhos, você vai ouvir falar de segurança quase sempre, porque é o próprio pessoal de campo vendo onde ele poderia melhorar a segurança deles, e a empresa, é claro, agradece, adota e age e apoia imediatamente, né? As correções, os ajustes, a troca de equipamento, de condições [...] sem dúvida que isso é uma contribuição fantástica que os próprios empregados deram pra melhoria de condições de trabalho aqui, né? (Otávio, gerente de área).

Essa questão do CCQ que está dentro da Gestão de Qualidade nossa, que a gente quer e tem uma frase que é muito bonita: “Quem vive a situação, sabe a melhor solução”. Então, a gente trabalha muito com isso, quer dizer, eu estou executando uma tarefa, eu vejo um risco e eu vejo um potencial de melhoria ali, o operador, o empregado tem liberdade de fazer aquela melhoria ali. A empresa dá essa liberdade e com isso a gente eliminou muitos riscos de acidente, muitos riscos a nível de ergonomia que tinha, postura dentro da área que você executava aquela tarefa, isso foi melhorando com as melhorias implantadas pelo próprio empregado. Isso pra mim foi fundamental (Tomás, gerente operacional).

Apesar do destaque dado à possibilidade de liberdade para criar e inovar oportunizada pela empresa aos trabalhadores, também é possível observar na fala do técnico entrevistado, a triagem dos trabalhos feita por gestores e técnicos:

Aí a gente faz o destaque. A gente escolhe aquele que teve um destaque maior em prevenção e produção. Entendeu? Itens importantes, prevenção de

acidentes e produção. Esse foi bom? Foi. Teve destaque? Teve. Então esse vai para expor no CCQ. Porque são muitos os trabalhos, não dá para colocar todos. [...] Eu, como técnico de segurança, eu sempre peço para os grupos que me solicitam, eu digo: “Olha, quando tiver pronto o trabalho ou quando vocês estiverem na fase de observação, marquem uma reunião e me chamem para participar. Eu vou fazer uma crítica de segurança” Ver o que tem de risco de acidente ou não. Porque se a gente deixar muito livre pode ser que tenha algum trabalho que facilite a tarefa, mas que crie uma condição de risco. Aí nós não podemos deixar que isso aconteça. Ele tem que facilitar a tarefa, e também tem a prevenção de acidentes, eliminando o risco. [...] Nós temos umas apresentações internas aqui dentro da fábrica. Aí a gerência escolhe três ou quatro avaliadores que são da parte de engenharia e eles vão pra lá pra observar os trabalhos. [...] e aí a gente escolhe esses dez. Aí esses dez a gente joga pra apresentação na EXPO CCQ (Rogério, técnico de segurança).

O que está em jogo é a distância entre o discurso sobre a autonomia, utilizado pelos defensores da gestão toyotista, posta como radicalmente distinta do modelo de gestão taylorista-fordista ao qual se propõe a superar e a real margem de autonomia dada aos trabalhadores em ferramentas como as do CCQ, por exemplo. Para Bernardo (2009, p. 112), a autonomia é preconizada na gestão empresarial como condição fundamental para o bom desempenho da organização nos moldes da reestruturação produtiva. Entretanto, seria uma autonomia adaptada aos tempos modernos. A concepção de autonomia proposta pelos autores do *management* difere daquela atribuída pelo senso comum e mesmo pela sociologia do trabalho, que implicam acepções de liberdade, independência e influência.

O que se propõe é a substituição da “autonomia por meio da independência” pela “autonomia na interação” quando se questiona a capacidade do ser autônomo governar-se por si mesmo no ambiente onde se estabelecem relações de ordem causal. Nesse sentido, é possível associar a autonomia e a capacidade de negociação com outros seres autônomos pela ação em projetos comuns, bem como, o agir em prol da organização da qual é membro. O que reflete a defesa dos interesses da organização (CHATZIS apud BERNARDO, 2009).

Do mesmo modo, para os autores do *management*, os trabalhadores devem utilizar “[...] as possibilidades de ação previstas no enfrentamento de ‘eventos’ que dizem respeito à execução do trabalho e não a aspectos que envolvem, por exemplo, a gestão” (BERNARDO, 2009, p. 115). Esta última seria de fato a instância que implica o poder decisório.

As opiniões distintas dos trabalhadores sobre os CCQ como que em um movimento pendular, oscilam entre a crença de sua eficácia, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho dos próprios trabalhadores e a crítica que apontaria seus resultados como importantes para a empresa, mas não para os operadores.

Mudou muito. Porque eu com CCQ, eu consegui mudar. A mesa de chumbamento já não é mais aquela mesma de esforço físico repetitivo. Os esforços que tem lá são poucos agora, a produção de metal pra solidificar antes fazia o dobro... hoje em dia eles só fazem uma média de cinco seis no máximo, solidifica no forno. O cadinho, eu aumentei a capacidade do cadinho. Quer dizer que isso daí melhorou [...] a qualidade de vida do forno e a produtividade também aumentou. A qualidade da produtividade também aumentou. Então, quer dizer, que a linha de chumbamento e a qualidade de vida melhorou. Não fica exposto diretamente ao calor (Francisco, operador).

A experiência no CCQ é... a experiência no CCQ pra mim não é pra mim, não é pro funcionário, é pra ALBRAS. Ela visa isso pra ela. Por quê? Quando você vai fazer o CCQ, está escrito lá numa pasta lá na sua avaliação, pra você mudar de cargo, que você não vai mudar, que você não muda que você não ganha nada, é só pra fazer a média, todo ano faz isso. Está escrito que você é voluntário, você é voluntário, você vai, você participa se você quiser, se você não quiser, você não participa, mas só que aquela palavra é tipo uma pressão. Você não participa e ali quando você vai fazer avaliação. Olha! Você não participa do CCQ [...]. Às vezes, como eu falei pra você, é pra ALBRAS? É. É pra gente também? É, mas não tanto pra gente porque é melhoria pra o seu trabalho, só que às vezes essa melhoria não bate, não bate com a gente. Às vezes o que a gente faz lá não é feito. Às vezes o seu trabalho é esquecido, ele é esquecido (Sérgio, operador).

Além dos aspectos explicitados na fala de Sérgio, indicando a pressão sofrida para a participação nos CCQ, item que consta inclusive da avaliação de desempenho dos operadores, assim como o não aproveitamento de todos os trabalhos realizados pelos circulistas, outros aspectos são apontados pelos sindicalistas. Paulo, sindicalista, destaca o CCQ como uma ferramenta a serviço do capital, capaz de extrair a mais-valia da mais-valia, posto que o trabalhador não ganha hora-extra para sua realização e algumas vezes nos seus momentos de folga está às voltas com as demandas da fábrica. Fernando, sindicalista, por sua vez, afirma que dentre suas consequências está um conjunto de melhorias que culminaram com a redução de postos de trabalho.

Na Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, o CCQ mesmo funcionaria como uma ferramenta capaz de favorecer a participação dos trabalhadores na prevenção da sua segurança e saúde, a partir dos seus conhecimentos sobre a atividade desenvolvida, bem como, a partir de suas capacidades de iniciativa, criatividade, liderança, entre outras. Em nome de uma aparente autonomia, os trabalhadores agem para atender aos objetivos da ALBRAS de melhorias com redução de custos, porém o que ocorre é a uma apropriação estratégica dos seus conhecimentos pela empresa. Os trabalhadores continuam alijados dos processos decisórios sobre aspectos fundamentais atinentes a sua segurança e saúde.

Como atividade do trabalho de campo, a participação da pesquisadora na 11ª. EXPO CCQ ALBRAS permitiu observar a diversidade de trabalhos gerenciados pela ALBRAS voltados para a redução de custos e segurança no trabalho. As fotografias apresentadas a seguir, registram cenas do evento.

Fotografia 4 - Faixa da 11ª EXPO CCQ - ALBRAS



Fonte: Acervo de fotos – Fundacentro (out. 2008).

A frase “Quem vive a situação sabe a melhor solução”, valoriza o saber operário, incentiva o trabalhador à participação e comprometimento com o trabalho, característico do ideário da gestão toyotista.

Em outro espaço, nesta exposição, um dos estandes, intitulado *Ação e emoção*, despertou curiosidade por sua denominação. O trabalhador responsável explicou que assim se chamava para representar o envolvimento deste grupo de trabalho com a empresa, pois ali, “vestia-se a camisa”. Expressão frequente no discurso do *management*, reflete a busca da gestão toyotista em alcançar o total engajamento do trabalhador, corpo-alma, ação-emoção, que reflete o controle do trabalho sobre a dimensão subjetiva como pontuado por Heloani (2003).

Muitos dos trabalhos observados na 11ª EXPO CCQ ALBRAS tinham por objetivo contribuir para a melhora das condições de segurança. Eventos desta natureza contribuem para fortalecer a cultura organizacional e, no âmbito da segurança e saúde, almeja incutir nos trabalhadores o que os gestores chamam de “conscientização em prol da segurança”. Portanto, a segurança passa a ser compreendida como resultado do comprometimento e da ação de cada um.

Fotografia 5 - Stand da 11ª EXPO CCQ - ALBRAS



Fonte: Acervo de Fotos - Fundacentro (out. 2008).

O trabalho em equipe, do qual os CCQ são expressão, é outro aspecto importante a se considerar. Valorizado pela gestão toyotista, por integrar esforços no intuito de garantir a sinergia necessária aos processos produtivos complexos, não tem se revelado capaz de promover relações de solidariedade e confiança entre os trabalhadores. Dotadas de uma autonomia parcial, as equipes são estimuladas a competir entre si e o produto dos trabalhos gerados a partir do engajamento, criatividade, experiência e saber tácito dos trabalhadores nem sempre merecem o justo reconhecimento.

5.1.7 Por uma “cultura de segurança”

Como foi possível observar anteriormente, a segurança e saúde ocupacional na ALBRAS é um tema significativo e está presente na sua própria missão institucional. Constitui-se como um traço da cultura organizacional, a ponto dos entrevistados aludirem à existência de uma “cultura de segurança” na empresa. “Produzir sem manchar com sangue o alumínio”, expressão utilizada por um dos trabalhadores componentes da CIPA; ou “Segurança e Saúde do Trabalhador em primeiro lugar, acima mesmo da produção”, citado por vários entrevistados, seria o seu principal valor.

Segundo o relato de um dos gestores entrevistados, a preocupação com a segurança esteve presente desde o início das atividades na fábrica. Houve a contratação de profissionais de fora, pois não havia mão-de-obra local com qualificação para assegurar o funcionamento técnico da estrutura em SST. Isto demonstra o pioneirismo na região em relação a sua política de gestão da segurança e saúde ocupacional:

Mas na parte de segurança, a empresa, ela, começou quase que criando uma cultura própria. Ela teve a felicidade de contratar bons profissionais, muito voltados pro assunto. [...] como muita gente foi importado, naturalmente porque o conhecimento, o know-how não tava aqui na época, né [...] foi trazido de fora, né? [...] Então eu acho que isso contribuiu muito pra ALBRAS porque a segurança sempre teve na ordem do dia aqui. Se você for andar pelas dependências da fábrica, ver as campanhas de segurança desde 1984, você vai ver, temas, chamadas e *printers*, e etc. e tal espalhados aí pela fábrica nos outdoors, tudo [...] as campanhas de segurança que se repetem a cada ano. Então, desde o início a empresa realmente levou esse assunto pra uma primeira linha, né? Junto com a [...] então, quer dizer, hoje a gente diz até, porque os tempos evoluíram, que a segurança vem primeiro, depois a produção, porque uma é consequência da outra. Mas na época, já há 25 anos atrás, que foi uma coisa quase que pioneira, a segurança já tinha um peso enorme na estrutura da empresa e sempre foi considerado um tema muito importante (Otávio, gerente de área).

Ainda, outro gerente entrevistado salienta a não existência do que chama de uma “cultura industrial” na região, o que dificultaria a assimilação pelos trabalhadores da “cultura de segurança” proposta pela empresa, assim nos fala: “E tem muita diferença, né? Eu vim do sudeste, né? Entre o Sudeste e o Norte, né? Esse amadurecimento empresarial. Precisa haver ainda muito... muito... um caminho ainda a ser traçado [...] Então você vê às vezes uma diferença cultural” (Eduardo, gerente de área).

Existiria, portanto, na concepção dos gestores e técnicos da ALBRAS uma distinção entre condutas dos trabalhadores de regiões mais industrializadas que já teriam absorvido regras e normas de segurança e seriam capazes de melhor dimensionar a importância do tema. Os trabalhadores de regiões pouco industrializadas estariam, ainda, por desenvolver uma consciência em prol da segurança.

A conduta dos trabalhadores terceirizados, que atuam na empresa estudada, mostra que eles estão muito mais afeitos ao não cumprimento das regras de segurança de acordo com o identificado no relato realizado por técnico de segurança entrevistado:

E também pelo fato [...] você também identifica algumas falhas em empresas que tem rotatividade grande. Contratos permanentes, outra coisa se você trabalha com contratos permanentes e são pessoas mais antigas dificilmente você encontra desvios, desvios de segurança. Você encontra é claro, algumas vezes você pode encontrar desvios de segurança, mas empresas novas que entram e que contratam pessoas recentes que ainda não passaram por esses treinamentos, você identifica muito não conformidades. Por quê? Porque ainda não tem essa cultura ainda (César, técnico de segurança).

Considerada como um traço fundamental da cultura organizacional, a segurança enquanto valor deve ser introjetada pelos trabalhadores como revelado nas entrevistas de uma das técnicas entrevistadas e do operador, membro da CIPA, como se observa nos trechos das entrevistas reproduzidos a seguir:

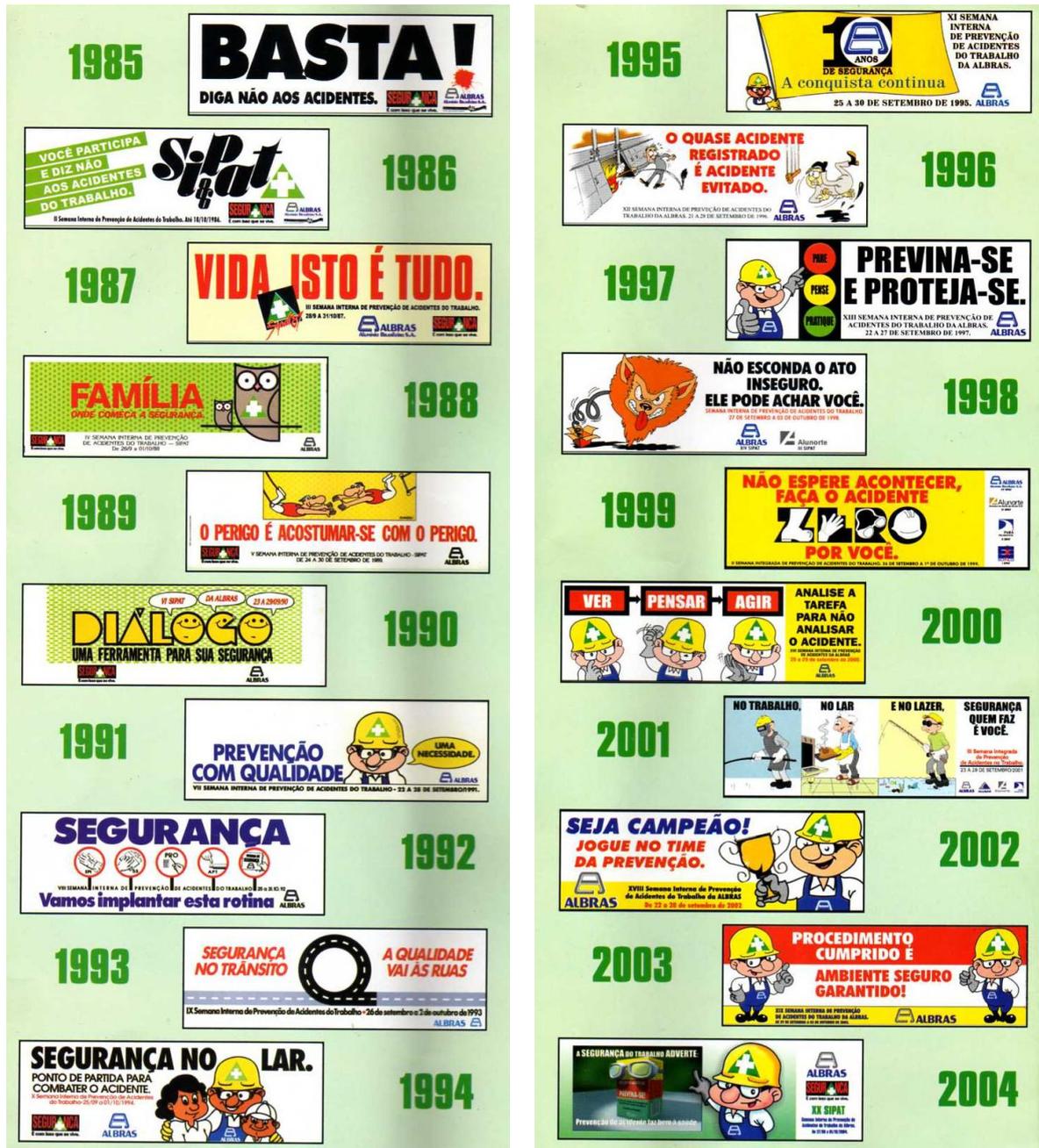
Eu tenho empregados que são antigos, eu tenho empregados novos chegando na fábrica. Então essa cultura, pra essas gerações que estão entrando, a gente tem que o tempo todo tá batendo, porque senão acaba não internalizando o conceito [...] o valor, e aí não pratica [...] (Patrícia, analista).

Eu vejo que o hoje em dia nós já estamos naquele nível de conscientizar as pessoas. Esse avanço é muito grande, não é aquele avanço naquela parte que nós tínhamos antigamente do técnico estar dizendo: Olha, tu tem que usar luva. Usa a luva. Hoje em dia não, já estamos de olho em outro nível de outras pessoas, é conscientizar, desenvolver trabalho [...] (Antônio, membro da CIPA).

Neste aspecto, na ALBRAS existe um intenso trabalho envolvendo capacitações, treinamentos, campanhas, ao mesmo tempo, uma cobrança pelas atitudes das lideranças, que devem servir como exemplo, objetivando muito mais do que o cumprimento das normas de segurança, mas fundamentalmente o engajamento subjetivo de todos e que se expressa em desenvolver uma consciência e um compromisso em prol da segurança.

Nos temas de campanhas das SIPAT, escolhidos no período de 1985 a 2004, frutos de concursos de frases em que participam os próprios empregados da empresa, evidencia-se como internalizam os valores associados à segurança. Eles se expressam na crença de que cada um faz a própria segurança e que ela depende das próprias atitudes dos indivíduos, ou mesmo que não se pode fazer segurança pelo outro. Constata-se a ênfase no comportamento individual do trabalhador e a necessidade de seu engajamento como aspecto fundamental mantenedor de sua segurança.

Figura 2 – Temas de campanhas das SIPAT – 1985 a 2004



Fonte: Folder institucional da ALBRAS.

A internalização da segurança como algo que resulta do comportamento individual dos trabalhadores evidencia-se mais nitidamente quando se observam diversos temas de campanhas de SIPAT, tais como: “Basta! Diga não aos acidentes”; “Pare, pense, pratique – previna-se e proteja-se”; “Não esconda o ato inseguro, ele pode achar você”; “Não espere acontecer, faça o acidente zero por você”; “No trabalho, no lar e no lazer – segurança quem faz é você”; “Procedimento cumprido é ambiente seguro garantido!”

Na condição de mecanismo de autocontrole, a internalização da segurança como valor traz no contraponto à possibilidade de concessão de mais autonomia na execução de algumas tarefas, a incorporação de novas exigências quanto ao desempenho. Ela implica em novas responsabilidades, qualificação, que se convertem em discurso de poder ao passar a exigir mais empenho e adestramento do trabalhador (HELOANI, 2006, p. 99-100).

Se contribuir para a segurança depende da tomada de atitude racional do trabalhador, levando-o a optar pelo cumprimento da regra e das normas, o seu oposto, o acidente de trabalho, longe de ser abordado em sua complexidade, é concebido pela empresa como fruto de comportamentos isolados de operadores que não foram capazes de internalizar a importância do tema. O acidente explicita uma má escolha do trabalhador que se torna responsável moralmente por sua ocorrência – o acidente é visto como consequência de seu erro.

Cabe, então, uma indagação: até que ponto falar de segurança na ALBRAS não significa de fato o cumprimento de um conjunto de regras formais e não formais estabelecidas em sua maioria pelos técnicos e gestores, excluindo os trabalhadores dos processos de elaboração e de decisão, mas cujo impacto se faz sentir no dia-a-dia de seu trabalho? De fato, a ausência de um processo de industrialização anterior na região, ao contrário de impedir a assimilação de uma cultura de segurança, facilitaria a aceitação das regras impostas, haja vista não existir uma história de fortalecimento coletivo dos trabalhadores com força suficiente para garantir-lhes lugar nas esferas decisórias sobre a gestão de sua segurança e saúde.

O conceito de cultura organizacional proposto por Fleury (1996) e que se apresenta a seguir, parece útil para entender aspectos de controle e poder no espaço organizacional. Assim, A cultura organizacional pode ser entendida como:

[u]m conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elemento de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação (FLEURY, 1996, p. 22).

A autora, ao incluir a dimensão política na sua abordagem, permite compreender como a gestão pela qualidade contribui para dimensionar a segurança e a saúde do trabalhador a partir de uma visão reducionista e individualista, que ao estimular o engajamento e o comprometimento do trabalhador, leva-o a obedecer a regras e normas pré-definidas pela gestão que em última instância opõe paradoxalmente segurança/saúde à produção. Frente à impossibilidade de produzir e ao mesmo tempo garantir a sua segurança e

saúde, o trabalhador é pressionado a produzir, tornando-se mais suscetível ao acidentamento e adoecimento. Neste sentido, quando o risco torna-se fato, a culpabilização do trabalhador por sua ocorrência atende aos interesses da empresa e não do trabalhador, resguardando-a de certos ônus ocasionados pelo acidente de trabalho.

5.1.8 Concepções de segurança e saúde

A concepção de segurança da empresa, naturalmente, expressa elementos da cultura organizacional da ALBRAS. Sua análise permite melhor compreender o ideário que norteia a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da empresa.

Quando a ALBRAS iniciou suas operações em 1985, já havia um olhar sobre a segurança dos trabalhadores. Pela ausência de um sólido processo industrial na região capaz de absorver mão-de-obra especializada, profissionais de regiões mais industrializadas do país e mesmo do Japão foram convidados a trabalhar na empresa. Notadamente, a cultura da segurança e saúde ocupacional foi construída com forte influência dos profissionais do campo médico e da engenharia de segurança, referenciados pelos paradigmas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Aspecto que se revela nas concepções de segurança e saúde seja dos gestores e técnicos da empresa, seja dos próprios trabalhadores.

Mesmo sem desconsiderar que a segurança depende de fatores, tais como, boas condições de trabalho e a capacidade de realizar o controle dos riscos, tecnicamente, evidencia-se nas falas de gestores e técnicos da empresa a ênfase na concepção da segurança como princípio ou como valor a ser assimilado por todos, capaz de gerar o comportamento ou uma atitude segura. Assim, o comprometimento e a responsabilidade com a segurança dependem de todos que fazem parte da empresa. Ele se expressa na frase de um dos gestores entrevistados: “[...] segurança sou eu que faço, eu não posso ficar 24h por dia tomando conta de uma pessoa. A segurança são as pessoas que fazem.” Ter um comportamento seguro passa por cumprir prescrições, normas previamente estipuladas como, por exemplo, a obrigatoriedade do uso de EPI na execução de diversas tarefas.

Assim, os princípios que norteiam o processo de reestruturação produtiva nas empresas pautados na responsabilidade, comprometimento e autonomia do trabalhador, fundamentais a qualidade de processos e produtos tornaram-se princípios da gestão da segurança como ocorreu na ALBRAS. Eles fortalecem a concepção de comportamento seguro, ao valorizar os comportamentos individuais e tiram de foco a complexidade de fatores em jogo quando se fala na gestão da segurança.

Paradoxalmente, no discurso técnico absorvido pelo discurso da gestão, o comportamento humano é o elo frágil do sistema da segurança no sentido de que dele ocorre o “erro”. Assim, tanto mais eficaz se torna o sistema de segurança quanto menos depende da ação humana. Valorização do trabalho que pode ser exercido pela máquina, utilização da automação são vistos como recursos que contribuem para a segurança. Aspecto que se evidencia na fala de um profissional da segurança da empresa:

Então a projeção de metal hoje pra gente é um, digamos assim, um dos riscos maiores que tem. Por quê? Porque tá muito na mão do homem. A ideia é cada [...] Se a gente conseguisse é, digamos assim, transformar isso, se fosse robotizado, seria ótimo. Só que hoje, nenhuma, que eu conheça, não tem nenhuma fábrica no mundo que tenha feito, que já tenha conseguido fazer isso, Mas a questão da projeção de metal tá muito na mão do homem e isso daí pra mim é um risco muito grande, porque fica na mão do ser humano. Então a gente, o nosso trabalho aqui é sempre procurar cada vez mais tirar da mão do homem o controle do risco (Fábio, engenheiro de segurança).

A consequência é a valorização de condições e da organização do trabalho que privilegiam a produção e a lucratividade em detrimento da efetiva segurança dos trabalhadores. Quanto aos trabalhadores, estes reproduzem a concepção de que ter segurança no trabalho significa cumprir regras e normas estabelecidas pela organização. Para João, ex-operador e Miguel, operador, segurança seria respectivamente:

Você usar todos os EPI devidos que não venha trazer problema com relação a acidente, porque eu muitas vezes, eu tenho conversado com colega meu e eles dizem que é enjoado usar essa máscara, é enjoado usar esse óculos. É verdade, é enjoado mesmo você usar o EPI. Não tem quem goste, mas é obrigatório (João, ex-operador).

Quando tá todos esses procedimentos é um ato de segurança. Que é em primeiro lugar. Porque muitos, como eu lhe falei, muitos colegas já perderam o emprego por causa de autoconfiança. Não, senhor. Tem o PRO, o livro lá, pra ele ler e passar pro operador. De operador pra operador. Porque se não tiver isso, vai ser um negócio meio cego, viu. Então, tem que ter esses procedimentos (Miguel, operador).

Por outro lado, para alguns trabalhadores, segurança seria uma espécie de “estado de espírito” e dependeria do próprio trabalhador como se pode observar nas seguintes falas:

Eu tenho uma opinião comigo que segurança é um estado de espírito, depende de como eu estou para trabalhar. Eu sempre falo isso. [...] Pra mim segurança, antes de ser uma imposição, é um estado de espírito. Eu tenho que estar bem para trabalhar bem. Se eu não estiver bem eu não vou trabalhar bem (Antônio Carlos, operador).

Então o trabalhador tem que ter consciência do que ele vai fazer, da responsabilidade que ele tem, tem que ter cuidado. É ele que faz a segurança dele. O gerente pode ser responsável, não é? Mas ele é o maior responsável por sua segurança, tá entendendo? Ele que tem que usar os EPIs adequados, ele que tem que ver a altura que ele tá que ele tem que usar cinto de segurança, ter a consciência de que é passível o acidente e que ele tem que botar o cinto de segurança, tá entendendo? Que o chão tá liso, que a bota dele tá furada, né? Que a luva tá rasgada, entendeu? Que tá chovendo, que ele não pode ir lá porque tá perigoso... que tá vazando e ele tem que botar o protetor. Dizer ao gerente “não dá pra mim” e o gerente [...] (Maurício, ex-operador).

De um modo geral, identifica-se nas concepções de segurança dos trabalhadores a reprodução do discurso da empresa que valoriza o saber técnico e desconsidera o saber do operador. Entenda-se por “estado de espírito” como referido por Antônio Carlos, a conscientização do trabalhador sobre a importância do cumprimento das regras, normas e procedimentos de segurança.

Somente no discurso de Fernando, sindicalista e de uns poucos trabalhadores é possível perceber falas que apontam para a complexidade de fatores em jogo quando se discute segurança e saúde do trabalhador. Desta feita, o sindicalista afirma:

É um conjunto de fatores que contribuem para o bem-estar do indivíduo. Quais são esses fatores? [...] o uso dos EPI's, os PRO's, os procedimentos, os equipamentos e o clima da organização, o clima da equipe, a relação então desses fatores fazem com que o indivíduo tenha segurança (Fernando, sindicalista).

O que já seria esperado, quando se tratam de atores sociais, como os sindicalistas, cuja formação política permite uma análise mais crítica da vivência dos trabalhadores na fábrica.

Por sua vez, quando indagados sobre o que seria saúde, percebe-se nas entrevistas de gestores e técnicos, mesmo que de modo subliminar, a concepção de saúde proposta pela Organização Mundial de Saúde. Prevalecendo novamente aqui a valorização social do conhecimento técnico. Portanto, saúde seria o completo bem-estar físico, mental/psicológico e social do indivíduo.

Tal concepção de saúde adotada diverge da proposta por Dejours (1986), para o qual, saúde assume caráter de devir, de busca incessante, o que implica entender que sua busca perpassa a ação política. Por outra via, saúde para os trabalhadores, sejam eles diretos ou terceirizados, relaciona-se muitas vezes ao bem mais precioso que um homem pode ter, indicando, ainda, a capacidade para o trabalho e para outras dimensões da vida. Observe-se a seguir as falas de alguns trabalhadores entrevistados:

Acho que a saúde para ser humano é tudo, eu sempre vou falar isso. DEUS em primeiro lugar, mas depois a nossa saúde porque se você não tiver saúde você não pode fazer nada, em si nada presta. Eu vejo assim: O cara pode tá com o bolso cheio do dinheiro, mas se ele tiver doente [...] Pra mim né, primeiro lugar DEUS, mas eu acho que a nossa saúde [...] se você tiver bom, se tando bom [...] você pode não ter dinheiro, mas se você tiver bom, você tá feliz, né (Raimundo, ex-operador).

Saúde pra mim é tudo. Pra mim não, pra todos. Estar com saúde é sustentar os filhos da gente, pai e mãe, irmão aí [...] (silêncio) (Francisco, terceirizado).

A concepção de saúde dos trabalhadores entrevistados, em especial, a relação que fazem com a capacidade para o trabalho remete à análise realizada por Boltanski (1989), para o qual:

As regras que determinam os comportamentos físicos dos agentes sociais e cujo sistema constitui sua “cultura somática” são produto das condições objetivas que elas traduzem na ordem cultural, ou seja, conforme o modo de dever-ser; são função, precisamente, do grau em que os indivíduos tiram seus meios materiais de existência de sua atividade física, da venda de mercadorias que são o produto dessa atividade, ou do emprego de sua força física e de sua venda no mercado de trabalho (BOLTANSKI, 1989, p. 167).

Para o autor, os membros das classes populares compreendem seu corpo como um instrumento que lhes permite trabalhar, subordinam, desta feita, a utilização do corpo às funções sociais dessa utilização. Se o corpo é o instrumento, a saúde seria o estado que permite ao indivíduo trabalhar.

No contraponto, para o trabalhador, não ter saúde é a antítese da sua identidade. Doente, afastado do trabalho, deixa de ser trabalhador. A doença como impossibilidade para o trabalho é geradora de sofrimento e adoecimento psíquico como se verifica na fala e história de Afonso, ex-operador da ALBRAS:

Não tem coisa melhor no mundo do que a saúde da gente, porque a pessoa doente, a pessoa não vale nada nesse mundo, a pessoa não é nada, porque a pessoa perde o valor. As pessoas assim [...] a gente fica menosprezado na mão de todo mundo. Aonde a gente vai, fica aquele olhar de desprezo pra gente, que não é mais aquela pessoa que era. Assim que eu me sinto (Afonso, ex-operador).

Este ex-operador apresenta um diagnóstico de depressão grave, que o impossibilita de trabalhar. Após a saída da empresa, seu sustento foi garantido inicialmente por familiares e atualmente recebe auxílio garantido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS).

Para os trabalhadores a relação entre saúde e trabalho é direta, de modo que a doença impossibilita para o trabalho e a ele se vincula. Já os gestores e técnicos a associação entre

saúde e trabalho não é estabelecida, ou mesmo quando é cogitada, apresenta-se envolta em uma complexidade de fatores em jogo quando se anuncia a possibilidade do estabelecimento donexo causal entre o adoecimento e o trabalho.

O discurso técnico ao reafirmar a complexidade de fatores inerentes ao diagnóstico de uma patologia associada ao trabalho o faz motivado menos por questões técnicas e muito mais por questões políticas. Muito frequentemente não é a falta de conhecimento técnico que impede a análise, mas os interesses divergentes entre patrões e empregados. Assim, mantendo princípios do paradigma da Medicina do Trabalho, os profissionais da saúde elaboram um discurso benéfico à empresa e não aos trabalhadores. Ao afirmar que as condições ou a organização do trabalho em dada empresa não são fatores geradores do adoecimento do trabalhador, os técnicos da saúde mantêm o *status quo* que garante a lucratividade e tornam vulneráveis os empregados, ameaçados frequentemente com a demissão.

5.1.9 Programa qualidade de vida: a saúde apartada do trabalho

Ao introduzir novos modelos de gestão pautados na Gestão da Qualidade Total, a ALBRAS investiu em programas visando garantir a adaptabilidade dos trabalhadores às novas formas de gerenciamento, norteados pela concepção de qualidade de vida no trabalho. Castilho (2010) afirma que assim foi com o Programa Vida Saudável, que iniciou em 2004 e atingiu seu ápice em 2006, quando contava com a inscrição de 1.000 funcionários.

Segundo a autora, o que está em jogo para a empresa é criar mecanismos capazes de melhorar as condições físicas e mentais dos trabalhadores gerando um incremento da produtividade, em que pese o objetivo do programa, amplamente divulgado, consistir no incentivo a adoção de um estilo de vida mais saudável, através do estímulo a prevenção e ao controle de fatores de riscos à saúde humana.

Sob a coordenação dos profissionais de saúde do Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa (SESMT), em especial médico e enfermeira do trabalho, o Vida Saudável conta com a participação de outros profissionais da área da saúde, tais como: psicólogos, nutricionistas, educadores físicos, entre outros, que foram contratados exclusivamente para atuar no programa em questão.

Ações voltadas à avaliação e controle de dislipidemias, diabetes, hipertensão, tabagismo, incentivo a alimentação saudável e prática regular de exercícios físicos destacam-se no Programa Vida Saudável. Com caráter preventivo, este programa aposta na capacidade

das pessoas de mudar seus comportamentos e adotar novos estilos de vida a partir de escolhas pessoais.

De outra feita, a assistência médica oferecida pela empresa aos seus funcionários e familiares é realizada através de plano privado de saúde, cujo controle do contrato participa o médico do trabalho também coordenador do PCMSO.

O que se observa através do discurso dos profissionais de saúde que compõem o SESMT é a concepção que estabelece uma dissociação entre o trabalho e a vida. Parece inconcebível a ideia de que o trabalho pode levar o trabalhador ao adoecimento. Se ele adocece é porque seu organismo tem um desgaste natural que ocorre pelo passar dos anos, ou porque adotou um estilo de vida cheio de riscos que o vulnerabilizaram diante a doença, entre outras explicações. Ao considerar que a empresa apresenta boas condições de trabalho e atua no controle dos riscos ocupacionais, o ambiente de trabalho, sua organização e as condições em que ocorre são desconsideradas como fatores que se relacionam ao adoecimento do trabalhador.

Dois trechos da entrevista com profissional do SESMT da empresa sobre adoecimento dos trabalhadores e suas causas ilustram o discurso técnico:

Nós sabemos que doença de coluna, a lombalgia em si geral [...] não é uma doença exclusiva dos trabalhadores. É da população em geral. Uma população adulta, ela pode a qualquer momento apresentar problemas de lombalgia. Mesmo que ela não trabalhe em área operacional, não trabalhe com esforço, né? Isso é inerente [...] nós fizemos até [...] recebi um trabalho dos Estados Unidos que diz que o número é alto, é acima de 80% de pessoas que, a qualquer momento, podem ter queixas de coluna [...]

Os mais comuns, nós temos alguns casos infelizmente doenças degenerativas, porque a nossa população envelheceu. A ALBRAS tem 25 anos de funcionamento, quer dizer [...] a pessoa que entrou aqui novinha, com 20 anos, hoje tem 45. A ALBRAS não tem rotatividade de mão-de-obra, a pessoa entra aqui, normalmente você se aposenta aqui. Então o que nós observamos é que antigamente se tinha um cuidado, hoje nós temos que ter um cuidado mais voltado pras pessoas porque elas tão ficando numa idade mais avançada. Então essas doenças: hipertensão, doenças degenerativas. Olha, a nossa cardiologista, nós, preventivamente, nós já tivemos [...] ela já fez mais de 4000 avaliações [...] cateterismo nós fizemos muito [ênfase], por causa da idade dos nossos colegas de trabalho. Então é essa a preocupação que nós temos, porque vai mudando o perfil, a gente vai direcionando pras doenças daquela idade (Oswaldo, técnico do SESMT).

Notadamente, os profissionais do SESMT, respaldados pelo conhecimento técnico-científico, ao negarem a possibilidade denexo causal entre o trabalho e o adoecimento do trabalhador, reafirmam com ações técnicas e de divulgação de informações em saúde que o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dependem fundamentalmente do esforço pessoal.

Assim, consideram que a adesão a programas como o Vida Saudável seria o passo crucial para a conquista da saúde. Perspectiva que se contrapõe a utilizar o conhecimento técnico-científico a favor da compreensão de aspectos dos processos de trabalho capazes de causar ou contribuir para o adoecimento dos trabalhadores, o que favoreceria atribuir à empresa a sua cota de responsabilidade sobre os acidentes de trabalho.

5.2 ACIDENTE DE TRABALHO: A OUTRA FACE

Todos os trabalhadores entrevistados afirmaram saber da ocorrência de algum tipo de acidente. Mesmo aqueles que negaram terem sofrido acidente, relataram conhecer colegas de trabalho que se acidentaram. Os acidentes de trabalho mais comumente relatados pelos entrevistados foram: respingos de metal, queimaduras, quedas, baques, prensamento de mãos, atropelamentos em decorrência do deslocamento de veículos. Dois acidentes fatais ocorreram no interior da empresa, ao longo de sua história: um com um operador atingido por um equipamento e outro com um trabalhador terceirizado, vítima de atropelamento.

O conhecimento sobre o número fidedigno de acidentes de trabalho ocorridos na ALBRAS, desde o início de suas operações, é difícil de ser identificado, devido à subnotificação, que se configura como característica em países como o Brasil.

Embora exista a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) prevista inicialmente na Lei nº 5.316/67, que passou por atualizações e foi regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97, a notificação do acidente de trabalho muitas vezes não é feita. De acordo com a legislação, quando ocorre um acidente de trabalho é obrigação da empresa notificar. Deste modo, a CAT deve ser emitida em seis vias - a primeira a ser encaminhada ao INSS, a segunda via deve ficar em posse do emissor (que deveria ser a empresa), a terceira via deve ser entregue ao segurado ou dependente, a quarta via deve ser encaminhada ao sindicato de classe do trabalhador, a quinta via para o Sistema Único de Saúde (SUS) e a sexta via para a Superintendência Regional do Trabalho (SRT). Este fluxo, contudo, não é seguido e nem o Sindicato de Classe, nem o SUS ou mesmo a SRT conseguem fornecer dados sobre o número de CAT emitidas.

Para exemplificar as dificuldades quanto ao registro, foram realizados dois trabalhos recentes cujos resultados indicam ausência de consenso quanto aos índices de acidente de trabalho relativos à ALBRAS. Os dados coletados, fornecidos pela empresa e sindicatos, em pesquisa amostral realizada pelo Instituto Observatório Social (2008) junto às empresas da cadeia produtiva do alumínio nos estados do Pará e Maranhão, em 2006, apontam uma diminuição nos últimos cinco anos dos indicadores de acidentes de trabalho em todas as

empresas, inclusive a ALBRAS. Por sua vez, o estudo empreendido por Castilho (2010) sobre o Programa Qualidade de Vida implementado na ALBRAS aponta oscilação entre aumento e diminuição de acidentes de trabalho no período de 2004 a 2007, como se observa na Tabela 4.

Tabela 4 – Acidentes de trabalho – ALBRAS – 2004 a 2007

Acidentes de trabalho/ano	2004	2005	2006	2007
Índice	1,91	1,28	2,61	1,97

Fonte:Castilho (2010)

Quanto ao conjunto de dados obtidos, especialmente aqueles do ano de 2006, verifica-se que apesar de possuírem a mesma fonte, no caso a empresa, percebe-se a incongruência frente às informações fornecidas. A tendência de redução nos índices de acidente de trabalho como apresentamos pelo Instituto Observatório Social (2008) diverge da oscilação nos índices como demonstrado por Castilho (2010).

Ainda, o Instituto Observatório Social (2008) refere, dentre todas as empresas estudadas, ser a ALBRAS a mais criticada pelos sindicalistas, por não encaminhar via da CAT ao sindicato, caracterizando o descumprimento da lei. Acrescente-se a isso o fato do sindicato ser impedido de acompanhar a análise de acidentes de trabalho e a empresa não se propor a discutir problemas ou reivindicações dos representantes dos trabalhadores quanto ao tema segurança e saúde do trabalhador.

Já se tornou uma prática frequente da empresa não fazer o registro de acidentes com menor gravidade, ou mesmo das doenças profissionais ou doenças do trabalho. Na maioria das vezes o que acontece é que a ALBRAS só notifica o acidente típico, que comporta gravidade.

Nos relatos dos entrevistados, fica bem perceptível a existência de acidentes de trabalho ocorridos na ALBRAS cuja CAT não foi emitida. A omissão dos acidentes, adoecimentos em que não se busca estabelecer relação com o trabalho e situações em que os trabalhadores mesmo impossibilitados para desempenhar suas funções permanecem na empresa na condição de “restrito” tem colaborado para manutenção deste quadro.

Segundo relato de trabalhadores entrevistados, a situação de “restrito” significa estar na área de trabalho, mas impossibilitado de cumprir as tarefas de trabalho contumazes. Dessa feita, o trabalhador pode ser designado a desenvolver tarefas ditas mais leves, ou mesmo pode ficar “encostado”, sem ter o que fazer na área. Ele não é afastado do trabalho, comparece à empresa, mas não desenvolve nenhuma atividade. Naturalmente, estas situações são vistas

pelos trabalhadores como humilhantes, pois trabalhadores com restrição no desempenho de suas tarefas são alvo fácil para gracejos e insinuações dos próprios colegas de trabalho.

Na fala de João, ex-operador, explicita-se a omissão da empresa e demonstra como conseqüentemente, não é feito o registro do acidente de trabalho:

Não, eu quando trabalhei na fábrica, eu me lembro um dia que eu descii da ponte [...] Que a gente entra ali na ponte alta [...] Acho que ela é mais baixa um pouco da altura dessa televisão [...] Onde a gente assenta na cadeira. Eu subi ai tinha um martelete, então, antes de você descer, ou você pisava no martelete pra subir na ponte ou você descia direto e pisava no martelete e descia, pulava, não descia, pulava. Eu me lembro que esse impacto que também foi me causando... Eu descii da ponte, pisei no degrau, pisei no martelete e pulei, aí senti aquele impacto, quando eu caí. Fui pro ambulatório, aquilo não foi registrado, eles não registraram acidente (João, ex-operador).

Diante das circunstâncias em que vivem, há ainda situações em que os próprios trabalhadores omitem o acidente de trabalho por medo de punição ou mesmo da demissão, como informa Bruno, ex-operador:

Agora a gente tem colega que muitas das vezes ele prefere omitir o acidente por causa da punição. Entendeu? Eu cheguei a ver colega que se acidentava e por falar era o prejudicado porque quando falava ou era suspenso ou era mandando embora (Bruno, ex-operador).

Um dos dirigentes da ADRVDT associa a situação dos trabalhadores na condição de restrito à necessidade da empresa de manter o placar que faz o cômputo dos acidentes de trabalho atrativo ao mercado internacional.

Eu acho que mantém porque têm chegado companheiros nossos aqui que acontece acidente que eles peguem, tiram o cara de lá, mandam o cara para casa ou então mandam o cara vir a empresa só para bater cartão para não zerar o placar. Hoje ainda acontece isso. Porque a empresa não quer assumir responsabilidade, porque se ela registrar o acidente e zera o placar. Você sabe que a empresa mantém contrato fora aí para a Europa. Então, muitas empresas, as grandes empresas na Europa que compram esses produtos querem saber como é que anda, como funciona, se tem muito acidente. Quando tem, ela procura se afastar e não comprar. A empresa quer a imagem dela boa lá fora, então ela faz de tudo para se defender, você entendeu? Ela esconde acidente. Nós temos companheiros aqui que vem aqui para fazer a CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho porque a empresa não quer dar a e nem o sindicato quer dar, porque o sindicato é da empresa (Carlos, ex-operador, dirigente da ADRVDT).

Mecanismos sutis de controle utilizados pela gestão, como atrelar o baixo número de acidentes de uma determinada equipe de trabalho ao critério de maior resultado na participação dos lucros da empresa, visam ao engajamento dos funcionários, no intuito de “não zerar o placar”. Esta estatística é obtida “a duras penas” e em muitas situações atinge a

real segurança e saúde dos trabalhadores. Assume assim, o acidente de trabalho, a característica de um evento “tabu” para a empresa, algo temido por todos e a ser evitado a qualquer custo, mesmo que isso implique o simulacro tosco das condições e da organização do trabalho.

Tabela 5 - Indicadores de segurança – ALBRAS – 2005 a 2007

Indicadores de Segurança <i>Safety Indicators</i>			
Quantitativo / Quantitative	2005	2006	2007
Taxa de lesões (TL) <i>Injury rate (TL)</i>	0,248358	0,39052	0,564351
Número de lesões <i>Number of injuries</i>	6	10	15
HHT <i>Hours worked per worker</i>	4.831.735	5.121.396	5.315.845
Taxa de doenças ocupacionais (TDO) <i>Occupational illness rate (TDO)</i>	0	0	0
Número de doenças ocupacionais <i>Number of occupational illnesses</i>	0	0	0
HHT <i>Hours worked per worker</i>	4.841.288	5.121.387	5.284.656
Taxa de dias perdidos (TDP) <i>Lost day rate (TDP)</i>	2,9475	12,1530	45,8277
Número de dias perdidos <i>Number of lost days</i>	79	363	1282
HHprogramado <i>Programmed hours per worker</i>	5.360.382	5.973.812	5.594.870
Taxa de absenteísmo (TA) <i>Absenteeism rate (TA)</i>	31,349	145,783	512,8
Dias programados para trabalhar <i>Days programmed for work</i>	252	249	250
Óbitos <i>Fatalities</i>	0	0	0

Fonte: ALBRAS (2007)

Em 2010, ano em que se concretizou a venda da empresa, no “Relatório Anual ALBRAS 2010”, é anunciado o melhor resultado em termos de segurança e saúde dos últimos anos e ganha destaque a Taxa de Frequência de Acidentes de 0,79, que corresponde a menos de 01 acidente por milhão de homens-horas trabalhadas.

A Tabela 6 indica a redução na taxa de frequência de acidentes não só da ALBRAS, mas também das empresas contratadas, que segundo o que foi informado, não obtiveram nenhum trabalhador afastado do trabalho por acidente do trabalho.

Tabela 6 – Frequência de acidentes de trabalho – ALBRAS - 2009 a 2010

Taxa de frequência de acidentes			
Ano	2009	2010	Redução
ALBRAS	1,04	0,72	31%
Empresas terceirizadas	2,31	0,86	63%

Fonte: ALBRAS (2010a)

Além da subnotificação, outra dificuldade existente para a construção de dados sobre acidentes de trabalho no Brasil é que algumas informações não são fornecidas por órgãos oficiais como a Previdência Social. Ao tornar público o número de acidentes de trabalho em determinado período, considerando-se segmentos estabelecidos pelo CNAE, o acesso fica restrito aos acidentes em determinado setor e não há dados referentes a empresas específicas

A justificativa utilizada por órgãos como o INSS alega que há necessidade de resguardar o sigilo das empresas. Portanto, informações do âmbito da saúde pública, como registros de acidentes de trabalho registrem-se aos muros da organização, assumindo caráter privado. Como bem salienta Faleiros (2010) no campo da Segurança e Saúde do Trabalhador, interesses do capital muitas vezes são defendidos pelo Estado.

Assim, o real número de acidentes de trabalho que ocorrem em uma empresa é informação por ela controlada, passível de manipulação e divulgação pública, de acordo com seus próprios interesses.

5.3 A CULPABILIZAÇÃO DO TRABALHADOR

As concepções higienista e prevencionista, cerne do paradigma da Saúde Ocupacional, refletem-se no discurso do “ato inseguro”, cuja ênfase no comportamento do trabalhador exclui, ou na melhor das hipóteses, minimiza nas análises dos acidentes de trabalho a possibilidade de diagnóstico e ações sobre as condições e a organização do trabalho. Parece ser esse o caso da indústria de produção do alumínio primário no Brasil, bem como de muitas outras indústrias brasileiras. Neves (2009), ao estudar acidentes e adoecimentos de trabalhadores da empresa ALUMAR, sediada no Maranhão, refere-se à culpabilização dos trabalhadores pelos acidentes de trabalho como uma verdadeira ideologia da responsabilização.

Segundo a autora, existe uma política industrial de culpabilização dos trabalhadores pelos processos de acidentamento/adoecimento que enfrentam, imputada pelas empresas. Esta política permite um desvio na responsabilização pelo acidente de trabalho que deixa de ser

investigado considerando-se o processo de trabalho e cuja análise volta-se exclusivamente para o comportamento do trabalhador. Atribuindo-se culpa ao trabalhador, uma das consequências é repercussão disso em termos de acesso deste aos direitos sociais.

Não de modo distinto, na ALBRAS, diversos entrevistados, sejam eles gestores, técnicos ou os próprios trabalhadores lançam mão da ideologia da responsabilização quando da ocorrência de acidentes de trabalho.

Geralmente, 99%, dificilmente assumem que o acidente adveio de uma falha da empresa. Geralmente [...] passei muita análise de acidente, os técnicos já vão com essa ideia. Só acusar. Mas geralmente é isso, a falha, geralmente eles preferem atribuir ao funcionário (Antônio Carlos, operador).

A ideologia da responsabilização é tão forte que se revela na fala dos trabalhadores ao julgarem os próprios pares. A posição assumida pelo trabalhador, ao narrar acidente ocorrido com colega de trabalho, afirma:

Fazer o aquecimento da ferramenta, não fez. Autoconfiança. Aquilo que eu falei pra senhora. Eu disse: “Meu filho [...] há quanto tempo você tá aqui?” “Há 13 anos”. Pô, cara, todo o dia nós faz a atividade aqui, vai se explicar com o cara lá. Não é que eu faço [...] Nós tem que aquecer a ferramenta [...] peguei o livro que tá lá... lê isso aqui... O que é que tem que fazer com a ferramenta? Aquecer [...] Fazer a inspeção da ferramenta. Não fez [...] tinha mais de uma hora que tava parada lá, vai esfriar, tu tinha que aquecer a ferramenta”. Queimou todo o ele assim [...] (Miguel, operador).

No discurso técnico, evidencia-se a culpabilização do trabalhador mesmo diante de um contexto que dá margem a outras interpretações como se pode observar abaixo:

Olha, o último acidente que teve lá na minha área foi inclusive com um colega nosso da ALBRAS que as contratadas a gente está mais de um ano lá no Carbono sem acidente, mas nós tivemos no mês de março um acidente lá que faltou uma perícia a mais do trabalhador. Ele se apoiou em cima de uma tubulação para fazer um corte com o maçarico lá e essa tubulação estava melada de óleo, aí já viu. O perigo tá lá ó [...] o óleo, aí ele escorregou e bateu com a perna na cabeça de um parafuso e feriu a perna. Foi um acidente leve, foi um corte bem leve, mas foi um acidente, primeiros socorros [...] (Ednaldo, técnico de segurança).

Para Ednaldo, foi a imperícia do trabalhador que lhe provocou o acidente e não a existência de uma condição insegura, no caso, a tubulação suja de óleo. Observa-se que o discurso técnico ignora sua própria coerência interna e desconsidera a multiplicidade de fatores que podem ocasionar um acidente. Mantém o argumento da culpabilização do trabalhador e reforça, desta feita, o discurso imbrincado ao uso do poder, que desqualifica e subjuga o conhecimento do trabalhador e favorece a manutenção do *status quo* no processo de produção que ameaça a segurança e saúde dos trabalhadores em prol da produção e do capital.

6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO

Inseridas no cenário das transformações econômicas, sociais, culturais e do desenvolvimento tecnológico que marcam o fim do século XX e início do século XXI, as grandes empresas passaram a exercer maior poder sobre a vida social contemporânea em que novas relações de trabalho e estilos de vida se desenvolvem. Internamente muda o modo de relacionamento entre a empresa e seus empregados. Sob o ditame do discurso empresarial que aponta o indivíduo “como o principal ativo da empresa”, “seu principal patrimônio”, desenvolve-se uma diversidade de modelos de gestão.

No contraponto, a flexibilização inerente ao quadro de mudanças sinaliza cada vez menores salários e menor estabilidade no emprego, fazendo aumentar o temor pelo desemprego e o sentimento de insegurança crescente nos trabalhadores. Neste aspecto, novas técnicas de gestão de pessoas assumem papel importante e pretendem garantir à empresa não só o controle sobre o corpo do trabalhador, mas o controle sobre seu psiquismo, afeto e intelecto (SIQUEIRA, 2009).

Segundo o autor, na nova organização o que se espera do indivíduo é o seu comprometimento. Sob a lógica capitalista, as empresas coisificam os indivíduos, estabelecendo uma relação utilitarista e buscando sugar ao máximo os seus empregados. Comprometer-se com os objetivos da empresa, diz-nos Siqueira (2009), implica assimilar os valores, as normas e regras, enfim, identificar-se com a cultura organizacional. E o que leva o empregado a comprometer-se? O medo de perder o emprego em tempos de desemprego estrutural e de organizações que dependem da flexibilização para sobreviver. Por outro lado, cabe à gestão de pessoas, também comprometida com a organização, lançar mão de estratégias e ferramentas cujo objetivo é ser capaz de manipular a subjetividade do empregado, suas necessidades e desejos.

Os modelos de gestão calcados no ideário da qualidade determinam os contornos que irá assumir a organização do trabalho. De acordo com Seligmann-Silva (2011, p. 164): “A forma pela qual se articulam o processo de trabalho e a sua administração é fundamental, não apenas para a produção, mas também para a saúde dos trabalhadores”. Qualquer tentativa de compreender estas relações, necessariamente, leva à análise da organização do trabalho.

No âmbito da gestão da segurança e saúde ocupacional revela-se no discurso da empresa a ênfase no comprometimento do trabalhador como o pilar da gestão. Ao trabalhador, considerado individualmente, é atribuída a responsabilidade por sua segurança e saúde.

O discurso empresarial é uma prática ideológica e é necessário analisá-lo como expressão da lógica de mercado inerente ao sistema capitalista. Ele é capaz de moldar tipos de gestão, cujos mecanismos de controle do comportamento dos trabalhadores que podem torná-los mais suscetíveis ao sofrimento e ao adoecimento.

Neste capítulo, a partir da concepção de organização do trabalho segundo a proposta dejouriana, são analisados alguns elementos da reestruturação produtiva vivida pela empresa estudada que trouxeram e/ou trazem impacto ao modo como o trabalho se organiza e como é feita a gestão da segurança e saúde ocupacional, evidenciando a ótica dos trabalhadores.

6.1 GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL SOB O PILAR DA QUALIDADE TOTAL

Dois fatos marcantes, ocorridos antes da intensificação do processo de reestruturação produtiva, fazem parte da história da empresa e interferiram sobremaneira na organização do trabalho. Configuraram-se como situações limite e que por isso aqui são mencionados, a saber, a greve e o blecaute.

Em 1990, o Sindicato dos Metalúrgicos do Pará (SIMETAL) iniciou uma greve que culminou com piquetes na porta da fábrica. A paralisação dos trabalhadores e a dificuldade de entrada na empresa daqueles que não aderiram à greve afetaram a produção. A estratégia da ALBRAS foi manter a operação com trabalhadores que já estavam no seu interior, bem como, com trabalhadores que se dispunham a não participar da greve e realizar o trabalho. Nesta situação, a impossibilidade de manter o quadro regular de trabalhadores gerou enorme sobrecarga de trabalho àqueles que mantiveram o funcionamento da fábrica no período da greve. Esta situação aparece na fala abaixo:

Não, isso foi em 90, foi uma greve mesmo. A gente estava entrando na empresa, a gente foi retido lá, ficamos lá porque os grevistas fecharam tudo. Lá eles liberaram refeitório. Eles, para gente ficar lá, fizeram tudo de bom para a gente, davam toalha, davam tudo de bom. A gente passou legal. Só que a gente trabalhava muito também. A gente não parava. Estou precisando de tu ali e tal. Para manter funcionando a empresa, que a empresa é 24 horas, ela não para, está produzindo direto ali, o turno não para, só o administrativo que para, o administrativo é só aquele turno [...] Isso aí foi no começo, foi na minha entrada. Eu estava com todo o fôlego normal (Edvaldo, ex-operador).

Conflito explícito entre capital e trabalho, percebe-se na fala do ex-operador, a estratégia da empresa de garantir a produção, a partir de um melhor tratamento àqueles trabalhadores que colaboravam com seus interesses. Por outro lado, passada a greve, a

empresa demitiu trabalhadores, em clara demonstração de força, e gerou momentos de tensão e insegurança. Na fala seguinte, o temor de ser demitido, que atingiu profundamente os trabalhadores que aderiram à greve:

Quando eu voltei pra empresa, que encerrou a greve, né? As pessoas que tavam inscritos, que era próximo à eleição da CIPA, e todos os funcionários que eram e que tavam inscritos pra ser candidato a CIPA, eles foram demitidos. Então inclusive dois que trabalhavam comigo, foram demitidos. Eu fiquei, quando eu fiquei [...] No período, quando retornamos e tal [...] começamos uma semana, a primeira semana após a greve, começaram a chamar. Aí todo mundo tava tenso demais. Aí chamaram um colega lá e ele voltou só pra se despedir “Eu vou embora e tal” [...]. Aí eu fiquei só esperando a minha vez. [...] Eu acho que eu não fui demitido por eu não estar inscrito na CIPA. Eu não sei se era pelo meu trabalho também, né? [...] Olha, eu não vou dizer que eu não senti assim um certo nervosismo, porque a gente é pai de família [...] se tá desempregado [...] pesa (Maurício, ex-operador).

No relato deste operador, verifica-se como a empresa naquela situação negou o acesso de trabalhadores a uma ferramenta da segurança como estratégia de poder. Sabe-se que trabalhadores eleitos para participar da CIPA⁵² têm estabilidade de emprego garantida por um ano após o fim do seu mandato. A demissão dos trabalhadores inscritos nas eleições para a CIPA que haviam participado da greve tinha o objetivo de abalar a organização dos trabalhadores e impedir a manutenção ou o nascimento de novas lideranças cuja participação na Comissão poderia forjar.

Passados alguns meses, mas já no ano subsequente, 1991, ocorreu o blecaute resultante da interrupção do fornecimento de energia da Usina Hidrelétrica de Tucuruí para a empresa ALBRAS por um período de 12 horas. Como o processo de produção dependente do fornecimento contínuo de eletricidade, o blecaute não só interrompeu a operação, como trouxe, por consequência, prejuízos ao funcionamento normal, especialmente dos fornos. Nos três meses que se seguiram a este acontecimento, a maioria dos trabalhadores foi convocada, pela empresa, a permanecer mais horas no trabalho. Para manter seus empregos, eles foram submetidos a assumir um ritmo intenso e desumano de trabalho para garantir a retomada do fluxo de produção, o que gerou extrema sobrecarga e desgaste entre eles. Nos recortes referentes à entrevista de Carlos, ex-operador e dirigente da Associação, é possível observar a dimensão do problema enfrentado e o impacto na organização do trabalho.

Quando a empresa teve um blecaute, doze horas sem energia, os fornos começaram a hibernar, parar. A gente justamente dormia, vivia dentro da Redução. E aí nós tivemos outra situação, que a gente estava com a partida dos fornos quando surgiu a greve que a gente estava dentro da empresa.

⁵² Norma Regulamentadora Nº 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Quem está dentro, você sabe, não pode sair, que não pode [...] tem que manter. Foi a mesma coisa, dormia, comia, tomava banho tudo dentro da redução, ficava lá. Você entendeu?

Nesse trabalho aí a gente tava no trabalho direto, cansado, com sono, porque você dormir dentro de uma Redução com o barulho, você não descansa. Você descansa na casa, você chega, toma um banho, tem a sua família, você tem uma alimentação diferenciada. [...] Isso do blecaute [...] acontecia o seguinte, do blecaute [...] porque às vezes os companheiros faltavam, não dava para vir, estavam muito desgastados a gente tinha que dobrar serviço, ficar no lugar deles. [...] Era um trabalho muito assim [...] porque você não tinha tempo, você chegava na Redução, era muito difícil assim você parar meia hora, uma hora descansando. Não, você chegava, colocava a máscara, tomava água, trocava a máscara e voltava para a sala de fornos de novo (Carlos, ex-operador).

No início da implantação da empresa, a ausência de mão-de-obra específica para determinadas funções na região, assim como a presença de técnicos e gestores das empresas acionistas, vindos do Japão e de outras regiões brasileiras, demarcava nítida distinção entre os “nativos” e os “de fora”. A superação dos danos ocasionados pelo blecaute contribuiu para a valorização dos “trabalhadores locais”, cujo envolvimento e comprometimento foram fundamentais para a recuperação da fábrica. Esta valorização ganhou expressão a partir do reconhecimento daqueles que vieram “de fora”. Na entrevista de Tomás, Gerente Operacional, passados tantos anos, o relato sobre o blecaute ainda lhe causa emoção:

Na realidade, existem duas ALBRAS: uma ALBRAS antes do blecaute e uma ALBRAS depois do blecaute. Tudo o que não podia, passou a poder fazer no blecaute e com isso a ALBRAS cresceu muito depois, porque nós tínhamos uma limitação de não conhecer os fornos. Éramos paraenses sem muita cultura industrial e vinham todas as normas do Japão. “Não!”, só pode fazer o que o japonês manda, fora isso não pode. E a gente ficava limitado, e na hora do blecaute a gente foi fazendo da cabeça da gente. É claro, com planejamento, era da cabeça, mas tudo era discutido em reunião, mas a gente ia, dava sugestão, criava unanimidade, vamos fazer? Então, vamos. E a gente foi fazendo e a partir daí muitas coisas que não podia, a gente viu que dava para fazer e foi aí que a gente cresceu muito depois. [...] Do fazer acontecer, do conhecer, do fazer diferente, foi esse momento. E foi um momento assim de união, o blecaute foi um momento de união, foi um momento que todo mundo deu as mãos, que todo mundo estava disposto, ninguém queria saber que eu estava 12 horas trabalhando, não queria saber que eu tinha que voltar pra casa, eu fico aqui... Eu não tenho bem certeza que foi no blecaute ou se foi na greve que eu fiquei... eu acho que foi no blecaute que eu fiquei 30 dias sem ir em casa, 28 dias uma coisa assim sem ir em casa. Eu só ligava.

[...] A gente tem uma vida nessa linha aí de partir fornos, de situações difíceis, mas graças a Deus conseguimos sem acidentes além do grave acidente da falta de energia, mas acidente pessoal essas coisas a gente não tinha e era uma equipe que estava muito envolvida, a gente estava ali disposto a tudo, a gente foi criativo de uma forma muito fantástica no blecaute, foi assim... a gente acreditava que a gente era capaz, eu acho que esse é que era o lado gostoso. A gente sabia que a gente ia recuperar aquela

empresa. Eu até fico emocionado, mas é normal porque realmente ali a gente sentia o que é a força do querer, o que é o pensamento positivo (Tomás, gerente operacional).

Fato marcante da história da ALBRAS, a lembrança do blecaute e sua superação, expresso na narrativa do gerente operacional reproduz o discurso da empresa sobre o engajamento e o comprometimento do trabalhador como valor e que se torna condição *sine qua non* para superação dos obstáculos, capaz ainda de garantir a coesão no espaço organizacional. Discurso utilizado como instrumento para a cooptação da subjetividade do trabalhador, cuja colaboração e envolvimento passa a ser cada vez mais cobrado e correspondido pelo empregado, tornando-o, por outra via, cada vez mais vulnerável ao risco do adoecimento/acidentamento.

A greve e o blecaute foram fatos significativos que antecederam às mudanças que viriam com o processo de reestruturação produtiva, cujo marco é o ano de 1992, com a introdução do Programa de Qualidade Total. Este Programa alterou a organização do trabalho com uma produção que se processa com menor número de trabalhadores e gerou, por consequência, a sobrecarga de trabalho. Distinto das mudanças ocorridas na organização do trabalho que remetem a eventos pontuais, o processo que se inicia com o Programa de Qualidade Total assume caráter contínuo em que a tônica é intensificação do trabalho e a pressão pela produção.

Os relatos de ex-operadores e operadores da empresa deixam ver que se por um lado ocorreram mudanças tecnológicas responsáveis por melhores condições de trabalho, por outro, ocorreu a redução no quadro de trabalhadores ao longo do tempo. Esta situação gerou sobrecarga de trabalho e se aliou ao aumento da pressão pela produtividade, como se observa nas falas a seguir:

Antigamente, eu peguei muito pior do que hoje, que era muito mais pesado, muito mais cansativo, apesar de ter mais gente, mas era muito mais cansativo. [...] Maquinário. Porque nós tínhamos [...] porque a nossa função era produzir alumínio líquido [...] só que em virtude do processo lá, gerava o que a gente chama de carvão, gerava impurezas que teria que ser retirada do forno. Na época era com uma [...] a gente chamava de escumadeira, só que muito pesada, tinha que ser no braço e muitas das vezes a gente fazia sozinho porque não tinha parceiro para ajudar. Depois passou a ser utilizado o papa-lamas que melhorou, realmente melhorou muito, mas ainda continua pesado o serviço (Antônio Carlos, operador).

Isso porque em 98 foi desmembrada uma equipe e ficaram duas equipes em cada chumbamento, aí isso daí sobrecarregou a gente demais. Quer dizer, na minha equipe, quando eu entrei, éramos 26 pessoas, o gerente e o encarregado, NE [...] líder de equipe, eram 26 pessoas, mecânico e tudo o

mais. Depois ficamos em torno de 12, no apoio e tudo o mais. Aí, quer dizer, que sobrecarregou muito (Francisco, operador).

Sim, teve uma redução de pessoas. Mudou o quê? A cobrança, muita cobrança (Sérgio, operador).

A introdução de novos equipamentos como o “papa-lamas” atenuou o calor pelo trabalho junto aos fornos, assim como outras melhorias no aspecto ergonômico contribuíram para maior conforto dos trabalhadores. Entretanto, mudanças na organização do trabalho trazem no seu cerne um contexto mais favorável ao adoecimento e acidentamento.

Quando se utiliza do discurso sobre o comprometimento do trabalhador como elemento que se destaca, favorece a competição no acirrado mercado e ainda, deixando sob a ameaça de demissão aqueles considerados não engajados, a organização moderna reduz seu quadro de trabalhadores, ao mesmo tempo, que exige maior produtividade daqueles que permanecem laborando. Imbuídos da crença de que pelo esforço pessoal é possível alcançar o sucesso, os trabalhadores se lançam passivamente à execução de tarefas extenuantes e se tornam mais vulneráveis às situações de adoecimento e acidentamento.

Por outra via, característica dos processos de reestruturação produtiva, a demanda por um trabalhador polivalente, multioperador, também marcou este processo na ALBRAS:

Porque era aquele “multioperador”, faz tudo! Então era eu. Era desentupir britador, se tinha problema na área, grave, operação, verificação quando tinha limpeza, recuperação de uma área que precisava de arrumar [...] aí me chamavam. Eu fazia tudo, tudo que você imagina dentro de uma área, pintar, recuperar, projetar, mudava, melhorava [...] (Francisco, operador).

Para além do leque de atividades a serem executadas pelos operadores, soma-se, associada à redução do quadro de trabalhadores, a falta de pessoal qualificado. Esta demanda levou alguns mais experientes a assumir um maior número de tarefas, assim como, a gerou a necessidade de trabalhar durante o período de folgas para completar minimamente o quadro de operadores e garantir a produção. O próprio Francisco evidencia tais aspectos: “Às vezes quebrava um equipamento, não tinha soldador disponível, os soldadores moravam tudo em Belém, às vezes não tinha... Aí autorizavam a solda... Aí eu saía do meu posto de trabalho pra fazer”. Em outra passagem de sua entrevista, relata:

Nas minhas folgas era chamado também constantemente. Não tinha muito descanso nas minhas folgas. Às vezes estava me preparando pra ir pra praia, a Kombi encostava “Olha, problema no britador”, “É rápido”. Quando chegava lá, o problema era mais grave, aí passava o dia todinho. Aí já era [...] (Francisco, operador).

Na entrevista deste trabalhador, revela-se a intensificação do trabalho ao longo do tempo e consequente sobrecarga física. Ele enfrenta, atualmente um grave adoecimento decorrente de patologia da coluna vertebral.

Outro aspecto, caro ao funcionamento psíquico e que se relaciona com a organização do trabalho, diz respeito ao conteúdo das tarefas. No discurso da nova gestão à luz da reestruturação produtiva, o enriquecimento das tarefas associa-se a ideia do trabalhador polivalente, capaz de executar uma variedade de funções com maior autonomia. Contudo, observa-se no discurso dos trabalhadores da ALBRAS, referência à execução de um maior número de tarefas, mas que não trazem por característica a possibilidade de lançar mão do potencial que envolva criatividade e mesmo autonomia. Assim o trabalho se apresenta como repetitivo e monótono como se verifica nas falas a seguir: “Olha, na realidade, eu acho que tem determinados tipos de trabalho que é rotina, é repetitividade. E, por exemplo, todo dia era medir o banho, a medida do banho [...]” (Cláudio, ex-operador). Do mesmo modo, para outro trabalhador:

[...] Então não mudava essa rotina [...] Era ruim porque se tornava muito assim repetitivo. Mudava ali, trocava de equipamento, às vezes estava ali na empilhadeira, mas isso aí, a rotina era essa. Fazia chuva, fazia sol, fosse de dia, fosse de noite era aquilo (Bruno, ex-operador).

No que diz respeito ao processo produtivo contínuo, característico do setor de Redução, este confronta os trabalhadores com o trabalho que se realiza em turnos e no período noturno. Situação de trabalho entendida como natural, parte inerente ao funcionamento da fábrica, mas que traz diversas consequências aos trabalhadores.

Uma coisa [...] que o trabalhador que trabalha em turno nunca gosta, eu trabalhava meia-noite, ninguém gosta, saía de casa meia noite e quem trabalha em regime de turnos tem que se acostumar, trabalhar em datas comemorativas, a gente ficava em turno, não está em aniversário, Natal e Ano Novo, Semana Santa, e minha família sempre teve aquela união, aniversário da mãe, todos juntos, 10 filhos, aniversário do pai. Eu me privei muito dessas coisas, durante esses anos que eu estive ali, é isso que mais me deixa [...] menos gostar é isso (Maurício, ex-operador).

O trabalho noturno também pode trazer por consequência, problemas à saúde, como distúrbios de sono. Portanto, na fala de Rodrigo, operador: “Eu saí de manhã hoje e estou com essa cara que não é de sono (Diz ironizando) (risos). Eu não dormi quase nada”. O operador, quando questionado sobre seu horário de sono e trabalho, pergunta se o sono do dia é igual ao sono da noite. Depois de ouvir as dificuldades do sono para trabalhadores que trabalham em

turnos e em jornadas noturnas, Rodrigo se refere a sua dificuldade de descansar de dia, após sair do turno entre 23h e 7h.

O que eu faço. Faço de tudo quando eu chego, só me alimento um pouquinho e procuro dormir. Que eu durmo às vezes das nove até no máximo até onze horas, se pegar meio dia, eu fico feliz da vida que aí dormi três horas. Mas, mesmo assim você falou tem esse o barulho e eu sou ruim, eu acordo facilmente. Posso estar com muito sono, deitou pra dormir e qualquer barulhinho eu me espanto. E tem gente que não, dorme que pode fazer barulho, pode falar perto dele que não (Rodrigo, operador).

Componente da organização do trabalho, o trabalho em turnos dificulta conciliar o trabalho com outras dimensões da vida, como o estudo e lazer. Ele causa impacto nas relações sociais e familiares e é motivo de sofrimento para alguns trabalhadores.

Quando interrogados sobre as relações de poder, hierarquia, bem como, a relação entre os pares que dimensionam a divisão entre os homens na organização do trabalho, os trabalhadores entrevistados comungam da visão de que houve melhora ao longo dos anos, em especial quanto à postura das chefias. No início, as relações de hierarquia pautavam-se no autoritarismo de quem tinha um cargo de chefia ou o conhecimento técnico. Em situações mais extremadas, os trabalhadores eram humilhados, ignorados, de modo que o conhecimento sobre o seu *métier* pouco importava nos momentos de tomada de decisões. As falas de Miguel e Rodrigo, dois operadores entrevistados ilustram essa questão:

[...] porque eu me lembro quando eu entrei na empresa, o gerente não pedia, "por favor," ele chegava e te mandava mesmo, entendeu, até ele chegava e gritava mesmo com todas as pessoas e era um negócio muito complicado e os próprios colegas ali se ofendiam muito. Uma pessoa brava o tempo todo, sempre tinha um bravo lá, que tinha que respeitar ele, tinha que resolver (Rodrigo, operador).

A primeira coisa que eu acho que pra mim, doutora, numa redução, como eu lhe falei, o gerente tem que tá de bom humor, saber gerenciar [...] na época, antes disso, existia muito "guerras", porque brigas com gerente, operador [...] era feio isso. Era feio. Comigo graças a Deus nunca teve esse problema de [...] O cara assinava advertência [...] o gerente chegava nessa época [...] pô, o operador ficava humilhado lá (Miguel, operador).

No alicerce da construção de uma cultura organizacional, reproduzindo elementos da própria sociedade, moldou-se a concepção bastante contundente de que o saber técnico é superior ao saber do trabalhador, demarcando as tomadas de decisão no espaço de trabalho. Aspecto que se entrelaça às formas de tratamento e de condições de trabalho percebidas pelos trabalhadores como desiguais. Jorge, operador, fala sobre a diferença por ele identificada e alega que para os técnicos existe a possibilidade de estudo, horário administrativo e até o

transporte que garante o deslocamento do funcionário, promovendo facilidades que não podem ser vivenciadas pelos operadores. Como ele desejava estudar e progredir, logo percebeu que para si, como operador, as condições oferecidas pela empresa tornavam o acesso ao estudo mais difícil.

Para atender lá ao técnico de produção, porque ele é o técnico, né? Nós temos que ser operadores, temos que obedecer ele (Miguel, operador).

Ah você pode estudar, mas como? Se eles num [...] Pra trocar de turno [...] Se torna muito difícil. Por quê? Porque eles não davam, e a partir de agora, de agosto agora, eles tinham falado que não ia ter exceção nenhuma mais, não ia poder trocar entre colegas de trabalho. [...] Eu queria estudar, mas não dava, porque além de eu morar longe, precisar de transporte, porque hoje você [...] se você vai estudar e mora na área metropolitana de Belém - é uma distância bem elevada pra você sair 11h da noite, 11h 15min e pra você pegar o transporte e é um excelente transporte daqui (ironizando). Você passa mais de 1h esperando uma condução, aí até chegar em casa pra ter que acordar 3h 30min - quinze pras quatro, no caso pra ir pra trabalhar e voltar pra casa e chegar meia noite - uma hora dependendo com a sorte chegando 1h, se atrasar tudo eu chego uma e meia [...] (Jorge, operador).

A divisão entre o pensar e o fazer, herança taylorista, mantém-se presente inclusive em formas de gestão do trabalho influenciadas pelo toyotismo, como se observa no caso da ALBRAS. No procedimento da empresa, evidenciam-se relações sociais construídas no ato de trabalhar que definem o *status* e a identidade do trabalhador.

Quanto à relação entre os pares, percebeu-se nas entrevistas com os trabalhadores, referências a momentos de cooperação, mas por outro lado, situações de conflito e rivalidade. A cooperação surge como estratégia para enfrentar as dificuldades impostas pela organização do trabalho, especialmente aquelas que suscitam maior desgaste do operador. Assim, Miguel, operador, reproduz diálogo que teve com o parceiro de trabalho: “Olha, é nós dois aqui. Gerente pra lá e nós aqui, operador aqui, nós dois. Nós tem que combinar legal pra nós, sobrar tempo pra nós descansar, pô. Se não, não vai sobrar tempo aqui.”

A cooperação não é determinada *a priori*, a ela importa a liberdade dos indivíduos e a formação de uma vontade coletiva, e na condição de fator de liberdade, não pode ser prescrita. Como refere Miguel, operador, ao colega de trabalho, o acerto deve ocorrer entre eles e não junto ao gerente que personifica a administração. Para que ocorra a cooperação, é necessária a construção de relações de confiança, através das quais se firmam acordos, normas e regras, definindo a maneira como se executa o trabalho. Portanto, para Dejourns (2004a) a construção

das regras de trabalho passa pela dimensão ética capaz de equilibrar a organização do trabalho e leva o autor a concluir que o trabalho não se distingue pela *techné*, mas pela *práxis*.

Os conflitos, por sua vez, intensificam-se diante de situações de pendência, pois a cobrança passa a ser feita pelos próprios colegas de trabalho como aponta a fala do trabalhador descrita abaixo:

Porque geralmente uma pendência gera um desconforto, um descontentamento de ambas as partes, quem deixou e de quem recebeu. [...] Eu não posso chegar aqui e tu estás trabalhando nessa quentura e eu achar que tu é culpado e brigar contigo porque tu deixou alguma coisa para fazer. Eu tenho que tentar fazer e ver porque ficou. Aí depois se eu souber que tu não fez porque não quis aí eu vou conversar contigo, mas a princípio eu não posso estar de cabeça quente porque eu estou vendo que tu estás saindo agora, de uma área quente, poluída, barulhenta. Chegar para brigar não adianta. Mas estava acontecendo isso, o pessoal [...] até eu não sei como está agora, mas a gente via as pessoas brigando porque fulano deixou uma pendência. Rapaz tu vai fazer tudo. Não. Então deixa aí, vamos conversar, vamos fazer e pronto. Mas, por quê? Falta de gente, falta de estrutura de gerente para conversar. Porque o gerente não quer nem saber. Brigou lá, discutiu, eles chamam lá, dão quinze dias de suspensão, cinco dias de suspensão e vai te embora (Antônio Carlos, operador).

A pendência muitas vezes associa-se à ausência de trabalhadores, geralmente, ocasionadas pelo adoecimento. A sobrecarga de trabalho para quem fica é evidente e cria um clima de animosidade entre os trabalhadores:

Tá aí ela testemunha (a esposa), eu chegava... Doutora, eu pegava duas, três corridas, às vezes o meu parceiro estava doente. Estava afastado, quinze dias de atestado e eu ficava arreventado. E ela aí. Eu carregava os caboclos nas costas ali (Miguel, operador).

O impacto do número reduzido de trabalhadores e da sobrecarga de trabalho na Redução fragiliza as relações de cooperação entre os operadores. Situações de absenteísmo no trabalho associado ao adoecimento são reportadas por Rodrigo, operador, como resultantes do desgaste pela carga excessiva de trabalho.

[...] É ruim porque tu trabalha muito e descansa pouco e acaba ficando muito cansado e isso acarreta mesmo até de tu adoecer também futuramente, como às vezes acontece mesmo de desanimar. Por exemplo, estou sentindo uma dor de cabeça e não vou nem trabalhar hoje, acaba desanimando devido à sobrecarga que teve. Isso acarreta até em faltas também, atestado (Rodrigo, operador).

Ainda, quanto à organização do trabalho, no que tange à tarefa executada pelo trabalhador, existe uma distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real⁵³. Esta situação pontua situações mais diretamente relacionadas ao tema da segurança e da saúde ocupacional, se não vejamos:

Aí eu digo assim pra você: Tem que pegar a tampa com os dois braços. Sim, é o certo, mas se você fazer do jeito que eles querem, do PRO⁵⁴, você não consegue terminar o seu trabalho. É como eu digo pra você, a pendência continua no trabalho, desse problema. [...] Não é compatível. Aí quer dizer, você faz certas coisas que não é pra você fazer. Aí quer dizer, você quer adiantar aí posso falar pra você, aí lá você se acidenta (Sérgio, operador).

Muitas vezes o operário é obrigado a fazer uma operação, ele sabe que é um risco muito grande [...] a pressão é tão grande [...] dos gerentes operacionais, dos gerentes de área que quer que aquela operação seja feita que ele acaba se arriscando [...] muitas vezes ele se acidenta e aí não adianta - Eu fiz porque ele me obrigou. - Não, você não é criança. Você não conhece as normas da empresa? [...] Então, é uma pressão psicológica muito grande hoje que impacta sobre a saúde do trabalhador e essa pressão acaba fazendo com que ele “perca as estribeiras”, não pense direito e acabe provocando um acidente que às vezes pode ser um acidente bobo ou um acidente muito grande (Paulo, ex-operador, sindicalista).

Eles passam a mensagem realmente para você em um momento lá que qualquer material, qualquer equipamento, qualquer problema que pode levar a risco de acidente, pode encostar. Isso funciona mesmo. Olha é proibido sair com o veículo sem freio - Olha, está sem freio aqui - Tá, vou chamar o mecânico. Passa meia hora, uma hora - Olha, ele está em uma emergência pra lá, vai demorar um pouco. Aí sabe que tu faz? Tu vai fazer, porque se tu não faz vem um outro do teu turno com o mesmo problema e faz tudinho. Aí o que acontece, vão falar: Olha, o cara não quis fazer, ficou enrolando lá, ele é preguiçoso. Aí são umas coisas aí que levam [...] uma coisa puxa a outra. [...] Fica mal visto. Aí o próprio gerente vem, a gente percebe – Olha, está sem freio há dois dias e o pessoal que estava nem trocou anodo, nem abasteceu, nem nada, não fez nada. Aquilo volta pra ti, aí você já fica [...] um negócio meio complicado. Às vezes você não sabe o que tu faz (Rodrigo, operador).

Diante de situações imprevistas ou que haja necessidade de intensificar a produção, as normas de segurança são mais facilmente colocadas em segundo plano com a anuência velada de gestores e mesmo dos companheiros de trabalho. Momentos que colocam o trabalhador

⁵³ Christophe Dejours toma os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real do campo da ergonomia. O primeiro, referindo-se a prescrição do “como fazer a atividade”, definido seja pela gerência, seja por normas institucionais. Um exemplo seria a nota técnica de procedimentos. O segundo, por sua vez, remeteria aos limites do prescrito e a variabilidade presente nos processos de trabalho, o conceito permite pensar a execução da tarefa propriamente dita pelo trabalhador, caracterizada por acesso a informação, processos cognitivos (memória, atenção, tomada de decisão) e ações. É a atividade realizada.

⁵⁴ PRO – Procedimento de Risco Operacional

diante de um dilema ético, fazer ou não o prescrito, compreendido como o correto, ocasionando tomadas de decisão capazes de gerar sofrimento psíquico.

Para além da contradição entre a organização de trabalho prescrita e a organização de trabalho real, a organização do trabalho apresenta tantas outras contradições. A cada nova situação ocorre um processo para elaborar novas prescrições ou uma nova regulamentação, que por sua vez, associam-se ao conjunto de regras anteriores como salienta Dejourns (2004a). No relato seguinte:

[...] O que aconteceu. Eu cheguei lá com uma camisa assim, como essa aqui... uma camisa polo, assisti o DDS, na hora que eu tava ali no DDS aí tem uma sirene de alarme que tocou [...] então, só tava eu, de bombeiro, de operador do posto de trabalho. Aí pãpãpã [...] e eu peguei, sai correndo e entrei. Chego lá, era a pessoa que estava a noite toda trabalhando, como ele mexeu lá, acionou. Aí eu fui lá, né, olhei tudinho, “Ah, está tudo ok” [...] voltei. Aí fizeram, o “Risco Zero” meu. “Risco Zero” é quando você é chamado pra evitar acidente. O “Risco Zero”, ele pode ser pra acidente, ato inseguro, condição insegura, tá entendendo? Tá quebrado aqui, tá quebrado coisa.

Fazem o “Risco Zero” pra respaldar, dizer que você observou e tá participando da segurança. Aí o outro (**também operador**, grifo nosso) não teve o que fazer, acho que por motivos pessoais que como eu já falei, fui promovido desde cedo [...] ele pegou e fez o risco zero. Aí o gerente pegou, chegou, mandou me chamar. Mandou me chamar na sala dele. Eu disse: “Tá”. Ele disse assim pra mim: “Jorge, você entrou com camisa de manga curta”. Eu disse: “Entre”. “Você sabe que isso não é procedimento”. Eu digo: “Calma aí, não é procedimento desde que tenha alguém pra ver o que [...] Se explode um forno lá, o primeiro que ia dançar ia ser só eu. Eu ia dizer que eu me neguei a ir ver o que aconteceu só porque estava de camisa curta. Como não aconteceu nada, aí eu que sou o errado. O Eduardo, o Gerente de Divisão, o senhor não escutou o que ele falou lá na oficina? Ele disse que vai ter momentos que a gente vai ter que decidir as coisas, foi o que eu fiz, eu decidi. Como não tinha ninguém pra ir lá [...] adianta ir lá alguém que não sabe mexer? Eu corri e fui ver o que era. Eu cheguei lá e vi rápido. Vi os painéis todinhos e vi tudo ok. Eu fiz o procedimento correto, e eu voltei pra minha [...] E depois que eu saí de lá, eu fui me equipar, porque eu nunca deixei de usar o EPI nem nada, nunca me neguei (Jorge, operador).

O relato do operador indica que a organização do trabalho real demanda um trabalho de interpretação que o afasta das prescrições, pois que chega um momento que o conjunto de leis, regulamentações, regras, normas compõe um conjunto complexo, às vezes, contraditório, e se torna impossível a conciliação de informações para conduzir a ação. A existência do trabalho de interpretação indica múltiplas possibilidades de interpretação o que leva à perspectiva do conflito entre diversos agentes. Nesse sentido, Dejourns (2004a, p. 64) analisa que “A organização real do trabalho é produto das relações sociais”.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a questão não se reduz às relações de poder, o que remete a disputa das relações sociais de trabalho que passa pela elaboração da atividade, ou seja, dos modos operatórios reais. Ao entender o trabalho como a realização daquilo que ainda não está prescrito pela organização do trabalho, o autor destaca o caráter humano do trabalho. Assim, “Todo o trabalho é sempre trabalho de concepção” (DEJOURS; 2004a, p. 65), posto que é mobilizado exatamente onde a ordem tecnológico-maquinal é insuficiente e revela a dimensão da criatividade e engenhosidade humanas.

Voltando ao episódio vivenciado por Jorge, operador, ele foi penalizado, pois recebeu também uma advertência. Na situação relatada, considerando-se o jogo das interpretações, ao afastar-se do prescrito, Jorge foi culpabilizado, porém caso as consequências da situação vivida fossem outras, ao invés de culpado, poderia ter sido tratado como herói.

Quanto à criatividade e a engenhosidade do trabalhador, é exatamente o potencial de criar o novo, aquilo que Dejours (2004a) denomina de “inteligência operária” ou “inteligência prática” que é alvo da Gestão ao utilizar-se dos CCQ. Um tipo de conhecimento, produzido pelo trabalhador com capacidade de promover mudanças na organização do trabalho.

Na Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, o discurso que culpabiliza o trabalhador, quando ocorre um acidente de trabalho, configura-se como um traço da cultura da segurança nessa organização, discurso este, defendido pelos próprios trabalhadores, como pode ser notado na sequência:

Geralmente, 99%, dificilmente assume que o acidente adveio de uma falha da empresa. Geralmente [...] passei muita análise de acidente, os técnicos já vão com essa ideia. Só acusar. [...] Mas geralmente é isso, a falha, geralmente eles preferem atribuir ao funcionário (Antônio Carlos, operador).

[Sobre o parceiro que sofreu acidente de trabalho] Fazer o aquecimento da ferramenta. Não fez, autoconfiança. Aquilo que eu falei pra senhora. Eu disse: - Meu filho [...] há quanto tempo você tá aqui? Há 13 anos. - Pô, cara, todo o dia nós faz a atividade aqui, vai se explicar com o cara lá. [Referindo-se ao gerente] Não é que eu faço [...] Nós tem que aquecer a ferramenta [...] peguei o livro que tá lá [...] - Lê isso aqui [...] - O que é que tem que fazer com a ferramenta? - Aquecer [...] Fazer a inspeção da ferramenta. Não fez [...] - Tinha mais de uma hora que tava parada lá, vai esfriar, tu tinha que aquecer a ferramenta. Queimou todo ele assim [...] (Miguel, operador).

Ao focar a análise do acidente de trabalho sobre o comportamento do trabalhador, a empresa desconsidera outras possíveis causas para sua ocorrência, por exemplo, más condições de equipamentos e maquinários ou mesmo a pressão por maior produtividade. Uma

vez considerado o “erro” do trabalhador como causa do acidente, ele pode ser punido com advertência e em casos extremos com a demissão, como salientado no relato seguinte:

E quando tá pegando lá, as pendências? Uma farsa, eu não vi nada, eu não sei de nada. A gente chega e arrebenta. É como eu digo pra você, a gente faz tudo ao contrário. [...] Faz vista grossa. Aí quando está tudo bem que vê o operador fazendo uma coisa que fugiu do procedimento, você leva gancho. É muito injusto, né. Porque como eu falo assim pra você, a empresa implanta uma coisa, mas não se vê. [...] Por causa [...] devido o acidente que você se acometeu você vai ter que falar para o seu G.O [Gerente Operacional] e o G.O. vai passar, aí vai ter que analisar. E quando você se senta naquela mesa você se sente constrangido de tanta pressão que você pega, de tanta coisa que você vai ouvir lá. Não é verdade? E no final se você está errado você vai pegar um gancho, você pode ser até demitido (Sérgio, operador).

A culpabilização do trabalhador se sustenta na concepção de “ato inseguro” utilizada pelos profissionais da segurança, sustentadas por teorias que se fundamentam na análise do comportamento, manifestas em relações assimétricas de poder. O conhecimento do técnico ou do engenheiro de segurança que referenda a tomada de decisão dos gestores se sobrepõem ao conhecimento do trabalhador.

A leitura de Giddens (2005), sobre o conceito de alienação em Marx, leva a melhor compreender o domínio do conhecimento, em especial, dos profissionais de segurança sobre o saber do trabalhador. Assim, Giddens (2005) estabelece uma distinção entre o que denomina “alienação tecnológica” e “alienação de mercado”, O primeiro termo relaciona-se a alienação que ocorre no processo de trabalho, na atividade produtiva do trabalhador. O segundo define a alienação do trabalhador com o produto do seu trabalho, no que tange ao controle do resultado do processo do trabalho. Ambas resultam da divisão do trabalho no processo de produção capitalista.

A “alienação de mercado” exprime o fato de a organização das relações de produção ser feita dentro de um sistema de classes baseado no domínio e na exploração de uma classe por outra. A “alienação tecnológica” determina a especialização profissional como a fonte da fragmentação do trabalho em tarefas rotineiras e menos interessantes. Por um lado se tem o conhecimento técnico-científico dos profissionais da segurança, mais valorizado socialmente, de outro, o conhecimento do trabalhador sobre o seu fazer, que se torna cada vez mais parcializado e não identificado com o conjunto do processo produtivo, ao mesmo tempo desprovido de significância para as tomadas de decisão de fato importantes ao trabalho.

Ainda, a culpabilização do trabalhador, como questionam Vilela, Iguti e Almeida (2004), funciona como importante estratégia que oculta as verdadeiras causas dos acidentes de

trabalho associadas ao papel das organizações relacionados aos processos de trabalho: as condições e a organização do trabalho por ela definidos.

No discurso dos trabalhadores, percebe-se uma oscilação entre atribuir culpa, considerando como causa do acidente de trabalho a falta de atenção ou a autoconfiança dos próprios operadores; e o sentimento de injustiça e impotência diante dessa situação de culpabilização. Isto demonstra que eles não conseguem assumir, nesta organização, o lugar de protagonistas na gestão de sua segurança e saúde.

Quando defende o discurso que valoriza aquele que “veste a camisa”, engajado e comprometido com a produção, capaz de assumir cada vez mais responsabilidades, o trabalhador reproduz o que dele é esperado: enfrenta os riscos que o trabalho se lhe apresenta.

Dejours (1988) aponta que a organização pode exercer a exploração do sofrimento. Na verdade, para o autor, o que ocorre não é a exploração do sofrimento em si mesmo, mas a exploração dos mecanismos de defesa utilizados contra o sofrimento.

No capítulo subsequente, serão destacados fragmentos de experiências dos quais o caso de Francisco apresenta-se como emblemático do aspecto do engajamento do trabalhador. Este trabalhador, capturado pelo discurso do comprometimento, vivencia a intensificação do trabalho e nega a possibilidade de ocorrer acidente ou adoecimento consigo próprio. Mesmo diante dos primeiros sinais da patologia que lhe acomete, mantém-se trabalhando com excessiva sobrecarga, até o momento que seu corpo sucumbe e se instala a doença.

No período em que foi feito o trabalho de campo da pesquisa, vem à tona na fala dos entrevistados aspectos da organização do trabalho já comentados anteriormente, mas que recentemente associam-se a um novo cenário – mudança na diretoria da empresa em 2006 e crise econômica internacional iniciada em 2008, que se fez sentir no ano subsequente. Quadro que gera o aumento da pressão sobre a produção e traz, por consequência, maior cobrança e sobrecarga de trabalho atrelada à diminuição do quadro de funcionários, a ponto de gerar situações limite e aumento significativo do absenteísmo.

De acordo como “Relatório de Sustentabilidade da ALBRAS” (ALBRAS, 2007), alguns dados se destacam: a taxa de absenteísmo deu um salto entre os anos de 2005 e 2007, de modo que passa de 31,349 para 512,8. Ao mesmo tempo é possível perceber o aumento do número de horas trabalhadas por trabalhador e o crescimento do número de lesões registradas que mais que dobram, considerando-se o mesmo período.

No relato dos trabalhadores, a elevação do absenteísmo está relacionada ao aumento de afastamentos por adoecimento dos trabalhadores, apesar da inexistência de taxas de doenças ocupacionais relacionados ao trabalho abarcando o período de 2005-2007, conforme

divulgado no Relatório anteriormente citado. Assim, na entrevista de Miguel, operador, torna-se evidente referência aos afastamentos do trabalho por adoecimento:

[...] hoje em dia tem muitas pessoas que tão adoecendo. Hoje em dia. Hoje em dia eu particularmente estou preocupado. Muita cobrança. [...] os antigos que estão lá já não estão aguentando. Só querem saber da produção e serviço, e nada de alguma coisa, um algo a mais pra pelo menos agradar o operador. O que eu sei que hoje tá ruim [...] Tem vindo funcionários reclamar na porta da minha casa, um dia desses veio dois operadores antigos, pessoas de dezenove anos e disse: “Miguel, tá cruel. Tá faltando gente, é gente adoecendo, é gente metendo atestado. As turmas tão tudo quebradas. [...] Faltando pessoas (Miguel, operador).

Dentre as condições de trabalho que impactam na produção e na própria organização do trabalho, agravando as situações de pendências, está o sucateamento de máquinas e equipamentos. No capítulo anterior, nas falas de Sérgio, operador e Fernando, sindicalista, revela-se este aspecto. Quebra de equipamentos e máquinas, bem como, demora quanto à manutenção atrasam a produção interferindo na relação entre chefias e trabalhadores e entre os próprios trabalhadores.

A gestão acoberta ou mesmo sugere burlar procedimentos de segurança para que a produção não pare ao mesmo tempo os trabalhadores cobram entre si a existência de pendências. Deixar uma pendência é sobrecarregar a equipe que vem a seguir, como já mencionado. Entre os próprios colegas de trabalho existe cobrança pela produção. Seguir os procedimentos de segurança em detrimento da produção como o prescrito é visto como algo negativo. Muitos priorizam a produção em detrimento da própria segurança sua e dos demais para cumprir o que de fato é esperado pelas chefias. Quem não faz isso é mal visto pelos pares e pelo próprio gestor. Como salientado pelo trabalhador no trecho seguinte:

Eles passam a mensagem realmente para você em um momento lá que qualquer material, qualquer equipamento, qualquer problema que pode levar a risco de acidente, pode encostar. Isso funciona mesmo. Olha é proibido sair com o veículo sem freio - Olha, está sem freio aqui - Tá, vou chamar o mecânico. Passa meia hora, uma hora - Olha, ele está em uma emergência pra lá, vai demorar um pouco. Aí sabe que tu faz? Tu vai fazer, porque se tu não faz, vem um outro do teu turno com o mesmo problema e faz tudinho. Aí o que acontece, vão falar: Olha, o cara não quis fazer, ficou enrolando lá, ele é preguiçoso. Aí são umas coisas aí que levam [...] uma coisa puxa a outra. [...] Fica mal visto. Aí o próprio gerente vem, a gente percebe – Olha, está sem freio há dois dias e o pessoal que estava nem trocou anodo, nem abasteceu, nem nada, não fez nada. Aquilo volta pra ti, aí você já fica [...] um negócio meio complicado. Às vezes você não sabe o que tu faz (Rodrigo, operador).

Quanto às relações entre gestores e subordinados, investimentos da empresa para a formação do quadro de gestores no que implica temas atinentes a gestão de pessoas resultou em reconhecimento por parte dos trabalhadores de avanços nas relações de hierarquia de modo que estes passaram a se sentir mais respeitados. Entretanto, atualmente, não são raras as referências quanto à mudança de Diretoria que tornou perceptível a intensificação da pressão por produção e o descontentamento de trabalhadores, inclusive, com os gestores em relação à postura autoritária assumida pela nova direção. Se não, vejamos:

Os gestores estão [...] eu acho que não era para ser gerente de indústria, era para ser gerente de banco que só pensa em ganhar dinheiro. Estão passando por cima da nossa vida, do trabalho, do lazer, não respeitam. [...] Esses gestores que entraram, mudaram totalmente o foco, apesar deles pensarem que vão conseguir, porque eles trataram as pessoas como, digo como empregados, porque funcionário e auxiliar são respeitados, empregado não é respeitado. E a gente passa a ser tratado como empregado. A gente ouvir que tem mil na frente querendo arrumar um emprego, eu já ouvi isso. Aí dá uma certa insegurança. Pô, se eu reclamar esse cara me manda embora. E se me mandar embora ninguém tá nem aí para mim (Antônio Carlos, operador).

A ALBRAS não é ruim, o problema da ALBRAS é a direção que ela está atualmente, porque antes, quando eu entrei lá, eu conheci pessoas lá que quando entraram teve um problema de saúde ou coisas assim, a empresa manteve a estabilidade eles têm um dizer lá que eles mantêm a pessoa na estabilidade, mas só tem que isso ai atualmente não tá procedendo. [...] não tinha diferença entre um diretor da ALBRAS e um operador, em termos de tratamento [...] Hoje o diretor da ALBRAS ele só sabe cobrar, cobrar, cobrar, não da atenção a ninguém e com ele é só ali na ferradura (Jorge, operador).

Novo cenário, mas velhas práticas ilustram a gestão voltada para segurança e saúde ocupacional que se pauta em um discurso que valoriza as ferramentas de segurança, tais como: DDS, realizado com mais “autonomia” pelos trabalhadores; informatização de ferramentas como risco zero, investimento em cursos sobre comportamento seguro para os trabalhadores; pujança dos círculos de controle de qualidade que abarcam sobremaneira a segurança no trabalho; contudo, que se contrapõe ao cotidiano da operação, em que a cobrança por produção e qualidade só faz aumentar a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

6.2 AS DEFESAS DOS TRABALHADORES

Nos relatos dos trabalhadores, o sofrimento se revela nas recorrências ao medo, estresse, sentimento de injustiça, falta de reconhecimento, desamparo, sentimento de inutilidade, impotência, tristeza que estão para além das situações explícitas de adoecimento.

Por si só, são memórias que aludem ao sofrimento, mas que resultam de como é feita a gestão da segurança e saúde dos trabalhadores.

De acordo com Dejours (2004a), onde há sofrimento na relação do sujeito com o trabalho, existem estratégias defensivas que permitem suportá-lo. Diante de um trabalho que comporta inúmeros riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e de uma organização do trabalho pautada pela pressão que se exerce para garantir a produção e a qualidade, os trabalhadores da ALBRAS lançam mão de estratégias coletivas de defesa e/ou ideologias defensivas que se apresentam sob dois aspectos.

Por um lado, há a idealização que se explicita na concepção de que o cumprimento das normas de segurança é suficiente para garantir a segurança absoluta. Neste sentido, os trabalhadores expressam a internalização da cultura de segurança da empresa que privilegia o cumprimento das prescrições, normas e regras de segurança de modo que o acidente passa a ser visto como fruto do comportamento individual do operador. O diálogo a seguir ilustra este aspecto, assim como os relatos de Rodrigo, operador e João, ex-operador:

Quando tá todos esses procedimentos é um ato de segurança. Que é em primeiro lugar [...] Tem o PRO, o livro lá, pra ele ler e passar pro operador. De operador pra operador. Porque se não tiver isso, vai ser um negócio meio cego, viu. Então, tem que ter esses procedimentos (João, ex-operador).

Então segurança pra ti é seguir direitinho esses procedimentos... (Pesquisadora).

É direitinho, porque se não ele [...] **o trabalhador** (grifo nosso), dura muitos e muitos anos, até a aposentadoria (João, ex-operador).

Fazendo a tarefa como ela tem que ser feita, direitinho. Se tiver que prestar atenção no painel, eu fico ali [...] às vezes até o cara que tem o mesmo tempo que eu ou às vezes mais velho, com mais experiência, ele chega atentando [...] Ei, o painel [...] Levo na brincadeira ali, mas fico ali. Se eu estou levantando ali, eu certifico no painel se a voltagem está correta, se não está subindo muito rápido ou não. A minha segurança é essa ficar atento o tempo todo nisso, que é justamente para não dar errado (Rodrigo, operador).

Eu acho que para mim, segurança é você usar todos os EPIS devidos que não venha trazer problema com relação a acidente, porque eu muitas vezes, eu tenho conversado com colega meu e eles dizem que é enjoado usar essa máscara, é enjoado usar esses óculos. É verdade, é enjoado mesmo você usar o EPI. Não tem quem goste, mas é obrigatório (João, ex-operador).

Frente à percepção do risco no desenvolvimento de atividades perigosas e danosas à saúde, geradoras do medo, portanto, de sofrimento, comparece como ideologia defensiva a idealização de normas e regras de segurança, subjetivamente vivenciadas como capazes de

evitar o dano. Tudo se passa, afirmam Dejours e Abdoucheli (1994), como se houvesse uma transformação da percepção dos trabalhadores frente à realidade causadora de sofrimento.

Os autores analisam como se opera o paradoxo entre o sofrimento individual e a estratégia coletiva de defesa. Prazer e Sofrimento são subjetivos implicando a singularidade do sujeito. Entretanto, parece que vários sujeitos que enfrentam o sofrimento são capazes de construir coletivamente uma estratégia defensiva comum, posto que as estratégias coletivas de defesa são como regras, resultam de consenso. Existiria, desta feita, uma distinção entre o mecanismo de defesa individual que estaria interiorizado, prescindindo da presença de outros e a estratégia coletiva de defesa que se pauta em esforços comuns, com o objetivo de alterar a percepção da realidade através da utilização de eufemismos.

As estratégias defensivas coletivas ao promoverem a resistência psíquica à agressão de determinadas formas de organização do trabalho, de acordo com sua eficácia, são capazes de dissimular o sofrimento da consciência dos trabalhadores (DEJOURS, 2004c). Assim, apresenta-se o caráter problemático das defesas coletivas, posto que, ao atuarem no sentido da adaptação ao risco, comprometem a tomada de consciência das relações de exploração vivenciadas pelos trabalhadores. O autor aponta desta feita, a relação entre estratégia coletiva de defesa e alienação na concepção marxiana.

Quando as estratégias defensivas impedem que o sofrimento possa ser reconhecido como resultante do trabalho, passa a atuar como via para a felicidade, torna-se a defesa da defesa e assume caráter ideológico. Neste momento, Dejours e Abdoucheli (1994) propõem a passagem da estratégia coletiva de defesa para a ideologia defensiva.

A ideologia defensiva traz a questão da alienação, importante porque permite dimensionar o espaço para uma ação coletiva dos trabalhadores sobre a organização do trabalho. Para Dejours (2004c) quanto mais se exercita a exploração máxima, tanto mais o sofrimento, as defesas e, por conseguinte a alienação tornam-se elevados. Trabalhadores explorados teriam, portanto, mais dificuldade para elaborar no plano mental ou político, sua relação com a organização do trabalho, cuja tendência apontaria para a manutenção conservadora de determinado *status quo* no âmbito organizacional.

O que se observa entre os trabalhadores da ALBRAS é que a valorização das regras, normas e padrões de segurança que acatam, contribui para o enfrentamento cotidiano dos riscos, acobertando o medo do acidente, impedindo a reflexão sobre as condições reais de trabalho que podem gerá-lo, o que por fim favorece a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da empresa.

Outra estratégia defensiva utilizada implica a negação do risco. Nas entrevistas, tal negação se apresenta na conduta de autoconfiança de alguns trabalhadores, sempre bastante criticada seja por gestores, seja pelos próprios operadores. Assim, em muitas situações, a autoconfiança é a expressão de condutas em que os trabalhadores negam que o acidente pode ocorrer com eles próprios e confiam na sua expertise para conduzir o trabalho. Na maioria das situações, as regras e normas de segurança não são construídas coletivamente com os trabalhadores e sim são impostas e devem ser cumpridas sem grandes questionamentos. O saber técnico calcado no conhecimento científico resulta inquestionável.

O saber do trabalhador é construído na execução cotidiana de seu trabalho, pautado na experiência. Ainda, a “autoconfiança” resulta de manifestação do saber-fazer do trabalhador que se confronta com as prescrições dos técnicos. Na fala do gerente entrevistado, há uma ênfase na autoconfiança do trabalhador como importante fator que se associa ao acidente de trabalho:

É, nós tivemos assim [...] nos acidentes que a gente tem acompanhado, tem analisado, uma das coisas que muitas vezes tá presente é o excesso de confiança. A pessoa sabe que existe uma situação de risco, mas ele arrisca. E muitas vezes não dá certo, né? É claro que tem a primeira abordagem tem que ser se realmente todas as condições físicas, materiais, não contribuíram para aquilo [...] Então é a eliminação [...] Porque que teve esse risco? “Ah, porque o equipamento é assim mesmo, não tem jeito, nós já tentamos [...]” Então “bloqueou? Tentou bloquear?” “Ah, tentou, mas o bloqueio é parcial [...] não funciona e tal” Aí “tem a norma?” “Tem, tem a norma agora tem pra agir assim, assado e cozido” “A pessoa foi treinada?” “Foi” “Tem o AJT dele” “Tem” “Então traz o AJT” [...]

É um termo que a gente usa pra Action Job Training, quer dizer, se a pessoa foi treinada na prática naquele [...] “Assinou?”, “Tá aqui o documento assinado [...]” “Seu fulaninho o senhor assinou isso, mas porque você não fez então o que você aprendeu a fazer?” “Ah, porque eu achei [...] eu sabia que tinha, mas eu achei que eu podia [...] eu tinha a impressão que não ia ter... né?” Teve um último acidente que aconteceu ali na coisa, que o cara sabia que o negócio estava errado a ponto dele virar a cara pra não ser atingido [...] e ele pegou a mão dele (Otávio, gerente de área).

Outro tipo de defesa apresentada pela Psicodinâmica do Trabalho refere-se às estratégias defensivas individuais, que envolvem processos de adoecimento psicossomáticos. Longe de se configurar como mecanismo consciente dos quais os trabalhadores lançam mão para se ausentar de um ambiente de trabalho gerador de sofrimento, os processos de adoecimento psicossomáticos ocorrem inconscientemente, de modo que o fator psíquico interfere no funcionamento do corpo. A seguir, na fala do trabalhador, denuncia-se o adoecimento e sua relação com o trabalho:

É ruim, porque tu trabalha muito e descansa pouco e acaba ficando muito cansado e isso acarreta mesmo até de tu adoecer também futuramente, como às vezes acontece mesmo de desanimar. Por exemplo, estou sentindo uma dor de cabeça e não vou nem trabalhar hoje, acaba desanimando devido à sobrecarga que teve. Isso acarreta até em faltas também, atestado (Rodrigo, operador).

Ao analisar o limiar entre o sofrimento e o adoecimento na gestão do trabalho, Brant e Minayo-Gomez (2005) lançam um novo olhar para a relação adoecimento e trabalho. Segundo os autores, a gestão do trabalho pode gerar um processo de transformação do sofrimento em adoecimento. Nessa perspectiva, o destino do sofrimento tenderia à somatização, à psiquiatrização, medicalização, licença médica, internação hospitalar, reabilitação profissional e a aposentadoria por invalidez. O sofrimento tornado doença, sob a intermediação dos profissionais de saúde, atuaria como uma estratégia de gestão para fragilizar a resistência dos trabalhadores. A dor deve assumir materialidade no corpo para ser julgada pelos profissionais da saúde como verdadeira e merecedora de cuidados. Assim, escuta-se o corpo, porém não o trabalhador.

O sofrimento, enquanto dimensão característica da vida humana, é capaz de impulsionar o sujeito em direção a uma ação transformadora, ao ser transformado em adoecimento, aponta para uma gestão capaz de vulnerabilizar o trabalhador que assume, então, uma condição de sujeição. Não de modo distinto, na ALBRAS, qualquer trabalhador que manifeste infortúnio que pressuponha assistência médica, deve ser encaminhado aos profissionais que compõe o SESMT. Calcado no modelo da Medicina do Trabalho, cabe ao Serviço avaliar as condições de saúde do trabalhador e tomar as providências que se fazem necessárias.

Nas entrevistas com estes profissionais, mesmo que de modo subliminar, observa-se o julgamento sobre a conduta do trabalhador que está para além da ação técnica e incide sobre a avaliação diagnóstica. Tratadas as “verdadeiras doenças”, o retorno ao trabalho resulta do parecer médico. O sofrimento por estes profissionais acolhido é aquele passível de localização no corpo. No contraponto ao sofrimento na relação com o trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho afirma que o prazer é elemento tão importante quanto o sofrimento, quando se quer compreender a dinâmica relação ente subjetividade e trabalho.

Entre os operadores entrevistados, há uma dificuldade em expressar situações prazerosas nas suas atividades de trabalho. Em algumas entrevistas, perguntas que se direcionavam para esse tema eram seguidas de silêncio. Muitos relataram que o trabalho em si não era motivo de prazer, e sim que a possibilidade de se manter pelo trabalho era o mais

importante. As verbalizações de Cláudio, ex-operador e Jorge, operador, espelham o fato de que trabalhar no espaço da Redução da fábrica se dá pela necessidade e não pelo desejo.

Nesse tipo de trabalho, o prazer é estar trabalhando. Mas não te dá prazer, eu não tinha prazer assim naquelas áreas operacionais ali. Você chega, trabalhando no extremo calor, poluição, ruído. Na realidade é um dever do ser humano cumprir, executar aquilo que lhe foi outorgado, ou seja, lhe foi confiado. Mas não quero dizer que eu tinha prazer de sair de casa pra ir pra aquele calor extremo assim, para aquela poluição, para aquela radiação. Era isso. Eu acho que o prazer da gente como ser humano que tem dignidade, que tem caráter, muitas vezes você não gosta, mas você não é obrigado a gostar, mas você é obrigado a cumprir aquilo que lhe é conferido. Mas, eu acho que trabalhar nisso não é prazer (Cláudio, ex-operador).

Eu tenho assim comigo, eu gosto de trabalhar no momento em que tô me sustentando do suor do meu rosto, eu, pra mim tá bom, porém eu queria era avançar, entendeu? [...] Poder estudar, ter oportunidade, e outras coisas que eu queria (Jorge, operador).

Por outro lado, o exercício de responsabilidade que se expressa no trabalho cumprido, feito corretamente; a possibilidade de sugerir melhorias nas condições de trabalho quanto possível; a colaboração, parceria e convívio com os colegas de trabalho foram citados como situações geradoras de prazer no trabalho.

Olha, me dá orgulho porque eu trabalho na produção e eu [...] nós atingimos antes de eu sair [...] nós atingimos metal especial [...] Pra mim chegava com orgulho “olha, aqui na tua linha tem forno com metal especial”. [...] Nós que trabalhamos nele. É o operador mesmo. Nós tínhamos o maior cuidado, né. O nível de banho eletrolítico tinha que ficar dezessete centímetros, dezesseis [...] não pode aumentar muito. Porque se aumentar o banho eletrolítico sobe naqueles pinos corrói, aí vai dar o metal com ferro, aí o mercado não quer. Quer metal especial, né? (Miguel, operador).

A satisfação é você apresentar um trabalho que a gente faz em relação ao nosso serviço lá, em melhoria do nosso serviço. Então, a satisfação que a gente tem é conseguir fazer com que aquilo vá para frente. Por exemplo, Ah! Vamos implantar um carrinho para transportar ferramentas, estar carregando, estar puxando. Muito bom esse carrinho, está localizado ali [...] se funcionar para todas as seções eu fico satisfeito porque o meu trabalho foi reconhecido e muitas vezes não é nada disso.

Esse trabalho acaba ficando só ali parado não sei qual o motivo, acho que financeiro pode ser também. Financeiro não, eles não querendo gastar porque dinheiro eles têm, não querendo gastar ele acaba ficando parado. [...] Então a satisfação é essa de ficar e quando faz a avaliação e sempre acrescenta um ponto ali em quem participa do CCQ aí tem aquelas vantagens para quem participa, mas não tem ganhos não, financeiro não (Rodrigo, operador).

[...] O que eu gosto de lá é pelo os meus companheiros que trabalham comigo, no diálogo [...] quando termina o diálogo, a gente se abraça, a gente reza, então a gente vai lá pra sala merendar, comer um biscoito, aí tem uma brincadeira com um, uma brincadeira com outro, aquilo é uma diversão pra

gente. E isso lá eles são uma família pra mim, é lá que eu me sinto bem, com os meus companheiros. Agora com o meu trabalho não, eu acho o meu trabalho cansativo, muito cansativo (Sérgio, operador).

No campo da Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento do trabalho é um fator de extrema importância para o equilíbrio psíquico do trabalhador, sem ele, o trabalho perde o sentido.

Ao ouvir os relatos dos trabalhadores da ALBRAS, percebe-se que as perdas salariais e de vantagens nos últimos anos são por eles relacionados à falta de reconhecimento da empresa pela dedicação ao trabalho ao longo do tempo. De outra feita, o adoecimento do trabalhador, desqualifica-o e o coloca na condição de homem incapaz de produzir, impede o reconhecimento do seu trabalho, seja pela empresa, seja pelos colegas de trabalho e muitas das vezes pela família e amigos. Estar doente é estar impossibilitado de trabalhar e ver seu trabalho reconhecido.

Dejours (2007c) salienta que a Teoria do Reconhecimento se fundamenta no binômio contribuição/retribuição. O trabalhador entende que o seu envolvimento e o enfrentamento dos riscos que mobiliza toda a sua personalidade para a realização da tarefa devem ser vistos como contribuição para a organização do trabalho e espera, portanto, que a empresa seja capaz de lhe retribuir. Segundo o autor, a retribuição pode assumir formas materiais como salário e gratificações, todavia, considera que a forma mais valiosa é a retribuição simbólica – o reconhecimento.

O enfrentamento dos riscos e a ocorrência de um acidente de trabalho passível a análise da culpabilização geram um processo capaz de ocasionar sofrimento associado à injustiça. Estudos realizados no Brasil, entretanto, como o de Moraes (2008) lançam luz a essa questão demonstrando que o reconhecimento pode se associar ao valor material com importante peso. Aspecto que pode ser justificado pelas condições econômicas menos privilegiadas que distinguem, por exemplo, trabalhadores brasileiros de trabalhadores de alguns países da Comunidade Europeia.

O reconhecimento do trabalho, em muitas situações, não ocorre nem materialmente e nem simbolicamente e os Círculos de Controle de Qualidade representam um bom exemplo desta situação. O esforço e dedicação despendido para cumprir ações do CCQ que objetivam se utilizar do conhecimento e criatividade do trabalhador em melhorias no processo de trabalho não é objeto de reconhecimento pela empresa, como alegam os operadores. Muitos são os trabalhos produzidos, contudo, poucos efetivamente são colocados em prática e se traduzem em benfazejas condições de trabalho.

A satisfação é você apresentar um trabalho que a gente faz em relação ao nosso serviço lá, em melhoria do nosso serviço. Então, a satisfação que a gente tem é conseguir fazer com que aquilo vá para frente. Por exemplo, Ah! Vamos implantar um carrinho para transportar ferramentas, estar carregando, estar puxando. Muito bom esse carrinho, está localizado ali [...] se funcionar para todas as seções eu fico satisfeito porque o meu trabalho foi reconhecido e muitas vezes não é nada disso.

Esse trabalho acaba ficando só ali parado não sei qual o motivo, acho que financeiro pode ser também. Financeiro não, eles não querendo gastar porque dinheiro eles têm, não querendo gastar ele acaba ficando parado. [...] Então a satisfação é essa de ficar e quando faz a avaliação e sempre acrescenta um ponto ali em quem participa do CCQ aí tem aquelas vantagens para quem participa, mas não tem ganhos não, financeiro não (Rodrigo, operador).

6.3 TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Os trabalhadores terceirizados encontram-se inseridos no processo de trabalho da empresa contratante, submetendo-se em grande medida às mesmas condições e organização do trabalho, entretanto, enfrentam o contexto característico da terceirização. No Brasil, a terceirização assumiu contornos específicos e começou a ser introduzida a partir da década de 90, momento de ampliação das políticas neoliberais.

No âmbito do trabalho, a lógica utilizada como guia pautou-se na maior liberdade dada à empresa para admitir e demitir trabalhadores de acordo com suas necessidades de produção. Ocorreu, desta feita, uma ampliação da flexibilização da força de trabalho. A terceirização consiste no mecanismo eficaz utilizado para garantir tal dinâmica (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

As autoras salientam que modificações na legislação permitiram o estabelecimento de novos contratos de trabalho, assim como, a ampliação das modalidades já existentes. O novo Contrato de Trabalho por Tempo Determinado (1998); o novo Contrato de Trabalho em Tempo Parcial (1998); o novo Contrato de Aprendizagem (2000); a ampliação do uso do Trabalho Temporário (1996); a ampliação do uso do Trabalho Estágio (1999) e a lei que oportuniza as empresas a contratação de cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (1994) composta por trabalhadores associados e não assalariados, portanto, sem direitos assegurados; são alguns exemplos.

É possível observar que o grau de flexibilidade de que pode lançar mão o patronato brasileiro lhe garante, sob a regulação do Estado, poucas obrigações em termos de encargos sociais e direitos trabalhistas. Desta feita, ao favorecer a desobrigação com custos e

responsabilidades da gestão do trabalho, a terceirização ocupa cada vez mais espaço nas organizações.

Os relatos dos trabalhadores terceirizados entrevistados apontam para aspectos da organização do trabalho que destacadas a seguir. A intensificação da jornada de trabalho expressa por Nelson, trabalhador terceirizado: “Aí chegava na hora lá, o encarregado, o engenheiro, olha a gente tem que entregar essa obra amanhã ou depois. Para levar não tem hora pra parar, tem tantas horas pra vocês”. O não cumprimento de direitos trabalhistas como carteira assinada, folgas, férias anuais; número excessivo de horas-extras e um grande número de demissões, como também comenta Nelson:

No dia que eu fichei, fichou 35. Você sabe quantos venceram a experiência? Só cinco. Trinta mandaram embora. Gente boa de trabalho que eu conheço, uns amigos meus bons de trabalho, acostumados, foram mandados embora [...] Eles não gostavam de pagar aviso, mandavam embora antes de vencer a experiência. As empreiteiras [...] têm muitas aí que são péssimas [...] Antes de vencer a experiência, ela mandava embora. Para não pagar o aviso, aí mandava aquele montante de gente, no mesmo dia que ela fichava no outro dia estava fichando de novo a mesma quantidade de gente.

À medida que avança o processo de reestruturação produtiva na ALBRAS, decresce o número de trabalhadores diretos e aumenta o número de trabalhadores terceirizados. Em estudo realizado por Monteiro e Monteiro (2009), os autores ao analisarem os processos trabalhistas contra a empresa no final dos anos 90, observam que o número de reclamações aumenta entre os trabalhadores terceirizados, fato que corrobora a fala dos entrevistados. Entre as ações submetidas a julgamento, a maioria se refere ao não cumprimento dos direitos básicos dos trabalhadores como o não pagamento de aviso prévio nos casos de demissão, de décimo terceiro salário, férias, adicional de insalubridade, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) entre outras diferenças consectárias.

Apesar da ALBRAS ser chamada a participar dos processos como litisconsorte, foi acusada muitas das vezes de furtrar-se ao pagamento das parcelas trabalhistas. Para agravar ainda mais a situação, a ALBRAS passou a firmar acordos com os trabalhadores terceirizados. A empresa alegava não possuir vínculo empregatício e fazia crer que sua ação consistia em ato de mera liberalidade (MONTEIRO; MONTEIRO, 2009).

Os trabalhadores terceirizados também se referem, no âmbito da gestão da segurança e saúde do trabalhador, a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Waldemar, no diálogo com a entrevistadora, e Nelson afirmam:

(Em relação ao acidente de trabalho) É onde você tá mais susceptível de sofrer, né? Então eu vejo que tentar pra que não aconteça é um pouco tentar dar um jeito [...] tentar burlar as condições [...] (Pesquisadora).

“Vê o que tu faz, aí!” [...] Muitas vezes o cara encarregado chega: “Não, vê o que tu faz aí” (Waldemar, terceirizado).

A saúde lá é [...] quando a fiscalização estava perto era uma coisa, quando eles dobravam e iam embora, era outra (Nelson, terceirizado).

O primeiro trabalhador mostra o consentimento sutil entre os empregados que burlam o prescrito em termos das regras de segurança, enfrentando as dificuldades no sentido pleno do trabalhar. O que é possível fazer diante do real do trabalho? Frente ao inusitado, utilizar-se da experiência e criatividade para vencer a adversidade.

Nelson, por sua vez, revela uma gestão da segurança e saúde do trabalhador burocrática e funciona muito mais no intuito de garantir minimamente o que versa a legislação nessa esfera do que a construção de medidas eficazes que garantam o bem-estar do trabalhador. Concretamente, no contexto da terceirização, também se opera a inversão e de modo mais contundente – a segurança e a saúde se submetem à produção.

Quanto à organização do trabalho, o que se destaca nas falas dos trabalhadores terceirizados remete às relações que se estabelecessem entre os empregados e seus superiores, entre os próprios empregados e especialmente entre trabalhadores das contratadas e da empresa contratante. A tônica comum é o enfrentamento de situações de discriminação como se o trabalhador terceirizado fosse um trabalhador de segunda categoria.

Pedro, ex-trabalhador de empresa terceirizada do setor da construção refere quanto ao seu superior imediato: “Não gostava assim... era a pessoa mesmo esculhambar, tinha encarregado lá que esculhambava mesmo. Qualquer coisa estavam esculhambando a pessoa, nem explicavam assim.”

Nas falas que se seguem, o foco volta-se para as relações estabelecidas entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores diretos da empresa contratante:

Penoso, penoso, penoso [...] Foi penoso, a minha vida, o meu relacionamento com a ALBRAS foi penoso. Nunca trabalhei na ALBRAS sem ter [...] quando eu encostava o caminhão lá na área [...] na 612 [...] que tinha a pá mecânica vinha, às vezes, o material tava quente e desprendendo o fumo mesmo. Eu tinha, pra mim sair de lá eu tinha que por a lona, e era rápido que não podia ficar o caminhão lá dentro porque senão o pessoal pensavam que a gente tava roubando [...] Era [...] Era [...] “Tem que tirar logo daí e tal”... Depois que eu tirava o caminhão eu tinha que varrer tudinho [...]. Sabe Deus, era bom ter filmado, mas ninguém filmou, né? (Waldemar, terceirizado).

Discriminado dentro da empresa. A ALBRAS discrimina os funcionários das empreiteiras. Assim como um funcionário não pode tomar água dentro da sala de descanso. Ele não pode entrar dentro da sala de descanso. Em toda a área de redução, seção de fornos, ela tem uma sala de descanso. Você não pode entrar nessa sala de descanso, não pode tomar água, não pode tomar um café por aquilo ali é restrito aos operadores. Se você quer descansar você tem que descer da sala e ficar lá no relento. Ficar lá descansa um pouco e volta para o teu serviço.

[...] O pessoal da ALBRAS não fazia nada, quem fazia era a empreiteira. Aí sempre tirava o cara da área, a empreiteira vai embora porque tinha que punir o funcionário dela porque até provar que não foi ele que fez [...] até pra dizer [...] o funcionário da ALBRAS dizia foi o cara da empreiteira que fez, embora não tenha nem como provar. Quem é que vai dizer que não fez? Quem vai dizer que não foi ele que fez. O próprio funcionário da empreiteira. Eu não fiz? Então, não adianta, porque a ALBRAS vai dizer que foi o cara que fez. Aí vai sair a empresa da área. Então é como eu estou te falando o gato nunca rouba só o rato. E o tratamento que tem é diferenciado (Lázaro, ex-operador, terceirizado).

Retomando a entrevista com Waldemar, trabalhador terceirizado, observa-se a relação de poder que se estabelece entre aquele que é trabalhador direto da empresa contratante e aquele que é trabalhador da terceirizada:

Porque tinha um senhor lá, o chamado Seu Lima, que às vezes a gente pedia pra botar um desvio, tinha um negócio de um ponto neutro de uma máquina que ligava, e a gente pedia pra botar o desvio e ele não botava [...] Muitas vezes nós olhamos pra máquina lá e tava no vermelho [...] Ele mesmo ia e desligava, porque ele era meio ignorante, sabe? Então aí, a gente vinha [...] vinha um eletricista, deixava no verde, quer dizer, que a energia tava desviada [...] E aí a gente podia trabalhar (Waldemar, trabalhador terceirizado).

O trabalhador da empresa contratante, em conduta desmedida de poder, coloca em risco a segurança dos trabalhadores terceirizados. Aspecto já salientado por Thébaud-Mony e Druck (2007), quando afirmam que a terceirização cria uma perversa relação de poder entre os próprios trabalhadores. O empregado direto sente-se “chefe” do trabalhador terceirizado e demanda a execução de tarefas perigosas ou que exigem maior esforço físico. Ele discrimina o terceirizado, por ser responsável pelo trabalho “duro”, o trabalho “sujo”.

De outro modo, considerando-se a legislação, é atribuição das empresas terceirizadas o cumprimento e aplicação dos programas de prevenção. Sabe-se, no entanto, que isso não ocorre e o Estado, por sua vez, não dispõe, de modo eficiente, de instrumental que garanta uma fiscalização eficaz. Some-se a isto a falta de capacitação dos trabalhadores sobre temas atinentes a sua segurança e saúde no trabalho. A alta rotatividade dos trabalhadores

terceirizados também contribui para o aumento de acidentes de trabalho junto aos trabalhadores terceirizados (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

A chegada de uma grande empresa como a ALBRAS na região, cujo setor industrial era incipiente, suscitou expectativas de desenvolvimento como já referido, dinamizando o mercado de trabalho local. O que se intensifica com o processo de reestruturação produtiva e a diminuição do número de trabalhadores diretos e o crescimento de empresas terceirizadas. Pode-se observar a partir do relato dos trabalhadores que ocorreu migração de mão-de-obra. Parte dos trabalhadores diretos da ALBRAS demitidos ou egressos de planos de demissão voluntária passou a trabalhar em empresas terceirizadas. O oposto também aconteceu, trabalhadores terceirizados passaram a compor quadro de trabalhadores diretos da empresa contratante.

Aspecto que aponta para uma das consequências da reestruturação produtiva, qual seja, a precarização/precariedade do trabalho. Aqui, será realizada uma análise especialmente de alguns trabalhadores diretos da ALBRAS que são absorvidos pelas empresas terceirizadas. Perdas salariais, perdas de benefícios, maior exposição aos riscos tornaram estes trabalhadores mais vulneráveis.

Lázaro, ex-trabalhador da ALBRAS e hoje trabalhando em empresa terceirizada, deu um depoimento sobre os cuidados com a saúde. O acesso a saúde através do plano de saúde disponibilizado pela empresa, item que para a maior parte dos trabalhadores da ALBRAS é visto como adequado, não se mantém na relação de contrato com a empresa terceirizada:

Apresentou uma arritmia e eu tive um acompanhamento em Belém, na época como o plano de saúde era bom, eu tinha condição de ir no médico e fazia tratamento, tomava medicação. Quando eu saí para a empreiteira eu não pude mais fazer isso aí porque eu tinha que desembolsar e a empreiteira não me dava condição para mim fazer isso. Então, eu fui relaxando, eu fui relaxando e aquilo foi acumulando até chegar o ponto de pegar um ataque cardíaco (Lázaro, ex-operador, terceirizado).

Quando o senhor foi para Gaspar e MIB, o senhor já não tinha plano de saúde. Como era então o tratamento? (Pesquisadora)

Pelo SUS e pela Prefeitura. Aí eu entrei com um Programa na Prefeitura. A Prefeitura me dando a medicação, porque eu não podia comprar. Eu tinha que tomar a medicação e o Programa do governo não me dava a medicação e a Prefeitura passou a me dar a medicação (Lázaro, ex-operador, terceirizado).

Inseridos neste contexto, onde sofrem discriminação por sua condição de trabalhador terceirizado, os entrevistados manifestam o sofrimento psíquico que remete à falta de reconhecimento, de respeito e atinge a própria identidade do sujeito.

Eu passei a ficar triste com eles, quando eu tive uma notícia que ele viajou com um amigo meu chamado Matias, que trabalhava na COPALA, e esse rapaz ele era superintendente da COPALA [...] Walter [...] Ele viajou pra Manaus e ia passando um cidadão lá e ele disse [...] “Ei Matias, tu tá vendo aquele cara que vai bem ali?”, Aí o Matias: “Tô, trabalha pra caramba!” [...] “Isso aí é um Pena na vida [...]”

Pena ... Me chamavam de Pena [...] “Isso aí é um Pena”, “Porque um Pena na vida, Walter?” [...] “Trabalhador e barato”. Olha a condição [...] Porque olha o que eu representava pra ele [...] Olha o que eu representava pra ele [...] “Trabalhador e barato” [...] De 89 a 95 cheirando esse pó maldito pra eles [...] Encarando tudo quanto é “bocada” [...] Pra onde ele me mandava eu viajava, viajava e não discutia. Pra estar nessa situação que eu estou aqui. (Waldemar, trabalhador terceirizado).

No caso deste trabalhador, trata-se de sofrimento patogênico. Quando ele adoeceu, sua identidade ficou tão abalada, que sente como se não existisse. Waldemar se sente como alguém sem valor, já que o trabalho é que dá esta dimensão.

Eu tava tomando antidepressivo que eu me aborrecia com tudo, minha vida tava [...] eu tentei até me suicidar, tá entendendo? Fui bater no hospital de [...] De [...] Hospital de Saúde Mental de Belém. Eu tenho os documentos aí tudinho, tá lá no [...] Na pasta. [...]

Então eu me sinto, como você falou, como eu me sinto, sem direito nenhum, tendo direito, sem direito nenhum, eu me sinto como uma cédula de 30 reais no bolso, não serve pra nada, que não existe, né? [...] Eu tô uma pessoa que eu não gosto nem de falar aqui, não vou dizer por que é muito íntimo, tá entendendo? Acabado [...] (Waldemar, terceirizado).

Por outro lado, a relação de prazer com o trabalho perpassa a garantia da própria sobrevivência e o trabalho assume um valor extremamente significativo na vida deles. Sustentar-se por si mesmo, como valor dado socialmente, funciona para a manutenção da sociedade e permite ao sistema capitalista tornar intocada a relação capital X trabalho como está dada.

Me dava prazer porque eu sempre gostei de trabalhar, eu sempre fui um cara que gostei de trabalhar pra me adquirir as minhas coisas (Nelson, terceirizado).

A tamanha falta de reconhecimento pelo trabalho do empregado terceirizado pelas empresas permite, no contraponto, enorme satisfação diante ao domínio do *métier* e a possibilidade de ensiná-lo a outro. Isto gera, assim, uma situação de inevitável reconhecimento por parte dos seus pares. Esta situação aparece no diálogo a seguinte:

O negócio que eu mais gostava de fazer assim era a montagem, a pré-montagem. Porque era mais fácil e porque tinha aquele negócio [...]. As letras tinha as numeração. Era mais fácil. Eu que era ajudante [...] às vezes, chegava montador que não sabia montar a peça. E eu [...] aquele negócio [...]

que era ajudante já sabia e ia ensinar eles. Eu ganhava menos que eles. Era bem legal mesmo a montagem (Pedro, ex-trabalhador terceirizado).

E era bom ensinar o outro [...] (pesquisadora).

Era legal também [...] e eu ainda brincava com eles (risos) (Pedro, ex-trabalhador terceirizado).

Do mesmo modo, o apelido recebido por Lázaro, expressa o reconhecimento de seus pares por sua capacidade para o trabalho. Como salientado por diversos autores do campo da Psicodinâmica do Trabalho, são estreitas as relações entre o prazer no trabalho e o seu reconhecimento.

Sou da região de Paragominas. Eu trabalhava mesmo. Peão da roça. E quando eu cheguei para trabalhar o serviço eu queria fazer sozinho. E todo mundo gostava de mim porque eu chegava e botava para trabalhar. Ah ! Esse cara é um “leão” para trabalhar. É um “leão” aqui. Qualquer serviço eu encarava. Aí começaram a me chamar [...] como o meu nome é difícil, achavam melhor me chamar “Leão” (Lázaro, ex-operador, terceirizado).

Os terceirizados formam um contingente cada vez maior de trabalhadores que sofrem o impacto da flexibilização, que perpassa pela fragmentação, segmentação de trabalhadores, a heterogeneidade, a individualização, a fragilização dos coletivos, a informalização do trabalho, a crise dos sindicatos, degradação das condições de saúde e trabalho que se coadunam na noção de perda dos direitos de todo o tipo como concluem Thébaud-Mony e Druck (2007). Assim, a frase referida por Waldemar, trabalhador terceirizado, expressa seu sentimento frente a sua condição de trabalhador terceirizado – “Então eu me sinto, como você falou, como eu me sinto, sem direito nenhum, tendo direito, sem direito nenhum, eu me sinto como uma cédula de 30 reais no bolso, não serve pra nada, que não existe, né? [...]”

A Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da ALBRAS, norteadas pelos princípios da Gestão da Qualidade Total, pauta-se em quatro pilares, e aqui interessa em especial aquele que diz respeito às pessoas. No âmbito da segurança e saúde, privilegia-se o comprometimento das pessoas, bem como, a sua participação em resultados, que ao abarcar critérios relacionados a segurança e saúde do trabalhador é pensada pela organização como fator motivador para o cumprimento das metas estabelecidas.

A ênfase no engajamento se revela na fala dos gerentes entrevistados:

A questão de cada um ser responsável por sua segurança, isso aí ficou muito claro ao longo dos anos porque realmente não pode entrar na cabeça das pessoas, não pode entrar no corpo das pessoas pra fazer a segurança delas, cada um tem que ter a consciência. [...] (Otávio, gerente de área).

[...] a gente não pode dizer que nada tá bom, sempre cabe melhorias, pelo menos eu penso assim, sempre cabe melhorias e elas vão acontecendo. Hoje eu posso falar que a gestão da ALBRAS ao nível de segurança é excelente? É, mas cabe melhoria? Cabe. [...] é um kaizen, como a gente chama, diário. Cabe melhoria todo o tempo, melhorei um pouquinho, sobe, vai mais lá na frente, então isso sempre vai existir, melhorias...

Agora para a gente chegar [...] é conscientização [...] pra gente chegar a esse nível de risco zero, de doença zero, é trabalhar na conscientização do trabalhador porque se você olhar a norma brasileira está cheia de normas de segurança, mas o nosso trabalhador não cumpre, essa é a grande dificuldade. Eu acho que [...] vamos investir em segurança? EPI já tem, norma já tem, mas está faltando trabalhar com o ser humano, falta a gente dá atenção ao ser humano, não é só dá treinamento, não é só ensinar e cobrar, é conscientizar e eu acho que é uma parte mais difícil e eu acho que nessa linha a gente está agora [...] a gente tem passado alguns filmes, mostrado que quando o operador não usa o equipamento o que pode acontecer. [...] (Tomás, gerente operacional).

Em síntese, um trabalhador engajado, então, tornar-se fundamental para a sustentação do Sistema de Gestão em SST, resumindo-se o papel da empresa ao fornecimento de ferramentas capazes de fomentar a conscientização. Entretanto, ao se privilegiar a consciência, compreende-se que ela depende de escolhas pessoais, portanto, não passível de controle externo. O que resta desta forma, frente ao acidente de trabalho, é compreendê-lo como fruto de escolhas equivocadas do trabalhador, mantendo-se o viés da culpabilização deste por sua ocorrência, o que é sustentado pela ideologia da responsabilização.

Não há espaço assim para análises de acidentes de trabalho capazes de avaliar as responsabilidades da empresa em garantir ambientes de trabalho saudáveis. Desta feita, questões atinentes à organização do trabalho, como redução do quadro de trabalhadores, pressão pela produção com conseqüente sobrecarga de trabalho são pontos excluídos da avaliação, da mesma feita, condições inadequadas de trabalho como o sucateamento de máquinas e equipamentos.

O enfrentamento dos riscos, assim como, as demais dificuldades encontradas no trabalho permitem ao trabalhador viver a experiência do real do trabalho. Ao fazê-lo, o trabalhador se depara com o fracasso, que no âmbito da gestão da segurança e saúde do trabalhador é o próprio acidente de trabalho. Afetivamente, isto é vivido como uma experiência penosa e gera uma multiplicidade de sentimentos, tais como medo, ira, surpresa, decepção, entre outros. Nesta medida, as estratégias defensivas são utilizadas para suportar o sofrimento.

Situações de acidentes e adoecimento vinculados ao trabalho colocam em xeque as previsões, regras e predições dadas pela organização e ocorrem em grande medida como

consequência da distância entre o trabalho real e o trabalho prescrito como propõe a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Contexto que se perpetua ao se negar ao trabalhador a possibilidade de espaço público em que possa falar sobre o seu sofrimento, aspecto capaz de favorecer sua mobilização subjetiva.

7 TRAJETÓRIAS DE VIDA INTERROMPIDAS – ACIDENTAMENTO E ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES

Neste capítulo, não se tem por objetivo propor análises diagnósticas do que, sob o ponto de vista epidemiológico, possa se conceituar como doença ocupacional, já que este não é o foco do próprio estudo aqui proposto. A similaridade encontrada nas entrevistas dos trabalhadores diz respeito a histórias de vida e trabalho interrompidas por processos de adoecimento, que de acordo com suas próprias concepções são resultantes do trabalho.

Para fundamentar as análises, toma-se por guia a proposição dejouriana que estabelece quatro categorias de patologias do trabalho (DEJOURS, 2007c). Seriam estas:

1. Patologias de Sobrecarga - à revelia das promessas de progresso técnico, expressas entre outros avanços, na automação e robotização que anunciam o fim da carga de trabalho, surgem muitas patologias de sobrecarga, tais como: burn-out, karoshi e as disfunções músculo-esqueléticas;

2. Patologias Pós-Traumáticas – que resultam de agressões de que são vítimas trabalhadores no exercício de suas atividades laborais;

3. Patologias de Assédio – também denominadas por Dejours de patologias da solidão, implicam a fragilidade do coletivo do trabalho, manifesto na ausência de defesas coletivas e de solidariedade. Fatores que favorecem as situações de assédio que crescem ao longo do tempo; e

4. Depressões – que nas situações limite envolvem tentativas de suicídio, inclusive nos próprios locais de trabalho.

Nestas histórias de trabalho, serão analisadas as relações entre organização e condições de trabalho e os processos de acidente/adoecimento, bem como suas consequências na vida desses trabalhadores.

Estudos têm sinalizado papel atribuído ao corpo pelo trabalhador, entendido como instrumento para a consecução do trabalho. Boltanski (1989) afirma que para as classes populares, as coerções econômicas impossibilitam ou dificultam que frente ao adoecimento sejam abandonadas as tarefas cotidianas, de trabalho. Assim, quando o adoecimento impede o uso do corpo, gera sofrimento, que se expressa por sentimentos de inutilidade, ao alijar o trabalhador do contexto do trabalho essencial a manutenção da sobrevivência.

Como já dito, a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, sob a lógica da qualidade total, assume o discurso em prol do bem-estar no trabalho e contribui, em última instância, para que a organização de trabalho seja geradora de sofrimento. Trata-se de uma Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional em que a saúde e bem-estar no trabalho não saem do discurso

utópico e os trabalhadores enfrentam o real do trabalho, cuja consequência última é o sofrimento e o adoecimento do trabalhador. De modo inverso ao que se destina, sob o pilar da qualidade total e, portanto, comprometida com os interesses de produção e lucro da organização, a Gestão em SST contribui para o sofrimento dos trabalhadores.

7.1 A HISTÓRIA DE CARLOS: O PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV) COMO ESTRATÉGIA PARA EXCLUSÃO DOS ADOECIDOS

Iniciamos com o relato de acidente de trabalho ocorrido com Carlos, 40 anos. Admitido em 1988, trabalhou na empresa por sete anos. Inicialmente foi contratado como ajudante de manutenção e após um ano foi escolhido para compor equipe responsável por colocar em funcionamento os novos fornos, assumindo desde então a função de operador de forno na área de Redução. Em 1990, sofreu acidente no posto de trabalho que lhe ocasionou lesão no joelho esquerdo. Segue seu relato do acidente de trabalho:

E aconteceu que eu estava de zero hora na linha 300 e quando eu ia escorregando [...] deu efeito anódico e eu estava só. Eu fui examinar esse forno, esse forno dando efeito, o forno começou a aquecer e eu fui verificar. Vi os quebradores se não estava nenhum obstruído, eu vi o banho, estava normal. Aí eu peguei e subi em cima do forno para ver se os silos estavam cheios se não tinha nenhum vazio. E nessa minha subida, examinei, e na descida, eu escorreguei, meu pé escorregou porque continha muito alumínio em cima dos fornos lá, eu escorreguei e eu me segurei. Escorreguei e me segurei. Quando escorreguei, eu caí com a mão certo numa tubulação que passa, que correm os fios. Eu me segurei e vim dar com o joelho em cima da haste. Eu estava só na seção, era zero hora isso. Entendeu? Eu fiz só tentar me segurar e tentei descer dali (Carlos, ex-operador).

Sozinho, colocou água no local machucado e sentou-se para descansar. Dormiu um pouco e quando acordou o joelho estava bastante inchado. Neste momento, procurou um colega, relatou o que tinha acontecido, mostrou o joelho e foi encaminhado para o ambulatório médico da empresa, medicado e afastado das atividades. Relaciona o período do acidente com duas situações vivenciadas pela empresa naquele momento: a greve, que impediu a entrada e saída de trabalhadores na troca de turnos e o blecaute, que colocou em risco o maquinário. No blecaute, os trabalhadores foram convocados a virar turnos e na greve quem estava dentro não pode sair. Carlos nos diz:

[...] A gente justamente dormia, vivia dentro da redução. E aí nós tivemos outra situação, que a gente estava com a partida dos fornos quando surgiu a greve que a gente estava dentro da empresa. Quem está dentro, você sabe, não pode sair, que não pode [...] tem que manter. Foi a mesma coisa, dormia, comia, tomava banho tudo dentro da redução, ficava lá. Você entendeu? Nesse trabalho aí a gente tava no trabalho direto, cansado, com sono, porque você dormir dentro de uma redução com o barulho, você não descansa. Você descansa na casa, você chega, toma um banho, tem a sua família, você tem uma alimentação diferenciada (Carlos, ex-operador).

Apesar das mudanças na organização do trabalho, implicando exaustivas jornadas de trabalho geradoras de sobrecarga tanto no decorrer da greve quanto do blecaute e mesmo do registro interno do acidente de trabalho realizado pelo técnico de segurança, no ato do atendimento no ambulatório da empresa, o médico do trabalho afirmou que a causa de sua lesão não era o acidente e sim o jogo de bola⁵⁵. Portanto, não foi realizada a emissão da CAT.

No Relatório de Acidente de Trabalho⁵⁶ realizado pelo técnico de segurança, ele considera acidente como potencialmente grave e como um “ato inseguro”. Na sua avaliação, o trabalhador posicionou seu corpo em local inseguro. O técnico também chama a atenção sobre um outro aspecto que contribuiu para o acidente: o ruído excessivo do ambiente. No campo “fatores pessoais”, apesar de apontar “certa fadiga” ocasionada pelo pouco descanso, resultante da situação de greve, o Relatório de Acidente de Trabalho enfatiza a realização do procedimento de forma incorreta pelo trabalhador, como se verifica nas Figuras 3 e 4.

Quanto às recomendações técnicas no sentido de evitar uma situação semelhante, o técnico sugere reorientação a ser dada ao empregado acidentado e aos demais trabalhadores no intuito de seguirem o procedimento correto para subir em estruturas como as das cubas. Ainda, faz a orientação de que o acidente seja divulgado no DDS.

⁵⁵ A disputa de jogo de futebol é uma atividade de lazer bastante apreciada pelos trabalhadores da empresa e ocorre principalmente nos finais-de-semana.

⁵⁶ Documento interno da empresa.

Figura 3 – Primeira página do relatório de acidente de trabalho Carlos – ALBRAS/ 1990

ALBRAS
Alumina Brasileira S.A.

DOC. 02

Nº 180/90 ✓

RELATORIO DE ACIDENTE DO TRABALHO potencialmente Grave

AFILIAMENTO DO TRABALHADOR <input type="checkbox"/> SAU <input checked="" type="checkbox"/> INSS		LOCAL REDUÇÃO III, SALA "B", SEÇÃO 32
DATA 27-08-90	HORA 00:45h.	SUPERVISOR DO ACIDENTADO NA OCASIÃO DO ACIDENTE FÁBIO MARCIO FREITAS
IDADE 22 ANOS		DEPARTAMENTO DEORE
EMPREGADO DO PORNO		TEMPO NA ALBRAS 02 ANOS E 01 MÊS
TIPO DE EMPREGADO <input type="checkbox"/> TURMA A <input type="checkbox"/> ADMINISTRATIVO <input type="checkbox"/> TURMA B <input checked="" type="checkbox"/> DURANTE HORÁRIO NORMAL <input type="checkbox"/> TURMA C <input type="checkbox"/> DURANTE HORAS EXTRAS <input type="checkbox"/> TURMA D <input checked="" type="checkbox"/> TURNO ESPECIAL		DIVISÃO DAORC TEMPO NA ALBRAS O MESMO
MATRÍCULA Nº de identificação do empregado		ATIVIDADE <input checked="" type="checkbox"/> HABITUAL <input type="checkbox"/> SUBSTITUIÇÃO DE COMPANHÃO <input type="checkbox"/> EVENTUAL <input type="checkbox"/> EMPREGADO Cedido <input type="checkbox"/> NOVA
SOFREU ACIDENTE ANTERIORMENTE <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		QUANTOS ACIDENTES SOFREU NOS ÚLTIMOS 12 MESES <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO

DESCRIÇÃO DO ACIDENTE

Acidentado acidentado ao tentar subir na estrutura da Cuba-334 na seção 32 da Redução III, para observar os silos de alumina, posicionou seu pé direito na estrutura e com o pé esquerdo tentou pisar do outro lado da haste do anodo, como não alcançou seu pé esquerdo escorregou vindo a bater com o pé esquerdo na ponta da haste do anodo nº 01, sofrendo lesão.

27 | 08 | 90
EDINALDO RODRIGUES

TIPO DE ACIDENTE	1 PRESAEMTO ENTRE 2 CONTATO COM ELETRICIDADE OU ARCO ELÉTRICO 3 ESTOCADAÇÃO 4 EXPOSIÇÃO A TEMPERATURAS EXTREMAS 5 CONTATO COM PRODUTOS QUÍMICOS 6 QUESOS DE UM NÍVEL A OUTRO 7 QUESOS DE UM NÍVEL 8 QUESOS DE UM NÍVEL 9 ATARIHO POR OBJETO, FOLHAS, MATERIAS, PARTÍCULAS, VOLANTES, ETC.				10 BAIJOS CORIPA... 11 ESCORREGAMENTO 12 ESCALADA PROIBIDA OU INCOMPLETA 13 COLISÃO 14 ATRAPALHAMENTO 15 CONTATO COM MATERIAL AQUECIDO (BANHO, METAL, ALUMINA ETC.) 16 OUTROS			
	1 CABELO 2 FACE 3 OLHOS		4 BRACOS 5 MÃOS 6 DEIDOS		7 PERNAS 8 PÉ 9 ANTELODIO 10 GORRAL		11 TÓRAX 12 ABDOMEN 13 FERIMENTOS INTERNOS 14 OUTROS	
	1 MÓDULO (PONTO DE OPERAÇÃO, TRANSMISSÃO ETC.) 2 PEÇA, MATERIAL, ETC. 3 EQUIPAMENTO SOB PRESSÃO (MÁQUINA, DUTOS, ETC.) 4 PRODUTOS QUÍMICOS 5 POEIRA, GASES, VAPORES, NEVOAS, NEBLINA, FUMOS 6 ELETRICIDADE (APARELHOS, INSTALAÇÕES, ETC.) 7 ESCADAS PORTÁTEIS, ANDAIMES E PLATAFORMAS 8 FIOS, FERRAMENTAS, COMPONENTES VEÍCULOS, PAMPAR 9 FERRAMENTAS 10 TRANSPORTADORES DE BOLSAS, ESTRENAS, ETC. 11 FERRAMENTAS MANUAIS 12 FERRAMENTAS ELÉTRICAS OU PNEUMÁTICAS				14 VEÍCULO MOVES INDUSTRIAIS 15 VEÍCULO DE PASSAGIROS E/OU CARGA 17 PONTES ROLANTES, MONOVIAS, TALHAS, ETC. 18 ELEVADORES 19 MOTORES ELÉTRICOS E A EXPLOSAO 20 MÓVEIS (MESA, ARMARIO, PRATELEIRA, Cadeira, ETC.) 21 PRODUTOS INFLAMÁVEIS 22 EQUIPAMENTOS DE NOVA E OUTRA A QUENTE 23 TEMPERATURAS EXTREMAS 24 RADIAÇÕES (ULTRAVIOLETAS, INFRAVERMELHOS, RAO X, ETC.) 25 VENTILADORES, VENTONHAS, ETC. 26 GASES E VAPORES SOB PRESSÃO			

Fonte: Cedido pelo trabalhador

Figura 4 – Segunda página do relatório de acidente de trabalho com Carlos - Empresa ALBRAS / 1990

RESUMO DA LESÃO
- Contusão no joelho esquerdo.

27 08 90
DATA MÉTODO DE TRABALHO

TESTEMUNHAS
1 NÃO HOUVE
2

CAUSAS IMEDIATAS	ATO INSEGURO 1 NÃO OBSERVAR O AVISO DO SINAL 2 NÃO OBSERVAR POR ONDE ANDA 3 DEIXAR DE USAR O EPI OU USÁ-LO INCORRETAMENTE 4 OPERAR COM VELOCIDADE EXCESSIVA OU SOBRECARGA 5 OPERAR MÁQUINA OU EQUIPAMENTO SEM AUTORIZAÇÃO 6 TORNAR INOPERANTE OS DISPOSITIVOS DE SEGURANÇA 7 OPERAR SEM DISPOSITIVO DE SEGURANÇA 8 MANUSEAR OBJETOS PESADOS OU DE FORMA INCORRETA 9 DISPOR OU EMPILHAR DE FORMA INSEGURA 10 USAR FERRAMENTAS OU EQUIPAMENTOS INADEQUADOS 11 USAR VESTIMENTAS IMPRÓPRIAS E/OU OBJETOS DE ADORNOS (ANÉIS, RELÓGIOS, PULSEIRAS, ETC.)	12 PERMANECER OU COLOCAR PARTE DO CORPO EM POSIÇÃO OU LOCAL INSEGURO 13 NÃO USO OU USO INCORRETO DO CINTÃO DE SEGURANÇA 14 NÃO USO OU USO INDEVIDO DE CABEÇOTE OU TROCA DE SEGURANÇA 15 BRINCAR OU CORRER 16 AJUSTAR, LUBRIFICAR, LIMPAR, MÁQUINAS EM MOVIMENTO ETC. 17 FALHAR AO FECHAR OU TRAVAR 18 MANIPULAR OU MANUSEAR PRODUTOS QUÍMICOS DE FORMA INCORRETA 19 OUTROS
	CONDIÇÃO INSEGURA 1 MÁQUINA OU EQUIPAMENTO DEFEITUOSO 2 MÁQUINA OU EQUIPAMENTO SEM PROTEÇÃO OU COM PROTEÇÃO INCORRETA 3 VENTILAÇÃO DEFICIENTE OU INADEQUADA 4 ILUMINAÇÃO DEFICIENTE OU INADEQUADA 5 FALTA DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL OU EPI INADEQUADO 6 ARRANJO FÍSICO INCORRETO 7 RADIAÇÃO EXCESSIVA 8 RUÍDO EXCESSIVO 9 EQUIPAMENTO OU FERRAMENTA INADEQUADA OU EM MAU ESTADO	10 PISO INSEGURO (ESCORREGADO, ESBURACADO, DESNIVELADO, ETC.) 11 INSTALAÇÕES ELÉTRICAS DEFEITUOSAS OU EM MAU ESTADO 12 DEFEITO OU MÁS CONDIÇÕES NAS INSTALAÇÕES (GÁS, VAPORES, AR COMPRIMIDO, ÁGUA, ETC.) 13 MÁQUINAS, MATERIAS, PEÇAS, ETC. COM BORDAS CORTANTES E/OU PARTES PONTIAGUADAS OU SALIENTES 14 VEÍCULOS INCOMPLETOS E/OU COM FALHAS DE MANUTENÇÃO 15 FALTA DE SINAL OU AVISO 16 PROJETO INADEQUADO OU INCOMPLETO 17 OUTROS

A 12

CAUSAS BÁSICAS

FAVORES PESSOAIS
 O empregado ao tentar subir na estrutura da Cuba, posicionou o pé direito de forma incorreta, somente a metade apoiando na estrutura e ao deslocar o pé esquerdo para o outro lado, este se deslizou e escorregou, vindo a bater o joelho esquerdo. Como também, o empregado teve uma atitude imprópria pois tentou subir pela lateral da Cuba o que é incorreto, haja vista que estava trabalhando em certa estufa devido o curto espaço de descanso que tinha por causa da greve.

FAVORES DO TRABALHO

MEDIDAS TOMADAS PARA EVITAR CASOS SEMELHANTES

- O Supervisor da área deverá reorientar o empregado acidentado como todos os demais, a seguirem o procedimento correto para subir nas estruturas das Cubas, ou seja, deverão usar a escada lateral para depois passar para os flexíveis e posteriormente para a estrutura da Cuba o que terão mais apoio e evitam posicionar-se de forma perigosa, como também a ocorrência de acidentes semelhantes.
- O acidente deverá ser divulgado nos Diálogos de Segurança da área.

c.c.: DEORE/DAGRC.

27 08 1990
DATA

INDIVALDO APPLICIUS
TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

FABIO MARCELO GONÇALVES
SUPERVISOR DE SEGURANÇA

JEAN MARQUES
CHEFE DE DIVISÃO SEGURANÇA PROTEÇÃO

JORGE ALDI LIMA
CHEFE DE DIVISÃO ÁREA DO ACIDENTADO

JOSE W. VAS...
DECRETE DE...

Fonte: Cedido pelo trabalhador

Não há questionamentos quanto à sobrecarga de trabalho ocasionada pelas mudanças na organização do trabalho, no que tange a redução do número de trabalhadores e intensificação das tarefas geradas pela greve como causas do acidente.

Posteriormente, sucederam-se vários afastamentos de Carlos para tratamentos médicos devido ao inchaço e dor no joelho esquerdo e mesmo assim, ele sempre retornava para a mesma atividade de trabalho, sem criterioso acompanhamento. O ex-operador fala sobre a vergonha e o constrangimento que sentiu frente à hostilidade dos colegas, por estar doente e necessitar de frequentes afastamentos do trabalho. Passado um tempo, ouviu de seus supervisores a oferta da empresa para que integrasse o PDV, posto que, não teria alternativa caso não aceitasse. Após o acidente e o adoecimento não haveria área para ele e certamente seria demitido. Naquele momento encontrava-se de benefício, ao aceitar a proposta, foi retirado do benefício pela empresa, tornando-se apto a assinar o PDV.

Somente em 2004, através do Centro de Atenção à Saúde do Trabalhador (CASAT)⁵⁷, conseguiu que o acidente de trabalho sofrido na ALBRAS fosse registrado em CAT. Com isso foi possível reverter o benefício junto ao INSS de auxílio-doença para auxílio por acidente de trabalho. Avaliações médicas ocorridas em 2005 e 2007 atestaram diversas patologias do trabalhador, sugerindo aposentadoria por invalidez, como se verifica nos laudos médicos apresentados a seguir:

⁵⁷ CASAT – Centro de Atenção à Saúde do Trabalhador é a antiga sigla do que hoje se denomina CEREST Regional Belém.

Figura 5 – Laudo médico de Carlos / agosto de 2005



 **PREFEITURA MUNICIPAL DE BELÉM**
SUS - SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

RECEITUÁRIO

Unidade de Saúde de: CHST - sistema

Nome: Laudo médico



Atesto para os devidos fins que
o Sr. _____
aus, seja portador
de cid. to. MS12 + MS44 + S83.2 + M77.1,
que o impede de exercer a vida
dos trabalhos por período indetermi-
nado. Está aguardando avaliação
do neurocirurgião. Sugiro apó-
sentadoria por invalidez.

04/08/05.
Data

Cybele Pereira
628
Assinatura - CRM

MS-96

Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT.

Figura 6 - Laudo médico de Carlos emitido em novembro de 2007

CLINICA SÃO JOSÉ

RUA SIQUEIRA MENDES 1258 CENTRO - ABAETETUBA - PA - BRASIL.

CGC: 05.863.420/0001-15

FONE / FAX: 091 - 3751 20 28.

CEP: 68 440 000.

LAUDO MÉDICO

PACIENTE :

QP: POLLARTRAGIA, PERDA DE FORÇA, DIMINUIÇÃO DE MOVIMENTOS.

AMP: PÓS OPERATÓRIO LAMINECTOMIA LOMBAR., ACIDENTE DE TRABALHO EM 1990

ATUALMENTE APRESENTA: DOR NA COLUNA, IRRADIAÇÃO PARA MEMBROS INFERIORES E JOELHO ESQUERDO COM LIMITAÇÃO DE MOVIMENTO AO EXAME: EXAME FÍSICO: LASEG POSITIVO 30 graus. HÁ ENTESAMENTO MUSCULAR PARAVERTEBRAL, HÁ DESNIVELAMENTO DE OMBROS, NÃO HÁ GIBOSIDADE OU PROEMINÊNCIA DE ESCAPULA. A PALPAÇÃO NORMAL. TRIANGULO DE TALE ASIMÉTRICO, COM QUEIXA DE DOR A DORSOFLEXÃO ANTERIOR E QUEIXA DE DOR A FLEXÃO LATERAL. ROTAÇÃO DIREITA E ESQUERDA COM DOR. TESTE DE ADAM POSITIVO, MCBRIDE POSITIVOS. DOR A PALPAÇÃO E PERCUÇÃO LOMBAR. TESTE DE NACHLAS NEGATIVO E TESTE DE PHEASANT POSITIVO. TESTES DOS ADUTORES E ABDUTORES RESPOSTA REFERE DOR LOMBAR. TESTE DE ELAVACÃO DO JOELHO NEGATIVO. BONET NEGATIVO. TESTE DE O'CONNELL NEGATIVO. TESTES DE FABERE, BEEVOR E BABINSKI NEGATIVOS. TESTE DE BECHTEREW NEGATIVO. SINAL DE MINOR NEGATIVO. CICATRIZ LOMBAR LIMITAÇÃO DE NO JOELHO ESQUERDO SUPRA PATELAR, LIMITAÇÃO AO MOVIMENTO DE LATERALIZAÇÃO DA PATELA. LIMITAÇÃO DE MOVIMENTO DE FLEXÃO COM BLOQUEIO EM 70 GRAUS, CREPITAÇÃO ARTICULAR OSSEA. AO EXAME RADIOGRÁFICO OSTEOARTROSE VERTEBRAL, OSTEOARTROSE FEMURO-PATELAR E FEMURO TIBIAL CARACTERIZADA POR ESCLEROSE E MICRO CISTO SUB CONDRAIS, OSTEOÍFITOS MARGINAIS NAS SUPERFÍCIES ARTICULARES, REDUÇÃO DO ESPAÇO ARTICULAR VERTEBRAL. DENSITOMETRIA OSSEA: OSTEOPENIA.

PACIENTE SEM ACOMPANHAMENTO ADEQUADO DEVIDO FALTA DE CONDIÇÕES FINANCEIRAS.

REPOSTA AOS QUESITOS:

1 - CID: M51.2, G 56.0, M 54.4 S 83.2, M 77.1, M 15.9.

2 - COM ESTE PROFISSIONAL : 17 03 2005

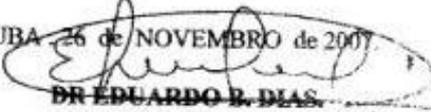
3 - ESTADO INALTERADO SEM MELHORA COMFORME DESCRIÇÃO ACIMA.

4 - RM DA COLUNA , RX-COLUNA , BACIA E DO JOELHO.

5 - EXAMES E LAUDOS ANEXOS.

6 - DESCRIÇÃO ACIMA REALIZADA COM EXAME FÍSICO ATUAL.

7 - FLEXÃO DO JOELHO E MARCHA. COMPROMETIMENTO BIOMECÂNICO DA COLUNA. COMFORME QUADRO ACIMA RECOMENDAMOS APOSENTADORIA POR INVALIDEZ.

ABAETETUBA, 26 de NOVEMBRO de 2007

DR. EDUARDO B. DIAS
 ORTOPEdia TRAUMATOLOGIA
 CRM 4638

Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT.

Em 2008 teve o benefício suspenso e foi avaliado como apto para o trabalho, pelo médico perito do INSS. Atualmente, busca na justiça garantir aposentadoria por invalidez, pois apresenta patologias que associa ao trabalho desenvolvido na empresa.

A partir do relato de Carlos e da análise dos seus documentos, observa-se que mesmo diante de um acidente típico de trabalho, evidencia-se a não emissão da CAT pela empresa e, conseqüentemente, o não cumprimento da legislação pela ALBRAS.

De outro modo, é possível observar a contradição entre a conduta do técnico de segurança que faz o Relatório sobre o Acidente de Trabalho e a conduta médica que desconsidera a informação do técnico e do próprio trabalhador e não emite a CAT. Prevalece

o poder médico em uma Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional em que o trabalhador se torna objeto das ações em saúde.

Saliente-se, ainda, que o PDV apresenta-se como importante estratégia da Gestão de Pessoas, haja vista ser utilizado como recurso legal para excluir da empresa, trabalhadores identificados como incapazes de garantir o incremento da produção. Cabe aqui ressaltar que Carlos encontrava-se de benefício auxílio-doença, quando foi “convidado” a participar do PDV.

Ao trabalhador resta, ao fim do valor monetário recebido após a demissão, a condição de extrema vulnerabilidade. Sem o plano de saúde recebido, quando trabalhava na empresa, não consegue garantir assistência à saúde de melhor qualidade e não conclui tratamentos médicos necessários a sua recuperação. Adoecido e excluído do mercado formal de trabalho, vê na aposentadoria por invalidez para além da concessão de um direito, a garantia da fonte de renda capaz de contribuir para a subsistência e de sua família, posto que Carlos é casado e tem filhos. E, a injustiça desta situação é reforçada pelos próprios laudos médicos, que foram analisados, pois eles sugerem aposentadoria por invalidez a este trabalhador.

O adoecimento e a necessidade de lutar pela garantia de seus direitos aproximaram Carlos da ADRVDT na qual se associou. A sua participação na Associação permitiu que desenvolvesse um olhar mais crítico sobre seu processo de adoecimento. Passados muitos anos após o desligamento da ALBRAS, sua narrativa expressa o sofrimento resultante de sua relação com o trabalho, o qual pode ser associado à falta de reconhecimento por parte da empresa, que se torna mais evidente após o adoecimento. Sente-se descartado, trabalhador que não mais interessa à empresa. Segue-se trecho de sua fala:

Não, não passava por minha cabeça porque eu também eu pensava que devido isso, eu futuramente eu chegar até um líder de produção da empresa, mas eu não esperava que acontecesse esse acidente comigo e nem a empresa ter feito isso comigo também. Ela podia ter me aproveitado, fazer o tratamento direito. Como eu tinha problema no joelho, fui operado poderia ser aproveitado em outra função, como técnico de processo também que acho até serviria também.

Você entendeu. E aí futuramente [...] como muitos que tem lá, que colocaram no Senac, que voltaram a estudar, fizeram um curso de metalurgia, tudinho. E hoje tem muita gente que tá lá assim. Eu acho que deveria ser aproveitado, mas me chamaram e disseram que não tinha lugar mais porque tinha muita gente doente e iam me demitir (Carlos, ex-operador, dirigente da Associação).

A ascensão funcional é entendida pelo trabalhador como fato natural diante ao seu empenho e compromisso, e o desejo de progredir é solapado por uma organização de trabalho incapaz de reconhecimento e que não favorece a possibilidade de reinvenção do trabalhador

frente aos limites impostos pelo adoecimento. Com o passar dos anos, o agravamento do quadro de saúde, ocasionado em grande medida por falta de tratamento médico adequado, torna cada vez mais distante o desejo de progredir pelo trabalho. Aspecto que se coaduna a uma conjuntura mais ampla em que a reestruturação produtiva já efetiva a proposição da redução do quadro funcional das empresas.

7.2 A HISTÓRIA DE FRANCISCO: COOPTAÇÃO DA SUBJETIVIDADE E ADOECIMENTO

Francisco, 43 anos, ingressou na ALBRAS como operador *trainee* em 1994. Afirma que seus conhecimentos de calderaria, soldagem, máquinas, bem como, os treinamentos que realizou após entrar na empresa foram fundamentais para tornar-se operador de produção em rápida ascensão funcional.

No início pensava que só fosse trabalhar na área de operação e comenta:

[...] Digamos assim, você vai operar só essa máquina. Essa máquina você vai tomar conta dela e vai operar. Mas não sabia que tinha que fazer tudo isso. Muitas funções, isso aí foi se armazenando ao tempo e cada vez mais com responsabilidade, com o tempo de trabalho eu fui melhorando. Isso daí foi agregando mais sobrecarga, tanto é [...] porque quando você se destaca, mas há uma sobrecarga de conhecimento, então você começa a ser visto como aquela pessoa que começa a resolver os teus problemas e eles começam a te chamar todo o tempo para resolver os problemas (Francisco, operador).

O seu leque de conhecimentos em manutenção e mecânica colocaram-no em uma posição de destaque e frequentemente era chamado para resolver diversos tipos de situações. Ao corresponder às expectativas da empresa, foi cobrado cada vez mais a executar diversas tarefas e a assumir maior responsabilidade. Ele se sentia cada vez mais sobrecarregado. Ainda, sua capacidade resolutiva contribuiu para a reativação do CCQ na área em que trabalhava e gerou, em suas palavras: “[...] um outro potencial de trabalho. Tinha que trabalhar paralelo ao serviço”.

Em 1996, quando trabalhava na limpeza de *butts*, que demandava esforço físico pelo carregamento de peso, refere ter sentido um “tranco” na coluna. Comentou com o gerente, no final do turno, o ocorrido e foi encaminhado para o ambulatório médico. Após ser medicado, sentiu um pouco de alívio e retornou para casa. Deitou para descansar e dormiu um pouco. Ao acordar, sentiu que suas pernas não lhe obedeciam, caiu e se sentiu totalmente “travado”.

Como não havia médico ortopedista diariamente no hospital de Vila dos Cabanos onde residia, aguardou o dia da consulta em sua residência. Após avaliação com ortopedista, ainda

na Vila, foi encaminhado para avaliação médica em Belém. Com fortes dores na coluna, recebeu o diagnóstico de hérnia discal. Este diagnóstico consta no resultado de exame de tomografia computadorizada da coluna lombar emitido em agosto de 96.

Passou a realizar tratamento médico e necessitava, algumas vezes, de afastamento do trabalho, mas quando retornava, sempre voltava a cumprir as mesmas funções, com carregamento de peso e maior esforço físico fruto do trabalho manual. Associada à carga física geradora de desgaste, o trabalhador fala sobre a dedicação extremada à empresa e mostra como ela assume lugar secundário a outras esferas da vida como estar com a família ou o lazer. Segue seu relato:

Não tinha muito descanso nas minhas folgas. Às vezes estava me preparando pra ir pra praia, a Kombi encostava: “Olha, problema no britador”, “É rápido”. Quando chegava lá o problema era maior, aí passava o dia todinho. Aí já era [...] (Francisco, operador).

Explicita-se na narrativa de Francisco que o processo de grave adoecimento que enfrenta não merece acompanhamento médico criterioso por parte da empresa, mesmo nos momentos em que se submetia ao exame periódico de saúde. Após o início do adoecimento, realizou diversos periódicos sendo considerado “apto para o trabalho sem restrições”. A análise de documentos, como laudos médicos e atestado de saúde ocupacional (ASO), confirma essa assertiva como verificamos a seguir:

Figura 8 – Atestado de saúde ocupacional – Francisco SESMT - ALBRAS / agosto de 1997

doc 02

ALBRAS
Serviço Médico - ALBRAS
SERVIÇO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Hiroshi Nogueira
Médico Especialista em Saúde Ocupacional
CRM 1367 Reg. M. S. 14226

SAUDE-D/MO
Data: 22/08/97
Pag.: 1/ 1

50
Matricula :
R.G. :

Nome :
Cargo : OPERADOR CHUMBAMENTO A
Divisao : DIV.OCH
Ocupacao :
Tipo de Exame : Periodico

Riscos Ocupacionais:

De acordo com os dispositivos da NR-7, Portaria 3214, Decreto 24, de 29 de dezembro de 1994, o empregado realizou seu exame conforme discriminado nas datas abaixo:

- Exame Clinico	- 22/08/97
- Parasitologico nas Fezes	- 04/08/97
- Audiometria Tonal e Vocal	- 26/07/97
- Espirometria	- 26/07/97
- Ortho Rater	- 26/07/97
- Eritrograma	- 04/08/97
- Glicose	- 04/08/97
- Sumario de Urina	- 04/08/97

A partir dos exames relacionados acima, concluímos que o referido empregado foi considerado

Apto para a funcao, sem restricoes

Barcarena, 22 de Agosto de 1997

Marcos Daniel Mello Amarante
MARCOS DANIEL MELLO AMARANTE
CRM 5020PA
Medico

Marcos Daniel Amarante Tomei conhecimento dos resultados dos exames e recebi copia deste ASO em 22/08/97.

CARTÓRIO CONDURÚ
Confere com o Original.
Alfândega da Justiça do Estado do Pará
Balem. 25/08/2018
FRANCISCO DE ASSIS
VÁLIDO SO
5481

PA-483 KM 21 - Barcarena- Vila Murucupi- PA - 68447-000

Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT

Figura 9 – Atestado de saúde ocupacional de Francisco SESMT - ALBRAS / julho de 2005

ALBRAS ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO 000.07

EMPRESA : 025 - 025-ALBRAS Alumínio Brasileiro S/A-ALB

ENDEREÇO RODOVIA PA 483 KM Nº 21 Compl.: DISTRITO DE MURUCUPI - Bairro : VILA DOS CABANOS - CEP : 68447000 - Cidade : BARCARENA - UF : PA

FUNÇÃO DO FUNCIONÁRIO:

OPERADOR PRODUÇÃO IV

MESSENGER DE OPERAÇÃO OCH I FL

EXAME:

MÉDICO DE RETORNO AO TRABALHO

EXAMES OCUPACIONAIS

De acordo com os dispositivos da NR-7, Portaria 3214, Decreto 24 de 29 de dezembro de 1994, o empregado foi clinicamente examinado e realizou os seguintes exames complementares:

A partir dos exames relacionados acima, concluímos que o referido empregado foi considerado:

(X) APTO () INAPTO

PARA EXERCER O CARGO OPERADOR PRODUÇÃO IV E A FUNÇÃO OPERADOR PRODUÇÃO IV MESA CHUMBAMENTO OCH I - ANODO I

OBSERVAÇÃO:

LOCAL E DATA : BARCARENA, 15 de Julho de 2005.

EXAMINADOR: AURELIO M. SPINHEIRO DE OLIVEIRA

CRM DO EXAMINADOR : 5590

COORDENADOR PCMSO: HITOSHI NOGUCHI CRM : 8602

RECEBI O CONHECIMENTO DOS RESULTADOS DOS EXAMES E RECEBI CÓPIA DESTA ASO EM : 15/07/2005



Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT

Figura 10 – Laudo médico de Francisco - clínica privada / dezembro de 2008

INNEURO
 Av. Gentil Bittencourt, 2353
 São Bras
 Tel. 091- 3202 74 00

Laudo

Paciente Sr. _____ anos é portador de síndrome pós laminectomia há 03 anos quando foi submetido a tratamento cirúrgico de hérnia discal lombar L4-L5 seguido de fixação trans pedicular L4/L5/S1.

Atualmente segue com limitação funcional de membros inferiores devido a dor lombar e caminhando com uso de apoio (muleta).

CID: M 51.1 + M 54.1 + M 96.1

Devido a afecção acima o mesmo está impossibilitado de exercer suas atividades normais de trabalho, por tempo indeterminado.

Exame complementar (CT de coluna lombar):

Redução da altura e abaulamento difuso do disco L5-S1

Artrodese via posterior c/ instrumentação L4-L5-S1

EMG: Comprometimento radicular L4/L5 e L5/S1, bilateral crônico em fase de agudização, com maior expressão à esquerda.

Conduta: Manter tratamento sintomático, fisioterápico e psicoterápico.

*Em, 16/12/08
 Dr. José Takao Yamaki
 CRM 3390 – Neuro*

*José Takao Yamaki
 Neurocirurgia
 CRM 8390*

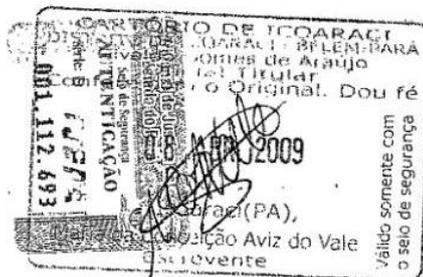


Figura 11 – Laudo médico de Francisco - clínica privada / abril de 2009

INNEURO
Av. Gentil Bittencourt, 2353
São Bras
Tel. 091 – 3202 7400

Laudo

Paciente Sr. _____ anos é portador de síndrome pós laminectomia há 03 anos quando foi submetido a tratamento cirúrgico de hérnia discal L4-L5 + fixação transpedicular L4/L5/S1.

Atualmente segue com síndrome dolorosa seguido de limitação funcional de membros inferiores e caminha com uso de apoio (muleta).

CID: M 51.1, M54.1, M96.1

Devido a afecção acima o mesmo está incapacitado para exercer suas atividades normais de trabalho, por tempo indeterminado.

Exame complementar atualizados.

RMN de coluna lombar:

- Artrodese com fixação , hipohidratação discal L4-L5.

RX coluna dorsal: sem alterações importantes.

RX Lombosacra: Artrodese metálica com parafusos em L4-L5-S1

EMG: Não evidencia alterações.

Solicito: Perícia do INSS.

*Belém, 14/04/09
Dr. José Takao Yamaki
CRM 3390*

*José Takao Yamaki
Neurocirurgia
CRM 3390*

Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT.

Desta feita, não existe continuidade entre o tratamento médico realizado pelo plano de saúde particular e a avaliação da empresa. A análise cronológica dos documentos permite afirmar que após o diagnóstico, verificam-se nos atestados de saúde ocupacional emitidos após exame periódico que o trabalhador era considerado apto para o trabalho sem restrições, desenvolvendo as mesmas funções capazes de contribuir para a intensificação da carga física.

Para Francisco, o elevado grau de comprometimento com a empresa lhe permitiu galgar novas funções, ao mesmo tempo em que resultou em grande sobrecarga de trabalho, culminando em grave adoecimento. Em que pese relacionar o seu adoecimento à atividade desempenhada, o trabalhador não obteve da ALBRAS a constatação de tal relação, o que fez com que recentemente buscasse orientação junto a ADRVDT e CEREST-PA no intuito de conseguir o preenchimento da CAT. Atualmente encontra-se afastado para tratamento de saúde, recebendo auxílio-doença pelo INSS.

As limitações de vida impostas pelo adoecimento associadas à falta de reconhecimento da empresa por sua dedicação ao trabalho, especialmente após o adoecimento, são apontadas pelo trabalhador como fatores que impactaram na sua saúde mental, levando-o à depressão. Os recortes transcritos abaixo da entrevista de Francisco, operador, revelam seu sofrimento e adoecimento psíquico:

Os amigos saem de perto de você, desaparecem. A família fica ali do teu lado, mas se não for a família [...] não vê o problema que causa, é traumático pra família, porque é uma situação que envolve todo mundo. Envolve todo mundo da família. Minha esposa chora, meus filhos ficam sentidos quando me vêem em uma situação delicada, eu fico muito reprimido, sobretudo isso comigo mesmo. Eu tento às vezes, sabe, não deixar transparecer, mas não tem como, porque quando a dor vem, ela vem e eu fico numa situação que aí eu tento culpar um e outro, mas não é por aí, eu [...] Muda totalmente a vida da gente.

[...] A minha esposa chegou a um ponto de dizer que não tava aguentando mais isso tudo, porque a gente tinha uma vida: A gente podia sair, podia ir pra Salinas, podia se divertir, podia ir pra uma outra praia, agora é tudo difícil, eu não consigo. E se eu vou pra um lugar, não posso passar muito tempo porque já começa a doer demais, tenho que ficar deitado, passo mais tempo deitado do que sentado, tô aqui, mas ela já tá perturbando.

[...] eu tenho insônia direto, tenho que fazer tratamento psiquiátrico, psicológico, tá. E tudo isso veio se acarretando, fora os problemas dentro da empresa que causaram pra mim, que os advogados da empresa fizeram contra mim: levantaram um processo pra cima de mim. Eu fiquei mais traumatizado porque eu não esperava isso da empresa. Um monte de mentiras sobre minha pessoa e não foi isso que eu fiz pela empresa. Esse é o ganho que a gente tem, que a gente tem por ter feito, por fazer por uma empresa melhorar a qualidade de vida de seus funcionários, a sua produção?

Isso é o ganho que a gente recebe? Não é isso que é pra acontecer (Francisco, operador).

Novamente, a história de Francisco mostra que a empresa assume uma postura reticente quando se trata de emissão da CAT. O trabalhador sofreu um acidente típico que foi desconsiderado pela equipe de saúde. Muitos anos depois, ele precisou recorrer à ADRVDT, para solicitar a emissão do documento. Por desconhecimento de seus direitos, ou mesmo por temer represálias ou demissão, os trabalhadores não solicitam o registro do acidente de trabalho e as empresas se negam a fornecê-lo, para resguardar sua imagem, ao mesmo tempo em que protelam mudanças para melhorias de condições de trabalho.

Outro aspecto que se destaca em sua história aponta para um rápido processo de adoecimento. Ao entrar na empresa em 1994 aos 28 anos, fez exame pré-admissional cujo resultado concluiu como apto para o trabalho. Dois anos após, já em 1996, apresenta diagnóstico de hérnia de disco. Questão que faz discordar do discurso utilizado especialmente pelos profissionais de saúde da empresa que atribuem as patologias osteomusculares ao processo natural de envelhecimento do organismo, o que contribui para a descaracterização de possível nexos causal entre o adoecimento e o trabalho.

Para além do sofrimento fruto das limitações impostas pelo adoecimento, na narrativa de Francisco, o sofrimento resulta de uma organização de trabalho que estimula o comprometimento, a dedicação, a responsabilidade e que, no entanto, não é passível de reconhecimento.

À luz da Psicodinâmica do Trabalho, entende-se que o sofrimento do trabalhador é fruto de uma organização do trabalho e de uma gestão da segurança e da saúde ocupacional incapaz de assumir a relação entre o adoecimento e o trabalho. Esta condição se explicita na dor do trabalhador de não ser absolutamente reconhecido por sua dedicação após a doença, uma vez que doente deixa de ser trabalhador. A ele é imputada a causa do adoecimento e assim deve arcar sozinho com suas consequências.

A trajetória de trabalho de Francisco na ALBRAS, interrompida pelo adoecimento, mostra como o ideário da reestruturação produtiva, que se pauta no comprometimento e responsabilidade com a produção, internalizado pelos trabalhadores, atua subjetivamente para que se lancem compulsivamente ao trabalho, mesmo que isto resulte, por consequência, na exaustão e no adoecimento. Desta feita, o adoecer interrompe o trajeto e revela que o importante é a produção e não quem produz. Trabalhar, esteio da identidade, torna-se impossível pela doença, gerando intenso sofrimento.

7.3 A HISTÓRIA DE JORGE: DEMISSÃO E O SOFRIMENTO ÉTICO

Jorge, 34 anos, iniciou na empresa no ano de 2002, trabalhou como operador de produção na Oficina de Chumbamento de Haste (OCH) até 2008 quando foi demitido. Ele fala sobre processo de adoecimento que relaciona ao trabalho. Ao narrar uma etapa de sua atividade diária de trabalho, aponta para a carga física resultante do carregamento de peso no trabalho manual. Como se observa a seguir:

[...] tem o moinho [...] aonde cai o pedaço de *butt*, cai, que é pra ser britado, tá entendendo? Não, espera aí [...] Vai a crosta, cai dentro do moinho, que é britado pra fazer o blint [...] isso ai vai voltar pra Redução que é pra fazer a maquiagem. Então cai um pedaço de [...] Foi com esse processo que muitas pessoas tão com problema de coluna, bico de papagaio, lombalgia, essas coisas porque isso tudo é manual. O que aconteceu? [...] Isso [...] dava sobrecarga [...] pedaço de *butt* que ficava preso na estrada do moinho [...] que eles chamam de moela e o que o é que acontece? Aquilo dá sobrecarga e tem que tirar [...] e crosta é muito pesado.

Outro aspecto que se destaca na entrevista deste operador, refere-se à gestão na empresa. Depois da mudança da direção da ALBRAS, o novo diretor é visto como alguém autoritário, que tem sempre a última palavra, e nos diz: “Hoje o diretor da ALBRAS, ele só sabe cobrar, cobrar, cobrar, não dá atenção a ninguém e com ele é só ali na ferradura”.

Fala que se contrapõe ao discurso organizacional que reafirma através de premiações externas - a ALBRAS como empresa que cultiva a relação entre as pessoas, valorizando a iniciativa e o trabalho em grupo. A contínua e cada vez mais intensa cobrança por produtividade realizada pelos gestores molda as relações de hierarquia e assume dimensões particularizadas. As características pessoais dos novos gestores são evidenciadas pelos trabalhadores e tornam-se o mote que explica a maior cobrança por produtividade.

Quanto ao processo de adoecimento de Jorge, o trabalhador enfatiza dois acontecimentos. Em um primeiro episódio, fala sobre encontrar-se na Oficina de Chumbamento de Haste, desenvolvendo sua atividade, quando foi tirar um pedaço de *butt* muito grande sozinho, pois naquele momento não tinha ninguém para solicitar ajuda. Ao fazer força, sentiu um deslocamento na coluna e uma dor intensa que o obrigou a sentar-se. Com a persistência da dor, fez uso de medicação por conta própria. Não procurou atendimento médico e continuou a trabalhar mesmo sentindo dores. Explica-se: “[...] Aí eu peguei né, tava trabalhando, já tava sentindo dores, tudo, mas como sempre a gente tem que cuidar porque a empresa... ela quer produção [...]”.

No segundo episódio, ao realizar carregamento de peso no decorrer de sua atividade laboral, teve mais um deslocamento, sentindo-se completamente “travado”. Foi necessário seu

transporte do local de trabalho ao hospital através de ambulância. Não foi cogitado nesse momento a ocorrência de acidente de trabalho e consequente emissão de CAT.

Recebeu o diagnóstico de hérnia discal, que está bastante relacionado ao esforço físico que realizava na fábrica. Iniciou tratamento médico. De posse de laudo médico sugerindo reabilitação com mudança de atividade laboral, retornou ao trabalho e assumiu, mesmo assim, a mesma função. A orientação médica dada pela empresa foi que deveria desempenhar atividades evitando maquinário que ocasionasse vibração.

Similarmente à história de Francisco, percebe-se na narrativa de Jorge um rápido processo de adoecimento. Admitido em 2002 aos 28 anos, Jorge recebe diagnóstico de hérnia discal em laudo médico emitido em 2005, passados três anos de seu ingresso na empresa. Mais uma vez, um jovem trabalhador adoecido vê-se impossibilitado de cumprir suas atividades laborais.

A análise dos documentos e laudos médicos do trabalhador evidencia a possibilidade de mudança das atividades laborais já em 2005. O que só é considerado pela empresa em 2007. De outra feita, em 2008, apesar de laudos médicos indicarem afastamento do trabalho por tempo indeterminado, é negado o pedido de auxílio-doença feito pelo trabalhador junto ao INSS.

Sabe-se que a avaliação da perícia do INSS pauta-se na capacidade laborativa do trabalhador, o que pode implicar em algumas situações que este esteja apto ao trabalho, mas não à atividade que desenvolvia anteriormente. Aspecto que traz por consequência a necessidade de reabilitação profissional. Entretanto, o que acontece, de fato, é que o processo de reabilitação não ocorre ou quando ocorre não atende às necessidades do trabalhador. Normalmente ele volta a desenvolver as mesmas atividades laborais, desempenhadas anteriormente ao adoecimento. A seguir é possível observar esse aspecto em parte de sua documentação médica:

Figura 12 - Laudo médico de Jorge / junho de 2005



HOSPITAL
ADVENTISTA DE
BELÉM
RECEITUÁRIO

PARA

Laudo médico

Atendi o referido, no dia 19/05/05 com quadro de lombalgia mecânica sem irradiação para os membros inferiores, sem alterações sensitivo motoras. RNM sugestiva de protrusões discais em L4/L5 e L5/S1.

Foi instituído programa fisiátrico constando de diatermia por ondas curtas, massoterapia relaxante e calor superficial além de cinesioterapia.

Hoje está praticamente assintomático. Fazendo hidroginásticas.

- Sugiro:
- 01 Avaliação Neurológica
 - 02 Manter Hidroginásticas
 - 03 Mudança de atividades laborais?

Dr. José Lira Sobrinho
 FISIATRIA CRM 3362
 CPE 081.583.802-63
 29/06/05

CRM

CPDHAB-BHRCR004

Av. Almirante Barroso, 1758 - Fone: (91) 246-8686 - BELEM-PARA

nd. 250/08 -

vale como recibo

Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT.

Figura 13 – Resultado de exame de Jorge - clínica privada / setembro de 2008

Hospital
Saúde da Mulher



000347949

Nome :
Convênio: **PARTICULAR**
Médico : **SCYLLA LAGE DA S. NETO**

Registro
Pedido:
Data : **01/09/2008 16:28:20**
Idade: Anos, Meses e Dias

**RESSONÂNCIA MAGNÉTICA COLUNA LOMBAR
RELATÓRIO**

Técnica do Exame:
Foram obtidos imagens nos filmes axial TRUFFI e sagital T1 e T2.

- 1- Alteração degenerativa caracterizada por osteófitos anteriores aos corpos vertebrais com sinais de espondilodiscartrose mais evidentes em L4 - L5 e L5 - S1.
- 2- Artrose interapofisária em L4-L5 e L5-S1.
- 3- O canal vertebral de morfologia e dimensões preservadas.
- 4- Forames de conjugação analisados de dimensões conservadas.
- 5- Protrusão discal póster central em L4-L5 com base larga ocasionando compressão sobre a face ventral do saco e redução dos forames neurais correspondentes.
 - Hérnia discal extrusa em L5-S1 com migração caudal do fragmento discal ligeiramente para esquerda ocasionando compressão sobre a face ventral do saco dural e redução do forame neural correspondente.
 - Desidratação dos discos intervertebrais de L4-L5 e L5-S1.
- 6- Cone medular de topografia e intensidade de sinal preservado.
- 7- Estruturas paravertebrais sem anormalidade.

CONCLUSÃO:

- Alteração degenerativa caracterizada por osteófitos anteriores aos corpos vertebrais com sinais de espondilodiscartrose mais evidentes em L4 - L5 e L5 - S1. ✓
- Artrose interapofisária em L4-L5 e L5-S1. ✓
- Protrusão discal póster central em L4-L5 com base larga ocasionando compressão sobre a face ventral do saco e redução dos forames neurais correspondentes. ✓
- Hérnia discal extrusa em L5-S1 com migração caudal do fragmento discal ligeiramente para esquerda ocasionando compressão sobre a face ventral do saco dural e redução do forame neural correspondente.
- Desidratação dos discos intervertebrais de L4-L5 e L5-S1. ✓

Estamos funcionando com Ressonância de 3 tesla

DR. FRANCELINO DE ALMEIDA ARAUJO JR.
MÉDICO RADILOGISTA CRM 4668
Traumatologia, Ortopedia e Cardiologia

Figura 14 – Laudo médico de Jorge / setembro de 2008

Dr. Scylla Lage Neto
NEUROCIRURGIA
CRM 4552

Laudo Neurocirúrgico

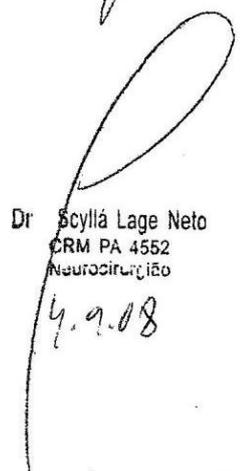
O paciente

apresenta quadro de lombocostalgia bilateral
intensa, com radiolopatia L4, L5/S1 - CD
S2, estende, de parte de lesão neuro-
lógica, impossibilitando de exercer as suas
atividades profissionais, por tempo inter-
mitente

Atenciosamente



Dr. Scylla Lage Neto
CRM PA 4552
Neurocirurgia



Dr. Scylla Lage Neto
CRM PA 4552
Neurocirurgia

4.9.08

AV. JOSÉ BONIFÁCIO, 1200 - TEL.: (91) 3269-5336 / 3249-3165 - BELÉM - PA

Figura 15 – Comunicação de decisão acerca de solicitação de Jorge à Previdência Social / setembro de 2008



COMUNICAÇÃO DE DECISÃO

NIT: 2ª VIA
 Número do Benefício: Espécie 31
 Número do Requerimento:
 Ao Sr.(a):
 Endereço:
 CEP: Município: UF:PA
 Assunto: Pedido de Auxílio - Doença
 Decisão: Indeferimento do Pedido
 Motivo: Não constatação de Incapacidade Laborativa
 Fundamentação Legal: Art. 59 da Lei Nº 8.213, de 24/07/1991. Art. 71 do Decreto Nº 3.048, de 06/05/1999; Portaria Ministerial 359 de 31/08/2006.

Em atenção ao seu pedido de Auxílio-Doença, apresentado no dia 09/09/2008, informamos que não foi reconhecido o direito ao benefício, tendo em vista que não foi constatada, em exame realizado pela perícia médica do INSS, a incapacidade para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual.

Desta decisão poderá ser interposto Pedido de Reconsideração ou Recurso a Junta de Recursos da Previdência Social, dentro do prazo de 30 (trinta) dias respectivamente, contados da data do recebimento desta comunicação.

O requerimento do Pedido de Prorrogação ou Pedido de Reconsideração poderá ser feito ligando para o número 135 da Central de Atendimento do INSS; ou pela Internet no endereço www.previdencia.gov.br ou uma Agência da Previdência Social - APS.

Data: 11 de setembro de 2008

Marco Antonio de Oliveira - Presidente INSS

Agência da Previdência Social: APS BELÉM-NAZARÉ Endereço: NAZARE
 CEP: 66035170 Município: BELEM

UF: PA

Termo de Responsabilidade: Responsabilizo-me, sob as penas do Artigo 171 do Código Penal, pela veracidade da documentação apresentada para a solicitação do benefício acima descrito.

Ciente, em 11 de setembro de 2008

Fonte: Arquivos da ONG ADRVDT

Ainda em 2008, ao retornar do afastamento médico ocorrido por 90 dias, entregou para a empresa o laudo do médico assistente, que parecia apresentar pequena rasura, feita pelo próprio médico, de acordo com seu relato. Trabalhou alguns dias na mesma função e no final de um dia de expediente, foi comunicada a sua demissão. No momento lhe foi dito que deveria olhar para dentro de si, pois não estava cumprido com o que era exigido pela empresa – comprometimento, honestidade, competência. Ele acredita que o gestor desconfiou do laudo médico trazido. Relata que sempre desempenhou o seu trabalho, nunca se “encostou” nos colegas, nunca desrespeitou ninguém e que com dez meses de empresa foi promovido por bom desempenho.

O trabalhador revela ainda que no decorrer do seu processo de adoecimento sentiu-se abandonado pela empresa. No momento em que precisou ser hospitalizado, foi jogado lá, ninguém da empresa ficou para acompanhá-lo. Relembra ainda que em determinado momento em que foi feita avaliação de clima organizacional, manifestou publicamente e na frente das gerências seu descontentamento com a conduta da empresa, no período da sua internação e recuperação. Sentiu-se triste, pois ninguém o procurou para saber de seu estado de saúde.

Acredita, todavia, que sua postura questionadora também possa ter contribuído para a sua demissão. Sennett (2009) analisa que os novos discursos da Administração colocam em xeque as relações entre poder e autoridade. Assim, o uso da autoridade implica responsabilizar-se pelo poder utilizado. No velho estilo administrativo, o chefe assumia que detinha o poder e que, portanto, deveria ser obedecido. As novas técnicas de Administração buscam fugir do aspecto autoritário e ao fazê-lo escapam da responsabilidade por seus atos.

Nas relações superficiais entre membros de uma equipe que se estabelecessem nos atuais espaços de trabalho sobre a batuta dos novos administradores, o bom trabalhador é aquele que não se queixa e que não impõe resistência. O gestor ao atribuir a demissão de Jorge ao seu próprio comportamento e não aos seus questionamentos ou mesmo aos seus problemas de saúde, aparece, diz-nos o autor, como uma figura astuta que aprendeu a dominar a arte de exercer o poder sem se responsabilizar, jogando os males do trabalho nos ombros de seus subordinados.

No momento de sua demissão, Jorge questionou que ainda se encontrava em tratamento médico, contudo, mesmo assim ela foi mantida. Desta feita, procurou a ADRVDT para orientação e apoio na busca da garantia de seus direitos trabalhistas.

No período em que foi entrevistado, Jorge buscava através da justiça, ser reintegrado ao trabalho, pois no momento de sua demissão, encontrava-se em tratamento médico. Informações obtidas junto a ADRVDT, após algum tempo, permitiram saber que Jorge

ganhou na Justiça o direito de voltar ao trabalho, mas a empresa recorreu e conseguiu, por fim, manter a sua demissão.

Assim como Francisco, Jorge sente que sua dedicação e empenho não foram reconhecidos pela empresa, principalmente após o adoecimento. Acredita que os argumentos pouco claros utilizados para justificar sua demissão indicam o quanto ela foi injusta.

Ao sentir-se injustiçado, a situação de Jorge remete ao sofrimento que Dejours (2007a) relaciona a banalização da injustiça social que também ocorreria no mundo do trabalho. Observemos o que o operador nos diz:

Primeira coisa, primeiro sentimento que eu tenho [...] é sobre as pessoas que lá não tem vontade própria, tá entendendo? [...] você é minha gerente. Você é uma pessoa humana, uma pessoa que tem uma integridade, mas você não pode exercer aquilo porque você é forçado a fazer coisas que você não quer [...].

O gerente sabe de tudo, mas em nenhum momento ele falou nada, porque se ele falar, ele vai pra rua [...] Ele não é capaz de chegar e dizer: “Não, olha, aconteceu isso, isso [...] eu vou brigar por essa pessoa [...]” Porque ele me conhece [...] o trabalho da pessoa [...] ele sabe que eu sempre fui de trabalhar normalmente, não me escorava, tudo (Jorge, operador).

Partindo do contexto do desemprego estrutural que assola a Europa e países de outros continentes, Dejours (2007a) aponta com perplexidade haver um recrudescimento das lutas sociais, ao mesmo tempo um tipo de conformismo que cala a opinião pública contra a injustiça de se ter milhares de desempregados na sociedade. A questão que levanta é – Como tolerar o intolerável? Entende que as pessoas estão tomadas por um mecanismo de clivagem entre sofrimento e injustiça que considera grave, pois entende que o sofrimento só desperta a solidariedade, quando se estabelece uma associação entre a percepção do sofrimento alheio e a certeza de que tal sofrimento resulta de uma injustiça.

Para o autor francês, crer que o desemprego e a exclusão social resultam da injustiça ou são fruto da causalidade econômica, sob a qual ninguém tem responsabilidade, é dada ao sujeito exteriormente. Assim, para a Psicodinâmica do Trabalho, a adesão ao discurso economicista liberal resultaria do processo de “banalização do mal” que atuaria como defesa diante a constatação da colaboração e da própria responsabilidade de cada um no agravamento da adversidade social.

As estratégias defensivas atuam para proteger a saúde mental dos efeitos do sofrimento, funcionando no intuito de sensibilizar aquilo que faz sofrer. Da mesma feita

permitem tornar tolerável o sofrimento ético⁵⁸ (DEJOURS, 2007a). No contexto de sua demissão, Jorge, em sua narrativa, sinaliza para esta faceta, ao perceber que o gestor, muitas das vezes, age para atender aos interesses da organização em detrimento do que julga ser correto, o que para a teoria da Psicodinâmica do Trabalho imputa sofrimento ao trabalhador, mas também torna provável o sofrimento ético do gerente.

7.4 A HISTÓRIA DE EDVALDO: TRABALHO E SOFRIMENTO PATOGÊNICO

Edvaldo, 42 anos, trabalhou na ALBRAS no período de 1990 a 1998, no setor de Fundação como operador de equipamento auxiliar. Diz que no início, os trabalhadores sofriam muito com as altas temperaturas e com a “poluição”, porque nas áreas de trabalho existiam muitos poluentes. Cita, em especial, o resíduo dos fornos chamado “escória” que deveria ser escumado pelos operadores. Ao ser promovido após alguns anos para operador de metal líquido, foi levado a manter maior contato com a “poluição” e relembra do forte cheiro que sentia de substâncias químicas, como uma espécie de amônia que o vento trazia, principalmente no turno da noite, da ALUNORTE. Período em que se sentia muito mal, com dor de cabeça frequente e sintomas de gripe. Recorda que alguns colegas de trabalho queixavam-se de enjôos e vômitos.

Edvaldo refere que já se sentia doente alguns meses antes de solicitar demissão da empresa. As alterações de comportamento foram as primeiras manifestações da doença. Referiu como características pessoais a timidez, o retraimento e repentinamente começou a demonstrar um comportamento eufórico. Para exemplificar, comenta sobre o momento do DDS que lhe suscitava certa ansiedade porque não gostava de falar em público. Desta feita, passou a sentir coragem, falando em público com entusiasmo a ponto dos seus colegas aplaudirem.

Associa as mudanças de seu comportamento à perda de sono por trabalhar nas jornadas de turnos e frequentemente necessitar cumprir jornadas noturnas. Mesmo após uma noite de trabalho, quando chegava em casa, não conseguia dormir de dia e, portanto, não descansava. Sua mulher, Fátima, que o acompanhou na entrevista, afirmou que, mesmo quando dormia um pouco de dia, este sono não era capaz de substituir o sono da noite.

Edvaldo ainda acrescenta que no momento em que se dá o início do seu adoecimento a empresa estava reduzindo os quadros e diz:

⁵⁸ Dejours (2007a) define como o sofrimento ético não aquele resultante de um mal padecido pelo sujeito, mas aquele que ele pode experimentar ao cometer, por causa do seu trabalho, atos que condena moralmente, como infligir a outrem um sofrimento indevido.

[...] Eles estavam reduzindo quadro, eu tinha muitos colegas que estavam saindo, que a empresa estava mandando para outra área, estava dispensando, tava tudo. Daí o clima ficou demais ruim porque um derrubando o outro, um querendo ser mais do que outro, aquilo foi me subindo a cabeça, parece que estava mexendo comigo, parece que estava mexendo com o meu eu. Aí de repente aquilo surgiu que eu ia sair de lá já pegar esse dinheiro, a indenização, trabalhar em algum lugar, a minha indenização (Edvaldo, ex-trabalhador).

Associado aos problemas de sono, fala sobre a diminuição do quadro de pessoal, que gerou mais serviço e uma tensão, em função da cobrança pelo cumprimento das tarefas, para que não ocasionassem pendências. Ressalta que sempre foi um bom trabalhador, gostava de fazer logo suas tarefas e assumia com responsabilidade o seu cumprimento. Passou a fazer cada vez com mais rapidez suas atividades e buscava ajudar os colegas, correndo risco por várias vezes de se acidentar ou acidentando outro trabalhador.

Edvaldo afirma que resolveu pedir demissão. A esposa comenta que só soube de sua saída da empresa quando o marido chegou em casa. Percebeu as mudanças de seu comportamento, quando ele pegou o dinheiro da indenização recebido e começou a distribuir para colegas de trabalho que tinham sido despedidos, ou até mesmo para pessoas que nem conhecia. Fátima questiona se de fato o marido solicitou a demissão da fábrica ou se perceberam na empresa o seu adoecimento e o despediram. Relata que as mudanças de comportamento de seu marido se intensificaram a ponto de não mais reconhecê-lo – “Ele já foi se tornando uma outra pessoa, ele já não era mais aquela pessoa que eu conheci” – Assim, além de doar todo o dinheiro da indenização recebido, passou a comprar mercadorias, muitas fora do prazo da validade e dizia que ia ganhar muito dinheiro com aquilo. Às vezes, vestia-se com roupas da empresa e ia para a feira.

Com o adoecimento do marido, cujo trabalho garantia o sustento do núcleo familiar (o casal possui dois filhos), a situação financeira tornou-se crítica. Com a ajuda de familiares, a esposa afirma que conseguiu apoio financeiro para o tratamento de Edvaldo. Após sucessivas crises, ele foi internado em hospital psiquiátrico da rede pública e recebeu diagnóstico de transtorno bipolar.

Fátima afirma que foi à empresa para buscar compreender a situação do marido e foi informada de que ele estava desligado do quadro de funcionários. Questionou, ainda, sobre o plano de saúde e lhe foi comunicado que ele o havia perdido, foi desligado. Foram muitas as vezes que procurou a ALBRAS, solicitando ajuda para seu marido, até que, depois de muita insistência, recebeu um documento que lhe permitiu solicitar junto ao INSS o auxílio-doença.

Próximo de completar dois anos que permitiria a solicitação de aposentadoria por invalidez, a perícia do INSS avaliou que ele estava apto para o trabalho. Segundo Fátima, o médico perito tentava impedir que se completassem os dois anos para a solicitação da aposentadoria. Após seu veemente questionamento, conseguiu prorrogar o benefício por mais seis meses. Dois anos e quatro meses de auxílio-doença, finalmente o trabalhador conseguiu a aposentadoria por invalidez.

Fátima chora ao lembrar que também entrou em um processo de adoecimento mental após a doença do marido e desenvolveu um quadro depressivo. Edvaldo expõe seu sofrimento ao falar da dor de ser discriminado e abandonado pelos colegas de trabalho:

E hoje na sociedade, pra quem conviveu, pra quem [...] eu vivi, o que eu fiz [...] na sociedade, em termos de sociedade, em termos que eu convivi na comunidade, na minha cidade, por onde eu andei, pelo o que eu passei, que eu fui amarrado aqui no quarto, que eu gritava, que eu espernegava, muita gente me conhecia, cidade pequena, aí todo mundo soube o meu drama. E hoje em dia eu convivo com pessoas ignorantes porque sabe dessa doença, mas muitas das vezes discrimina porque eu noto quando uma pessoa vem conversar comigo, parece que ela está esperando [...] ela vem com medo falar comigo pensando que eu posso ter alguma reação física com ela ou alguma coisa assim. Que a gente se depara algumas vezes com colegas que eram da fábrica, com pessoas assim. Como ela falou, eu adoeci, veio apenas um colega aqui que como eu falei eu era bem querido, gostavam de mim, fiz tudo, eu adoeci, não apareceu nenhum (Edvaldo, ex-trabalhador).

Mesmo afastado da empresa, a partir de 1998, adoecido, o trabalhador e sua família só obtém a CAT em 2004, em demanda realizada junto ao CASAT CRST – Belém. Como o seu adoecimento é de caráter mental, fica bem mais difícil estabelecer o nexos causal entre o adoecimento e o trabalho. Em análises que predominam as evidências físicas e materiais, a dimensão da subjetividade, alheia às mensurações, apresenta-se como deslocada.

Como bem salienta Jacques (2007), entretanto, o respaldo legal fornecido pela Portaria 1339/99, que apresenta os princípios norteadores utilizados no Brasil para o diagnóstico de doenças relacionadas ao trabalho destina um capítulo aos transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho. Reconhecimento que permite pressupor o papel do trabalho nas alterações da saúde mental, o que se dá por uma amplitude de aspectos, desde a exposição a agentes tóxicos até a complexa articulação de fatores atinentes à organização do trabalho.

Assim, o amparo da legislação permitiu a abertura da CAT do trabalhador no entendimento de que seu adoecimento relaciona-se ao trabalho independentemente do posicionamento da empresa.

Figura 16 – Atestado médico de Edvaldo / maio de 1999

Dra. Maria de Nazaré Corrêa Guerreiro

CDR - PA 3000/CPF - 081.341.202-10

Psiquiatria - Psicoterapia

Atesto para o Sr. Edvaldo, filho de Sr. [nome não legível] encontra-se sob meus cuidados médicos, sendo portador de Transtorno mental compulsivo com CID F31 (Transtorno Afetivo Bipolar), que teve início em junho de 1998, com quadro maníaco, tendo sido internado na Emergência do H.C em agosto 1998 e no setor de Internação em dezembro/98; atualmente apresentando-se em fase depressiva, sem condições para o exercício de suas atividades profissionais. 17/05/99. *M. Guerreiro*

Tv. Lomas Valentinas, 1591, sala 104, Março • CEP 66.087-440

Hora marcada • Fone: 247-6874

Cabe observar que os sintomas de Edvaldo surgem no momento em que a empresa enxugava o quadro de funcionários, demitia trabalhadores e gerava inevitável sobrecarga de trabalho para os que ficavam. O trabalhador, em surto psicótico, manifesta delírios em que estão presentes a preocupação, a solidariedade e o companheirismo com os colegas e ex-colegas de trabalho, na medida inexata, posto que, não correspondem a sua real capacidade para ajudar. Assim, suas ações enlouquecidas aos olhos de sua família e colegas de trabalho se contrapõem e, portanto, expõem a faceta individualista, competitiva, pouco solidária no âmbito das relações de trabalho no processo de reestruturação produtiva, que justificadas pelo ideário utilitarista capitalista não cedem espaço as relações de cooperação pautadas na justiça. Entretanto, o comportamento de Edvaldo revela-se insano não pelo conteúdo do pensamento que lhe dá sustentação, mas por não ser capaz de dosar sua intensidade e avaliar as necessidades daqueles a que se propõe a ajudar.

Diante da pressão extremada por produtividade e lucro, naturaliza-se a demissão e o desgaste daqueles que continuam a trabalhar e banaliza-se o sofrimento dos trabalhadores. Atualmente, ele depois de fazer uso da medicação e, sem pensamentos delirantes, o próprio Edvaldo se questiona:

Nesse momento eu acho que eu já estava doente. Porque na verdade não era para mim estar agindo dessa forma. Assim, correndo, me preocupando com os outros, porque o meu colega saiu, mandaram ele embora e tal. Uma coisa é certa, é colega da gente, mas é uma coisa [...] que é isso, ele está pra isso [...] Foi mexendo comigo porque a gente cria uma amizade e aquilo foi acumulando, foi acumulando, foi acumulando... aí já comecei a falar em sair. Falei pra ela [a esposa], mas ela não acreditou que eu ia sair. Comecei já a falar para os colegas e os colegas: É sacanagem. Tu achas que tu vás perder um emprego desses, um caminhão desses com ar condicionado [...] (Edvaldo, ex-operador de transporte de metal líquido).

Ao solidarizar-se com os colegas demitidos ou em situação de iminente demissão, Edvaldo enlouquece. Este processo por que passou, levando a uma reflexão sobre uma questão paradoxal - as manifestações de solidariedade no contexto da reestruturação produtiva soam tão incompreensíveis que só ganham inteligibilidade através do adoecimento mental - a solidariedade torna-se manifestação da insanidade, compreensível somente como ato irracional. Mais uma vez a banalização da injustiça social se apresenta como característica do mundo do trabalho contemporâneo. Imerso em um contexto de trabalho que se precariza, incapaz de negar o sofrimento alheio a ponto da insensibilidade diante sua existência, Edvaldo caminha pela via do sofrimento patogênico.

7.5 A HISTÓRIA DE WALDEMAR: OS TERCEIRIZADOS ENTRE DOIS PESOS E DUAS MEDIDAS

Existem distintas empresas terceirizadas, prestadoras de serviços à ALBRAS e entre elas é possível perceber uma certa hierarquia. Apresenta-se, aqui, a história de um trabalhador terceirizado que vincula seu processo de adoecimento às atividades de trabalho que realizava.

Waldemar, 52 anos, trabalhou por duas vezes em empresas prestadoras de serviço para a ALBRAS. Na primeira empresa, exerceu a função de motorista entre 1998 a 2005, na etapa de reciclagem do rejeito das cubas dos fornos. Na verdade, realizava diversas tarefas, tais como, o carregamento do material no pátio da fábrica, exercia o papel de forneiro e beneficiador e transportava o material beneficiado novamente para a ALBRAS. Refere o contato direto com diversos produtos químicos nesse período, além da sobrecarga de trabalho resultante do desempenho de múltiplas atividades. Quanto ao uso de EPI, comenta que aqueles que a empresa terceirizada lhe fornecia eram máscaras reaproveitadas dos próprios trabalhadores da ALBRAS.

Nesta empresa, o excessivo desgaste, consequência da carga física, era suportado pelo trabalhador devido à crença de ganhos monetários, fator responsável por seu engajamento no trabalho, expressão da sua mobilização subjetiva. Contudo, o reconhecimento esperado que se refletiria em maiores salários nunca chegou a ocorrer. Ao sair da empresa, entrou com causa trabalhista contra a prestadora de serviços, conseguindo provar a existência de horas-extras trabalhadas e não pagas.

Na segunda empresa, trabalhou por aproximadamente 60 dias, como mecânico na manutenção de equipamentos dentro da área de Redução da ALBRAS, período em que sofreu acidente típico de trabalho. Afirma que a atividade de manutenção executada que originou o acidente implicava andar por cima dos fornos e que não havia espaço para atracar o cinto de segurança, porque no decorrer do procedimento era necessário tirar as lajes e ficavam somente a armação e os fornos, somado a isso, a alumina sujava os barramentos. Assim, narra o trabalhador:

Eu escorreguei numa [...] num monte de alumina [...] em cima do barramento, aí fiz assim [faz o gesto] pra pegar no vento [...] Se eu tento pular pra pegar na borda, eu vou botar a mão dentro do outro forno que tá ligado. Eu vou me machucar que eu vou me queimar todo. Aí cheguei, me bati, né? [...] E passei a noite ruim, com dor [...] Porque eu bati a coluna num parafuso [...] Na minha queda, bati o joelho e a coluna (Waldemar, terceirizado).

O acidente ocorreu no interior da ALBRAS. Nesta ocasião, Waldemar solicitou ao encarregado de sua empresa o atendimento médico ambulatorial, contudo, somente às 06h da

manhã o transporte chegou para levá-lo. Desta feita, a despeito da orientação de pronto atendimento médico para qualquer acidentado, seja ele trabalhador direto ou terceirizado, não foi o que se sucedeu. Assim, ao chegar ao escritório da empresa terceirizada, comunicou o acidente, informando que inicialmente ninguém quis emitir sua CAT e só posteriormente o técnico de segurança fez o preenchimento dela.

Figura 18 – Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) de Waldemar / julho de 1998

INFS - AT COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (ART. 14 DA LEI Nº 6367/76)		CARIMBO PADRONIZADO DO CGC	
EMPRESA RAZÃO SOCIAL MIB Manutensões Industriais Ltda.		00977821/0001-82	
ENDEREÇO Rod. Pa. 483 - Km 19		MIB - Manutensões Industriais Ltda.	
MUNICÍPIO (CIDADE)	ESTADO	Qd 795, s/n - Lote 01 - Núcleo Urbano	
Barcarena PA	PA	Vila dos Cabanos - CEP 0415-000	
CÓDIGO DA ATIVIDADE 45,250		BARCARENA PA.	
NOME [REDACTED]		PIS	
ENDEREÇO VILA DOS CABANOS - BARCARENA-PA		[REDACTED]	
DATA DO NASCIMENTO	IDADE	TRABALHADOR AVULSO?	APOSENTADO?
30/04/57	41	S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>
PROFISSÃO	SAL. CONTRIBUIÇÃO	REINÍCIO TRAT.	
MSC. MONTAD	396,59	S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	
DATA DO ACIDENTE	HORA	PARA USO DO INPS	
13/07/98	9:10	RECEBIDA EM	CÓDIGO DA AGENCIA
APÓS H. DE TRABALHO	DATA DO AFAST. DO TRABALHO	13/07/98	12702005
01	15/07/98	ACIDENTE	
LOCAL DO ACIDENTE	HOVE REGISTRO POLICIAL?	Nº	ANO
ALBRAS	<input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> S	109768203-7	98
OBJETO CAUSADOR Queda			
DESCRIÇÃO DO ACIDENTE E PARTE(S) DO CORPO ATINGIDA(S) Estava executando suas tarefas quando o mesmo escorregou e bateu a coluna do chão.			
NOME Vitor Poça			
ENDEREÇO Vila dos Cabanos.			
NOME Sebastião Pereira da Cunha.			
ENDEREÇO Vila do Conde			
SERVIÇO MÉDICO A QUE FOI ENCAMINHADO Dermatol., 27/07/98			
ASSINATURA E CARIMBO DA EMPRESA MIB Manutensões Industriais Ltda.		RUBRICA EMP DO SERVIDOR [assinatura]	
NOTA IMPORTANTE: 1 - A inexistência das declarações desta comunicação implicará nas sanções previstas nos artigos 171 e 209 do Código Penal. 2 - A comunicação de acidente de trabalho deve ser feita no prazo máximo de 24 horas, sob pena de multa de 1 a 10 vezes o maior valor de referência.			
CGC-00977821-0001-82			

Fonte: Acervo de fotos - Fundacentro (abr. 2010)

Relata que sua relação de trabalho com a ALBRAS foi sempre penosa, seja pelas condições de trabalho, calor excessivo, exposição a produtos químicos, o cheiro forte que saía dos fornos, sobrecarga de trabalho, seja pelo tratamento desigual dispensado aos terceirizados. Diz que se sentia “discriminado”. Os terceirizados eram considerados imundos, não podiam compartilhar da sala de repouso, destinada aos trabalhadores diretos da ALBRAS. Os terceirizados ficavam do lado de fora na rampa ou embaixo do prédio para abrigar-se do sol ou da chuva. Assim, Waldemar avalia:

Tinha regalias, tinha regalias [...] Que eu achava que ali [...] Tava todo mundo no empenho de botar a empresa pra funcionar [...] ali devia ser o igualitário [...] O teu direito [...] “Não, se ele vai tomar um café, tu também toma.” Muitas vezes a gente ia [...] “O meu, não pode ficar mexendo aí não” Me dá um cafezinho, chega se humilhava “Pô, deixa eu tomar um cafezinho [...]” A gente não tinha livre-arbítrio de entrar, ficar no ar-condicionado [...] Eles não, ficavam no ar-condicionado e nós não... Nós ficávamos mesmo na rampa lá [...] Na rampa [...] Ou então embaixo na área coberta das reduções, né? (Waldemar, trabalhador terceirizado).

A narrativa de Waldemar expressa o sofrimento de não ver seu trabalho reconhecido seja pela promessa de aumento salarial não cumprida pelo patrão da primeira empresa, seja pelo tratamento discriminatório recebido dos trabalhadores diretos e gestores da ALBRAS. No segundo aspecto, revela-se uma organização do trabalho em que as relações são fortemente hierarquizadas, não apenas entre superiores e subordinados, mas entre os próprios pares. Ser trabalhador direto da ALBRAS é assumir um status que diferencia trabalhadores de primeira e segunda categoria.

No momento da pesquisa, Waldemar trabalhava em outra empresa que não presta serviços para a ALBRAS e estava de benefício junto ao INSS, recebendo auxílio-doença. Apresentava diversas patologias associadas ao seu histórico de trabalho em especial a sobrecarga e o esforço físico que realizou ao longo do tempo.

A trajetória de Waldemar como trabalhador por muitos anos em empresas terceirizadas traz a marca da precarização do trabalho, das quais se evidencia o traço da discriminação entre trabalhadores formais e trabalhadores terceirizados. Estes trabalhadores são expostos às piores condições de trabalho, que geram impactos negativos na segurança e saúde dos trabalhadores.

Apontando estudos que analisam as condições daqueles que trabalham em empresas subcontratadas, Thébaud-Mony e Druck (2007) destacam o enfrentamento pelos trabalhadores terceirizados de piores salários; da discriminação exercida pelo estabelecimento de relações de poder entre os próprios trabalhadores formais que os consideram seus empregados, mandando-lhes fazer tarefas mais perigosas ou que lhes exigem maior desgaste físico; da invisibilidade que assumem no âmbito da organização do trabalho, posto que o registro de seus acidentes de trabalho típicos e de doenças ocupacionais frequentemente não é realizado. O exercício de trabalho mais perigoso, passa a ser exercido pelas empresas terceirizadas, que muitas vezes ignoram as normas regulamentadoras de segurança no trabalho preconizadas pelo Ministério do Trabalho, ou mesmo da execução programas de prevenção. Aspectos não passíveis de fiscalização pelo Estado que carece de recursos para realizá-la de forma

suficiente e eficaz. Esta situação demonstra a transferência de riscos e responsabilidades das grandes empresas para suas contratadas.

Os trabalhadores terceirizados tornam-se mais vulneráveis a situações de acidentamento e adoecimento ocasionados pelo trabalho como a história de Waldemar revela. À sua história somam-se as histórias de tantos outros trabalhadores, compondo um quadro que levou a ALBRAS recentemente a terceirizar a gestão da SST de suas empresas terceirizadas. Coube à empresa Pró-Ativa a atribuição de realizar a gestão em SST das empresas contratadas pautando-se nos mesmos princípios e parâmetros assumidos pela empresa contratante junto aos seus trabalhadores diretos. Estratégia que parece funcionar para minimizar possíveis impactos negativos à imagem da ALBRAS, diante ao contexto de elevados índices de acidentes do trabalho entre as empresas terceirizadas. Com a introdução de mais um ator, diluem-se os ônus e responsabilidades.

7.6 A HISTÓRIA DE BRUNO: OUTRO DESFECHO É POSSÍVEL?

Bruno, 42 anos, entrou na ALBRAS em 1989, para trabalhar como operador de forno. Após 03 anos na atividade, passou a sentir palpitações no peito e foi afastado por 15 dias para realizar avaliação cardiológica. Ficou constatado que apresentava prolapso na válvula mitral, que o deixou um ano trabalhando com restrição na área. Relata que nesse período seu ponto era computado, recebia integralmente seu salário, entretanto, não realizava nenhuma atividade de trabalho. De modo semelhante a Carlos, foi convidado a participar do PDV. Depois de conversar com colegas de trabalho que o orientaram a não realizar a adesão, informou ao seu gerente que continuaria na empresa. Desta feita, foi transferido para outra função, desta vez, operador de transporte de anodo, na qual trabalhou por 14 anos, até 2006.

Informa que antes de sair da empresa, enfrentou um processo de adoecimento e necessitou ser encaminhado para perícia junto ao INSS, que lhe possibilitou entrar de benefício. Sua perícia foi realizada no posto do INSS no município de Abaetetuba (PA). No momento da realização, entrou em conflito com o médico perito, pois, segundo ele, foi desrespeitado por este profissional. O médico teria ironizado sobre sua incapacidade para o trabalho. Mesmo sentindo-se doente, foi avaliado como apto para o trabalho.

No retorno à empresa, foi afastado da Redução, cumpria horário meramente, novamente não era solicitado a realizar qualquer atividade laboral. Percebeu que poderia ser demitido. Neste ínterim, ao realizar avaliações médicas em Belém, recebeu um conjunto de diagnósticos - osteomielite, polineuropatia periférica, discopatia lombar e artrose no joelho.

Temeroso de ser despedido e desejoso de não repetir a história de outros colegas de trabalho que foram demitidos doentes, buscou orientação junto a ADRVDT e recorreu ao poder judiciário contra o INSS, solicitando perícia com fins de restabelecimento do auxílio-doença. Foi submetido a uma junta médica.

Na análise de seus documentos, ha uma incongruência, quando se compara o parecer da junta médica e o parecer do ASO de retorno ao trabalho, fornecido pela empresa em avaliações ocorridas em datas bastante próximas:

Figura 19 - Atestado de Saúde Ocupacional de Bruno / maio de 2006

ALBRAS ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO	
EMPRESA : 025 - 025-ALBRAS Alumínio Brasileiro S/A-ALB	
ENDEREÇO RODOVIA PA 483 KM Nº 21 Compl.: - Bairro : DISTRITO DE MURUCUPI - CEP : 68445000 - Cidade : BARCARENA - UF : PA	
FUNCIONÁRIO:	
RG Nº :	
CARGO: OPERADOR TRANSP. CARGAS III	
DEPTO: 025-DIRETORIA DE OPERACAO FL	
TIPO DE EXAME :	
EXAME MEDICO PERIODICO	
RISCOS OCUPACIONAIS : <i>Ruínas</i>	
De acordo com os dispositivos da NR-7, Portaria 3214, Decreto 24 de 29 de dezembro de 1994, o empregado foi clinicamente examinado e realizou os seguintes exames complementares:	
HEMOGRAMA - ERITROGRAMA	03/05/2006
HEMOGRAMA - LEUCOGRAMA	03/05/2006
HEMOGRAMA - PLAQUETOMETRIA	03/05/2006
VDRL	03/05/2006
TRIGLICERIDES	03/05/2006
GLICOSE	03/05/2006
COLESTEROL TOTAL	03/05/2006
COLESTEROL-LDL	03/05/2006
EQU-EXAME QUALITATIVO DE URINA	03/05/2006
PARASITOLÓGICO NAS FEZES	03/05/2006
COLESTEROL-VLDL	03/05/2006
COLESTEROL-HDL	31/03/2006
AUDIOMETRIA TONAL E VOCAL	30/03/2006
ORTHO RATER	30/03/2006
TSA	30/03/2006
ERGOMETRIA	30/03/2006
De acordo com os exames relacionados acima, concluímos que o referido empregado foi considerado:	
(X) APTO () INAPTO	
PARA EXERCER O CARGO OPERADOR TRANSP. CARGAS III E A FUNÇÃO OPERADOR TRANSPORTE CARGA III DIRETORIA DE OPERACAO	
OBSERVAÇÃO:	
LOCAL E DATA : BARCARENA, 08 de Maio de 2006.	
<i>[Assinatura]</i>	
RAIMUNDO AURELIO ESPINHEIRO DE OLIVEIRA	
MÉDICO EXAMINADOR CRM : 5590	
MÉDICO COORDENADOR PCMSO: HITOSHI NOGUCHI CRM : 8602	
TOMEI CONHECIMENTO DOS RESULTADOS DOS EXAMES E RECEBI CÓPIA DESTA ASO:EM : 08/05/2006	

Fonte: Documento cedido pelo trabalhador

Figura 20 – Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 – p. 1

PROCESSO

PERICIANDO

AUTORIDADE REQUISITANTE

EXMO. SR. DR. PAULO ERNANE MOREIRA BARROS
MM. Juiz Federal da 8ª Vara do Juizado Especial Federal Cível
Seção Judiciária do Estado do Pará

MÉDICO PERITO

Jair Francisco de Santana Graim
Gastroenterologia Clínica e Cirúrgica
Medicina do Trabalho – Auditoria Médica
CRM-PA - 4272

Fonte: Documento cedido pelo trabalhador

Figura 21 – Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 – p. 2

LAUDO MÉDICO PERICIAL

• **Preâmbulo**

• **Histórico**

Periciando, anos de idade, relata que desde o ano de 2004 apresentando quadro de dor e edema ao nível do membro superior direito em função de osteomielite e que vem evoluindo com artrose e limitação funcional dos joelhos, discopatia lombar e polineuropatia periférica com padrão desmielinizante. Diz que em função de seu quadro clínico já esteve de benefício, porém teve seu benefício cortado apesar do agravamento de seu quadro clínico. Durante o momento em que começou a apresentar estes sintomas procurou serviço médico que começaram a investigar e acompanhá-lo clinicamente. Hoje encontra-se sob os cuidados de médicos neurologista e ortopedista que já solicitaram dentre outros exames, eletroneuromiografia, biópsia óssea, ressonância nuclear magnética.

• **História da Doença Atual**

Atualmente, diz encontrar-se incapacitada para o trabalho devido quadro de dor intensa ao nível do membro superior direito, dor ao nível da região lombar, que se irradia para os membros inferiores, dor ao nível dos quadris, dor e impotência funcional ao nível dos joelhos direito e esquerdo que determina quadro de incoordenação motora afetando o seu equilíbrio, amortecimento dos pés e dor ao nível do quadril. Vem realizando tratamento fisioterápico e usando os seguintes medicamentos Núcleo CMP, Bexera e artralve.

• **Exame Clínico**

Paciente em regular estado geral, orientado no tempo e no espaço, mucosas normocoradas, eufônico, azeanótico, anictérico, afebril, hidratado, normotenso. Com relação ao exame físico específico foi prejudicado pela dor quando da realização das manobras ortopédicas e neurológicas.

Fonte: Documento cedido pelo trabalhador

Figura 22 – Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 – p. 3

• **Exames complementares**

- Biópsia óssea (01/02/05): osteomielite aguda inespecífica de braço
- RNM da coluna (10/10/05): osteófitos e calcificações em joelhos.
- RNM coluna (04/11/05): hérnia discal lombar; osteófitos em coluna cervical
- Eletroneuromiografia (17/01/06): polineuropatia mista com predomínio axonal.
- Apresentou laudos médicos atestando incapacidade para o trabalho em função das diversas patologias crônico-degenerativas que as possui.

• **Conclusão**

O periciando encontra-se incapacitado para as atividades de trabalho em função de apresentar doença da coluna (hérnia discal lombar), polineuropatia periférica, artrose dos joelhos e seqüela de osteomielite.

• **Considerações**

Com vistas ao que me foi apresentado, ou seja, a análise pericial do caso, o exame clínico detalhado, avaliação criteriosa de todos os exames apresentados e os diversos laudos médicos em suas respectivas especialidades e que considero um caso de incapacidade total e permanente para o trabalho. O tratamento deste caso levará muito tempo e seus resultados podem não ser nada animadores. Não vejo porque motivo suspender o auxílio doença deste periciando. É verdade que trata-se de paciente jovem, mas a doença não escolhe idade, se assim fosse não haveria câncer em bebês. O periciando encontra-se doente e deve ser respeitado os seus direitos.

Fonte: Documento cedido pelo trabalhador

Figura 23 – Resultado de perícia médica realizada por Bruno / abril de 2006 – p. 4

RESPOSTA AOS QUESITOS FORMULADOS PELO JUIZ

1. O autor está incapacitado, total ou parcialmente, permanentemente ou temporariamente, para o desempenho de suas atividades profissionais, que assegurem o próprio sustento e de seus familiares?

- Sim, considero o autor total e permanentemente incapaz para a realização de suas atividades laborais.

2. Caso seja positiva a resposta, se essa moléstia o incapacita para o desenvolvimento de atividades outras?

- Sim, dadas as dores que vem apresentando e as dificuldades para realizar atividades do cotidiano é que considero este pericando total e permanentemente incapaz.

3. Outrossim, cumpre esclarecer a data do início da incapacidade, bem assim se o autor é suscetível de reabilitação para o exercício de atividades que lhe garanta a subsistência.

- A partir de janeiro de 2006, uma vez que o período anterior e que coincidiu com início dos primeiros sintomas já foi lhe assegurado pelo INSS como informa este processo Com relação a reabilitação, acredito que este pericando ~~não tem mais nenhuma condição para executar qualquer atividade laboral em função da gravidade em que se encontra o seu quadro clínico nos dias de hoje.~~

Belém, 11 de abril de 2006.


Jau Francisco de Santana Gram
CRM - PA 4272

Fonte: Documento cedido pelo trabalhador

Verifica-se que, no espaço de aproximadamente um mês, o trabalhador é avaliado como incapaz para o trabalho pela junta médica composta por médicos peritos no atendimento a solicitação judicial e logo após é considerado apto ao trabalho pelo médico do trabalho da empresa. O que no mínimo revela o caráter de formalidade do exame periódico de saúde que visa muito mais ao atendimento da legislação do que de fato atuar como instrumento de acompanhamento das condições de saúde do trabalhador.

No mesmo período, foi chamado à empresa para assinar sua demissão. Recusou-se a assiná-la, posto que, tal fato ocorreu concomitante à decisão da justiça para que fosse aposentado por invalidez. Comenta que se tivesse sido demitido doente estaria desamparado como ocorreu com muitos colegas de trabalho da ALBRAS. Afirma que não passou por isso porque procurou pessoas que lhe deram orientação e conhecimentos capazes de lhe ajudar. Hoje ele está aposentado por invalidez.

Bruno afirma que era bom funcionário, cumpria com suas obrigações, não faltava, “não era de meter atestado”. Ele, como outros trabalhadores adoecidos, percebe que após o adoecimento, o reconhecimento pelo tempo de dedicação ao trabalho deixou de existir. Revolta-se pelo fato de que após 17 anos na empresa seria mandado embora doente. A indignação do trabalhador e o seu sofrimento se expressam de modo contundente na “customização” que realiza na camisa recebida da empresa (Fotografia 6).

Fotografia 6 – Camisa da empresa personalizada por Bruno



Fonte: Acervo de Fotos – Fundacentro (abril /2010).

A caveira reflete, simbolicamente, o perigo e a morte, que associados aos valores defendidos pela empresa – espírito de equipe, respeito, honestidade, excelência revelam a desilusão e a descrença do trabalhador. Para Bruno, o discurso da empresa cidadã, pautado na

ética, só existe na fachada. Desta feita, a imagem criada pelo trabalhador na camiseta anuncia o quanto é perigoso acreditar no exercício efetivo desses valores, pois o que resta é a morte da relação da confiança que deveria sustentar as relações sociais no trabalho. O real do trabalho conduz a uma vivência de desamparo, quando o adoecimento o impede de produzir. Neste contexto, como diz Bruno, a ameaça da demissão configura-se como inevitável.

A história de Bruno aponta para outra dimensão do campo da segurança e saúde do trabalhador no Brasil: muitos trabalhadores não conseguem provar que o adoecimento do qual padecem tem relação com o trabalho. Aspecto que tem implicações no que tange a cobertura previdenciária. Neste sentido, existem muitos questionamentos quando a perícia realizada pelo INSS, bem como acerca dos processos de reabilitação ao trabalho no momento em que estes são julgados necessários. Os trabalhadores falam sobre as dificuldades no estabelecimento do nexos causal entre o adoecimento e a atividade laborativa desenvolvida, ou mesmo a ausência de um acompanhamento criterioso dos processos de reabilitação, seja por parte da empresa, seja por parte do próprio Estado.

O percurso realizado por Bruno foge à regra. Por decisão judicial, o INSS viu-se obrigado a reconhecer o nexos causal entre a patologia apresentada pelo trabalhador e o trabalho que executava na ALBRAS. Fato, inclusive, questionado pela própria empresa que se recusa a aceitar a relação de adoecimento com o trabalho, o que a fez utilizar de recurso jurídico pra reverter a decisão tomada.

Bruno percorreu um caminho mais resolutivo, porém não usual, e conseguiu resguardar seus direitos como trabalhador. Para isso, em muito contribuiu a ADRVDT, como organização representativa dos trabalhadores, pois lhe fornecendo apoio e escuta a sua demanda, assim como, garantiu acesso ao atendimento jurídico.

A complexidade do campo da Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil cuja Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho foi lançada recentemente, manifesta-se no conflito de interesses de diversos atores. Na condição de ator, o Estado tem mediado a favor de seus próprios interesses, mais ou menos convergentes, ora dos interesses dos donos do capital, ora aproximando-se dos interesses dos trabalhadores.

A questão que se apresenta é a fragilidade dos sindicatos em tempos de reestruturação produtiva. Os sindicatos perderam força, tornaram-se menos combativos, alguns foram cooptados pelas empresas e em seus discursos defendem o abrandamento dos conflitos capital X trabalho. O lema é a possibilidade de, através do diálogo, encontrar pontos convergentes junto a interesses historicamente antagônicos. Discurso que funciona no intuito de controle dos trabalhadores, que passam a atuar de modo mais passivo.

Em Barcarena, atualmente, os sindicatos cuja base de trabalhadores atuam em empresas do grupo VALE, tendem a aceitar muito mais as proposições das empresas do que firmar uma pauta em defesa do interesse real de suas categorias. A ADRVDT, ao atuar no campo da Saúde do Trabalhador, posiciona-se no espaço não ocupado pelos sindicatos locais.

7.7 A QUALIDADE QUE FAZ SOFRER

Os relatos dos trabalhadores, aqui sintetizados, referem-se a trajetórias de vida e trabalho particulares, mas permitem refletir sobre alguns elementos comuns, a conduta da empresa frente ao adoecimento dos seus empregados e ainda, a percepção dos trabalhadores de que o reconhecimento pelo trabalho não mais é realizado pela empresa a partir do momento em que adoecem. Este cenário apresenta-se como fator gerador de sofrimento.

Pautada em forte marketing interno e externo, a empresa constrói ações para garantir a auto promoção e cria a imagem de melhor empresa da região, da qual seu empregado deve orgulhar-se (CARMO, 2000). O trabalho de marketing contribui para o fortalecimento da crença de que trabalhar na ALBRAS é um privilégio. Portanto, a empresa assume para o empregado o *status* do lugar ideal para trabalhar, o lugar da oportunidade, que viabiliza os sonhos e projetos de vida.

Do mesmo modo, o discurso organizacional que procura evidenciar investimentos em segurança e saúde amplamente divulgados entre o público interno e externo, como afirma Siqueira (2009), constrói a imagem de uma empresa de fato preocupada com seus funcionários, colocando-a no plano discursivo, como local atrativo, o melhor lugar para se trabalhar. O indivíduo, então, começa a valorizar os benefícios disponibilizados, mesmo que a concessão feita se configure muito mais rentável à organização do que a si mesmo, o que favorece o ocultamento dos mecanismos de dominação impostos ao sujeito (SIQUEIRA, 2009).

Tal discurso se contrapõe às vivências de adoecimento relacionadas ao trabalho, enfrentados por seus trabalhadores ao longo do tempo. Entre os trabalhadores adoecidos entrevistados, identificamos queixas mais frequentemente associadas ao que Dejours (2007c) denomina de patologias de sobrecarga e patologias de assédio.

É notória a negação pela empresa da relação entre trabalho e adoecimento dos seus empregados, bem como, esta é capaz de escamotear a ocorrência de acidentes de trabalho típicos capazes de gerar patologias, como se observa nas trajetórias de Carlos, Francisco e

Jorge. Trabalhadores que relatam episódios pontuais ocorridos no trabalho como traumatismos a executar dada tarefa que associam a quadro de posterior adoecimento.

Como nega a relação entre adoecimento e trabalho, a empresa se furta a emissão da CAT. Assim foi o que ocorreu com Carlos, Francisco, Edvaldo, Jorge e Bruno. Com os três primeiros, a emissão do documento foi realizada pelo órgão público que hoje recebe a denominação de CEREST Regional, antigo CASAT.

Os agravos à saúde do trabalhador são de notificação compulsória. As dificuldades para corroborar com dados quantitativos essa assertiva, remetem mais uma vez ao quadro de subnotificação dos acidentes de trabalho, bem como, à fragilidade dos sistemas de informação no campo da saúde.

O acesso ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) pode ser utilizado como exemplo. Não há notificação de agravos à saúde do trabalhador nos municípios de Barcarena e Abaetetuba no período que compreende 2007 a 2010. Considerando-se que estes municípios se localizam no entorno do complexo ALBRAS-ALUNORTE e abarcam não só as empresas contratantes, mas um grande número de empresas menores, terceirizadas, a ausência de dados no sistema revela que os profissionais de saúde não realizam a notificação no que se refere aos agravos à saúde do trabalhador.

Entre os 144 municípios do estado do Pará, somente 15 realizaram notificação para esse tipo de agravo em 2007, 17 em 2008, 21 em 2009 e 16 em 2010, o que aponta para a extensão do problema da subnotificação no Estado. De outra feita, dados de 2009, obtidos junto ao Ministério da Saúde, utilizando-se por fonte o SinanNet, indicam a ausência de registro de LER/DORT no estado do Pará, quanto às notificações estaduais por agravo.

Por sua vez, dados obtidos junto ao CEREST-PA, em referência ao acolhimento dos trabalhadores, revelam que no período entre 2008-2010, cinco trabalhadores diretos da empresa ALBRAS procuraram o Centro com queixas relacionadas ao adoecimento/acidentamento em decorrência do trabalho. Alguns itens não foram inseridos no sistema em decorrência de lacunas no preenchimento da Ficha de Acolhimento, assim não foi possível verificar a existência de trabalhadores terceirizados da empresa estudada que tenham sido atendidos por esse serviço, o que poderia aumentar o número de trabalhadores em questão.

No caso da ALBRAS, o plano de saúde privado oferecido aos trabalhadores constitui-se como mais um elemento que dificulta o registro. O atendimento realizado por hospitais, clínicas e médicos particulares padece de falta de fiscalização dos órgãos públicos em escala mais acentuada do que o serviço público, assim não se vêem obrigados a cumprir o seu papel.

Indiferente à legislação, o espaço privado como propriedade privada torna-se, muitas vezes, inescrutável à ação pública.

A ausência de um aparato estatal equipado de modo suficiente a cobrir de modo extenso a fiscalização em referência o cumprimento da legislação seria outro fator a contribuir para o quadro de subnotificação. Assim, uma sociedade em que grande parte da população desconhece seus direitos, apresenta-se menos combativa, delegando funções às instâncias públicas. O Estado, contudo, não é capaz de assumir esse papel.

Sabe-se que as notificações são um importante instrumento para gerar conhecimentos sobre as realidades locais. Elas favorecem tomadas de decisões técnico-políticas e suas ausências ou mesmo limitações podem afetar ações na esfera das políticas públicas. Desta feita é válido o questionamento: a quem interessa a subnotificação dos acidentes de trabalho?

Para melhor compreender esta questão, parte-se do princípio de que o acidente de trabalho traz prejuízos para o trabalhador, a empresa, o governo e a sociedade. Sem dúvida, o trabalhador acidentado é a maior vítima, não só pelas lesões físicas decorrentes, mas por consequências psíquicas que podem se associar à discriminação enfrentada pelo afastamento do trabalho, a prejuízos na autoestima, ao medo do desemprego, ao desenvolvimento de patologias irreversíveis, a dificuldades de readaptar-se a uma nova função, entre outros aspectos. A empresa que tem seu trabalhador afastado, às vezes, por longos períodos, pode sofrer as consequências da queda na produtividade e na motivação de seus empregados. O Estado, que através da previdência social arca com os custos do afastamento do trabalhador, a partir do custeio do benefício que lhe é devido, assim como, deve garantir sua reabilitação. A sociedade, por pagar impostos cada vez mais onerosos para sustentar o sistema, a desagregação familiar que pode ocorrer pelo acidente do trabalhador, trazendo em seu bojo um conjunto de mazelas sociais. Entretanto, ocorrido o acidente de trabalho, este expõe uma realidade que necessita ser mudada.

Os riscos à segurança e saúde do trabalhador escondem-se atrás da subnotificação e tornam a empresa imune à ação do Estado e da sociedade, o que favorece a manutenção de condições e organização do trabalho agressivas ao trabalhador. Independente de diagnósticos ou registros confiáveis, os trabalhadores vivenciaram processos de acidentamento e adoecimento que se relacionam ao trabalho, cujo percurso trilhado na empresa suscita sentimentos de inutilidade e abandono, como se pode observar a seguir:

Qual serviço social que a empresa presta para a comunidade? Para os próprios ex-funcionários dela que foram vitimados por doença, sequelados? Nenhum. Então eu não tenho assim saudade nenhuma [...] se eu soubesse o que iria acontecer comigo, eu jamais teria entrado e jamais hoje em dia deixo

um filho meu entrar em uma empresa dessas, principalmente redução [...] eu acho que nenhum do processo da Vale (Carlos, ex-operador).

[...] Foi uma tragédia em cima disso tudo que aconteceu. Imagine que eu pensei em ir pra empresa pra melhorar, pra estudar e não foi bem isso que aconteceu comigo. [...] A minha saúde que eu tinha foi muito anterior a esse acidente [...] A minha esposa chegou a um ponto de dizer que não tava aguentando mais isso tudo, porque a gente tinha uma vida: A gente podia sair, podia ir pra Salinas, podia se divertir, podia ir pra outra praia, agora é tudo difícil, eu não consigo (Francisco, operador).

Eu fiquei muito triste com a empresa pela falta de apoio que eu tive... Porque eu fiquei aqui sem andar, sai daqui sem andar, fui levado pro hospital, cheguei no hospital só me colocaram numa cadeira de roda, só deram, passaram os dados lá pro hospital e foram embora. Desde essa hora, ninguém ligou pra mim, ninguém quis saber de mim e eu passei 90 dias e o gerente nem sequer dizer: “Ei, morreu?”, nem perguntou [...] Então, quer dizer, qual a empresa que tem psicólogo, tem assistente social, tem tantos médicos que ela diz [...] e vem cá, é tão caro uma ligação? É tão difícil você ver o lado do funcionário? Quer dizer, [...] olha, eu fiquei lá, o gerente não ligou, assistente social não ligou [...] nada (Jorge, operador).

Subjetivamente, o adoecimento aparece para o trabalhador como tragédia, pois interrompe a trajetória da vida profissional e pessoal. Comum às falas analisadas está o sofrimento associado à falta de reconhecimento pelo trabalho, especialmente após a constatação do adoecimento do trabalhador. Para além do sofrimento gerado pelo próprio estigma do adoecimento, o sofrimento resulta de uma relação com a organização do trabalho adoecedora, posto que, ao adoecer é a dimensão do reconhecimento da empresa pela dedicação e engajamento do trabalhador que está em jogo, colocando em xeque o ser trabalhador, aquele que pelo trabalho dedicou-se e sonhou com uma vida melhor.

Eu passei pela humilhação, eu me sentia humilhado, um profissional de dezessete anos não é dezessete dias, dezessete mês. Aí quer dizer, aí quando caí [...] porque na verdade ninguém pede para adoecer, se eu não tivesse adoecido pelo profissional que eu era até hoje eu estaria lá. Está entendendo? Aí chega no fim, adoce. Isso é uma humilhação para o profissional (Bruno, ex-operador).

Tenho dificuldade e as dores são muito constantes. Eu só vivo a peso de remédio. A minha vida mudou. Mudou completamente. Eu tenho que andar com muletas, com apoio, mudou toda a minha vida. Eu sinto dores direto, dores nas pernas, dores na lombar, na cervical, dores de cabeça [...] eu tenho insônia direto, tenho que fazer tratamento psiquiátrico, psicológico, tá. E tudo isso veio se acarretando, fora os problemas dentro da empresa que causaram pra mim, que os advogados da empresa fizeram contra mim: levantaram um processo pra cima de mim. Eu fiquei mais traumatizado porque eu não esperava isso da empresa. Um monte de mentiras sobre minha pessoa e não foi isso que eu fiz pela empresa. Esse é o ganho que a gente tem, que a gente tem por ter feito, por fazer por uma empresa melhorar a

qualidade de vida de seus funcionários, a sua produção? Isso é o ganho que a gente recebe? Não é isso que é pra acontecer (Francisco, operador).

Até nisso aí a gente acha que a empresa não reconheceu, as pessoas que trabalham lá dentro não reconheceram. Porque se tivesse reconhecido a gente não via tantos colegas como eu aí [...] eu dou graças a Deus de estar amparado e os outros colegas aí, que não tem como e vive uma situação hoje delicada até para poder se manter e manter a família. E deu o sangue. Tudo bem que recebia, mas também o trabalho não era de graça. Aí eu acho que nesse ponto aí a empresa deixou a desejar foi muito (Bruno, ex-operador).

Por sua vez, o afastamento de trabalhadores por invalidez denuncia um processo de trabalho adoecedor e por esse motivo, a empresa lança mão de estratégias, planos de demissão voluntária ou mesmo da demissão sumária, para descartar-se do trabalhador doente e, portanto, não produtivo, como identificado nos relatos aqui apresentados. Sob uma produção e um discurso que se guia pela lógica da qualidade, a empresa desqualifica o trabalhador doente, cujas práticas de ausência de reconhecimento do trabalho se fazem sentir, gerando sofrimento.

O ideário da gestão pela qualidade total é construído no bojo das mudanças sociais mais amplas pautadas na lógica da racionalidade econômica que compreende o utilitarismo como mola propulsora das relações entre as pessoas e destas com todas as coisas. Acidentado ou adoecido o sujeito não produz, deixa de ser trabalhador e perde sua função para a organização.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS: O SOFRIMENTO NEGADO

As mudanças econômico-sociais, que ganharam corpo nos últimos 40 anos, trouxeram internamente um conjunto de novas normas e valores e configuraram traços ideológicos específicos que se inserem no mundo empresarial e, portanto, no mundo do trabalho, denominados por Boltanski e Chiapello (2009) como o novo espírito do capitalismo. Seu intuito assume dupla finalidade – abarcar novos métodos para a obtenção de lucros e melhorar o desempenho das organizações, assim como, apresenta uma faceta de caráter moral e normativo, que segundo os autores, é capaz de revelar como as novas estratégias de obtenção de lucros podem ser atraentes, estimulantes, inovadoras ou meritórias.

Empresas que enfrentaram processos de reestruturação produtiva perceberam a necessidade de promover mudanças nas suas culturas organizacionais, capazes de gerar mudanças de atitudes e de comportamento nos agentes da produção e gestão. Tecnicamente, modelos de gestão pautados na qualidade total foram introduzidos nas organizações e mesmo com resistências, comuns aos processos de mudanças, foram capazes de imputar um novo discurso. Empresas que adotaram o novo modelo viram-se obrigadas a mudar internamente, reduzindo o número de trabalhadores diretos, ampliando contratos de terceirização, gerando demanda pelo trabalho em equipe e por um trabalhador mais qualificado, reduzindo níveis hierárquicos, entre outras questões, que exemplificam o espectro da mudança.

O novo discurso empresarial se lança a desconstruir o ideário da organização rígida, burocrática, hierarquizada, de poder centralizado no *staff* gerencial e que assim produz processos que ocorrem lentamente. A falta de flexibilidade não combina com a nova empresa que deve ser capaz de adaptar-se rapidamente às transformações econômicas, às novas exigências mercadológicas, à concorrência, responder, enfim, em plenitude ou mesmo o suficiente à necessidade de adequação ao novo paradigma produtivo da acumulação flexível. Assim, o novo ideário valoriza a empresa enxuta, leve, capaz de desvencilhar-se de escalões hierárquicos, bem como, de um grande número de tarefas e funções, terceirizando tudo aquilo que foge ao cerne de sua atividade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

De outro modo o desenvolvimento tecnológico que permite que a informação se torne peça estratégica para a inovação e conseqüentemente à competitividade, demanda especialização e contribui para as exigências de maior qualificação de seus empregados.

Outro aspecto a se considerar diz respeito à questão do controle em empresas menos burocráticas, hierarquizadas e mais flexíveis, apresentando-se como um problema para a

gestão, em especial, o controle sobre os subordinados. Torna-se um contra-senso a utilização de mecanismos de coerção externa e o que resta é a necessidade das pessoas se autocontrolarem (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Inverte-se o paradigma de gestão - do taylorismo, cujo controle é externo e se fundamenta no cerceamento de tempos e movimentos, mantidos pelos trabalhadores em troca de ganhos monetários por produção para a lógica toyotista. A cooptação da subjetividade do trabalhador, inserido na nova cultura organizacional, permite a este a realização da autogestão da sua tarefa e de manter o autocontrole frente às necessidades organizacionais.

Sem dúvida, tal assertiva, da maneira como proposta, aproxima-se dos tipos ideais de Marx Weber. A distinção entre os modelos de gestão não é tão rígida nos espaços de trabalho e frequentemente, as características de ambos os modos de gestão convivem em arranjos paradoxais. Entretanto, o autocontrole exercido voluntariamente pelos integrantes da organização não ocorre espontaneamente e sim é moldado pela cultura e valores da empresa. O homem na sua relação com a organização deve envolver-se profundamente, de modo pessoal, desejando dela fazer parte e obtendo prazer com o seu trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

A ALBRAS passou pelo processo de reestruturação produtiva nos anos 90, reduzindo de modo expressivo seu quadro funcional, terceirizou serviços, introduziu inovações tecnológicas modificando o processo produtivo e a organização do trabalho. As consequências para os trabalhadores têm sido perversas. Os trabalhadores vêm enfrentando a precarização do trabalho com perdas de conquistas trabalhistas, perda do poder aquisitivo, intensificação de jornadas de trabalho, a inexistência de ações eficazes na promoção de sua segurança e saúde no trabalho, desemprego, entre outros.

Diante da degradação das relações e condições de trabalho, notadamente se evidencia a sujeição dos trabalhadores, sugerindo uma espécie de consensualidade, garantindo o engajamento e comprometimento deles com a organização. O controle dos comportamentos heterogêneos dos indivíduos ocorre pela ação disciplinar como salienta Foucault (1999). A disciplina, como uma variação do poder se configura em um conjunto de normas que definem punições ou recompensas aos comportamentos considerados adequados ou inadequados no espaço institucional. Portanto, nos espaços de trabalho, a disciplina favorece o alcance dos objetivos da organização em um processo de submissão dos seus membros.

Em estudo realizado no setor bancário, Soboll (2007) analisou quatro dispositivos disciplinares presentes na organização do trabalho. Seriam estes: disciplina do sucesso, a disciplina da vergonha, a disciplina do medo e a disciplina da fome e do consumo. A

disciplina do sucesso leva o indivíduo a buscar cumprir as demandas organizacionais pela possibilidade de crescimento profissional; a disciplina da vergonha busca garantir o comprometimento do trabalhador ao tentar evitar as situações constrangedoras ou humilhantes no trabalho; a disciplina do medo é obtida com ameaças fundamentalmente de demissão e a disciplina da fome e do consumo apontam para a necessidade de garantia da subsistência e para a manutenção de um *status* obtido por uma determinada capacidade de consumo.

Os avanços tecnológicos são apontados por Linhart (2007) como responsáveis pela necessidade percebida pelos gestores de envolver os trabalhadores com os novos processos produtivos. Nos moldes tayloristas-fordistas é o conhecimento do trabalhador que é mobilizado para superar as dificuldades muitas vezes impostas pelas prescrições gerenciais. Apesar da *expertise* do trabalhador não ser reconhecida, clandestinamente os trabalhadores encontram soluções cotidianas para superação dos problemas que o trabalho lhes impõe. Com a introdução de novas máquinas e equipamentos, os conhecimentos, fruto da astúcia operária, não são mais adequados e o desrespeito às instruções pode comprometer a rentabilidade.

A cooperação e confiança dos trabalhadores tornam-se fundamentais e a transparência assume papel de destaque. Paulatinamente, o controle externo exercido pela gestão no modelo taylorista-fordista passa para a necessidade da criação de mecanismos capazes de mobilizar subjetivamente os trabalhadores em prol da produtividade e lucratividade. Assim, as ações gerenciais se voltam para o estabelecimento de uma cultura empresarial em que valores e regras da organização devem ser interiorizados pelos trabalhadores.

A cooptação da subjetividade do trabalhador ocorre através de um discurso de valorização da pessoa, situação há muito tempo desejada. Através de uma perspectiva individualizadora propõe-se o estímulo às competências, à autonomia, ao crescimento pessoal e se evidencia para o sujeito, desta feita, o seu papel e sua relevância para a empresa. Objetiva-se fazer com que o empregado se sinta ator e aliado da empresa (LINHART, 2007).

De outra feita, o desemprego estrutural se configura como elemento para a emulação pelo medo. O trabalhador a tudo se submete pelo temor de perder o emprego. A gestão, subliminarmente ou não, utiliza-se deste fato para garantir a cooperação de seus subordinados, para os quais o que está em jogo é a estrita lógica individual de sobrevivência.

Ainda, a liberdade, autonomia, criatividade casam-se com a atribuição de maiores responsabilidades, ou melhor, a uma autonomia e liberdade vigiadas que não permitem margem para as tomadas de decisão de fato importantes e as quais se sobrepõem maiores responsabilidades. Para Linhart (2007) torna-se improvável que nesse contexto se estabeleça relações de confiança entre os integrantes da organização.

Influenciada pelo processo de reestruturação produtiva e adotando o sistema de gestão pautado na qualidade total, a ALBRAS reorganiza seu processo produtivo, provocando mudanças na organização do trabalho.

No âmbito da gestão da segurança e da saúde ocupacional, esta orientação se sente pela adoção dos princípios da gestão da qualidade total. Assim, a ênfase nos processos aponta para atividades que devem ser executadas pautadas em regras e normas da empresa, de modo que não conformidades devem ser eliminadas. Outra característica é a valorização das lideranças das quais emanam as diretrizes que norteiam todas as ações, bem como, o papel dos gestores de catalisadores, mobilizadores das equipes, conduzindo-os à assimilação dos valores da cultura organizacional. A utilização de tecnologia deve buscar no mercado padrões de referência para a melhoria de processos, condições de trabalho e proteção ao meio-ambiente. E por fim, a concepção sobre a importância do comprometimento das pessoas para que enfim possam ser alcançadas as metas estipuladas pela empresa.

Evidencia-se, desta feita, como o paradigma da saúde ocupacional se coaduna ao modelo de gestão pautado na qualidade. Assim, a concepção de que a prevenção se faz a partir do cumprimento de regras e prescrições, definidas em última instância pelo *staff* gerencial e pelo corpo técnico, excluindo os trabalhadores das tomadas de decisão sobre questões referentes à sua segurança e saúde no trabalho, refletem tal assertiva.

No contraponto, o acidente de trabalho frequentemente resulta de uma não conformidade, do não cumprimento do prescrito em termos de segurança. Concepção que se aproxima da ênfase na segurança como fruto do comportamento consciente do trabalhador, ao qual cabe cumprir com as regras que lhe foram transmitidas, ao mesmo tempo em que reafirma a ideologia da culpabilização que se expressa no entendimento de ato inseguro como causa do acidente.

Por outra via, o emprego da tecnologia como melhor estratégia para aumentar a capacidade produtiva e a lucratividade pauta-se na mesma lógica defendida pelos profissionais da saúde ocupacional que concebem como ideal para o controle do risco a utilização de tecnologia nos processos de trabalho que prescindam da ação humana. Concepção manifesta na entrevista com técnico do SESMT da empresa: “Então a projeção de metal hoje pra gente é um, digamos assim, um dos riscos maiores que tem. Por quê? Porque tá muito na mão do homem. A ideia é cada... se a gente conseguisse é... digamos assim, transformar isso, se fosse robotizado, seria ótimo.” Frente à impossibilidade de se estabelecer a extinção do risco ou sua contenção pelo emprego de barreiras, lança-se mão do engajamento do

trabalhador, cuja tomada de consciência sobre a importância da segurança ocorre a partir da inserção do indivíduo em uma cultura de segurança.

Do mesmo modo em que a qualidade do que se produz reflete a padronização de procedimentos para a sua feitura e não uma característica intrínseca do que foi produzido. A Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional sob o pilar da qualidade total, ao se ater sobre o ambiente do trabalho e o controle de seus riscos, assim como, a consciência e ao comportamento individual do trabalhador, desconsidera a organização do trabalho no que ela apresenta como traço mais marcante – resultar das relações que os sujeitos estabelecem no e pelo trabalho. Relações interpessoais atravessadas pelo poder, pelo conflito, pela competição, mas ao mesmo tempo capazes de ser expressão da cooperação e da solidariedade.

O discurso da gestão pela qualidade fortalece o paradigma da Saúde Ocupacional, desconsiderando a dimensão das relações sociais na compreensão e nas ações no campo da segurança e saúde do trabalhador. Nesta medida, a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho traz contribuições ao focar a dimensão da subjetividade que se forja a partir das relações sociais estabelecidas no trabalho.

A questão norteadora do estudo proposto pode então ser respondida – Em que medida a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, calcada na Gestão da Qualidade Total aponta para o inverso do que se propõe, ou seja, o bem-estar no trabalho?

O sofrimento dos trabalhadores adoecidos se associa ao modo como a organização do trabalho se configura na empresa. As mudanças decorrentes do processo de reestruturação produtiva ocasionando redução do quadro de trabalhadores diretos e aumento no número de trabalhadores terceirizados, intensificação da jornada de trabalho constituem-se o cenário que aponta para discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Aspecto que se revela no âmbito da segurança e saúde do trabalhador.

A sobrecarga de trabalho gerada, aumento da pressão por produção e prescrições que não condizem com a realidade de trabalho levam o trabalhador a buscar superar as adversidades da sua atividade laboral, muitas das vezes passando por cima das normas e regras de segurança no intuito de atingir o que dele é esperado. O não cumprimento do prescrito em termos de segurança ou a omissão de um acidente resultam em modalidades diversas de penalidades que se estendem desde advertência verbal até nos casos mais extremos, a demissão. Aspecto gerador de sofrimento para o trabalhador que se vê impossibilitado de lançar mão de sua *expertise* e assim vive a punição como não reconhecimento pelo seu trabalho e mais, do seu engajamento e envolvimento com a empresa.

De outra feita, apesar de todo o discurso sobre autonomia, maior liberdade, possibilidade de participação através de CIPA e CCQ, a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da ALBRAS é realizada por gestores e técnicos que em última instância detêm o conhecimento e o poder. Poder de decisão, poder de demissão, em que se torna nítida a exclusão dos trabalhadores.

O adoecimento em sua relação com o trabalho se evidencia quando já não é possível para o trabalhador manter-se na linha produtiva. Entendemos que remete ao sofrimento não somente por impossibilitar o trabalhador para a execução de sua atividade, mas fundamentalmente por ser dotado pela organização do trabalho de um sentido estranho ao trabalhador – de ao estar adoecido não ser produtivo, de não mais ser trabalhador. O que também é vivenciado pelo sujeito como falta de reconhecimento por sua dedicação e empenho. Vejamos o que nos diz Bruno, ex-operador:

Até nisso aí a gente acha que a empresa não reconheceu, as pessoas que trabalham lá dentro não reconheceram. Porque se tivesse reconhecido a gente não via tantos colegas como eu aí ... eu dou graças a Deus de estar amparado e os outros colegas aí, que não tem como e vive uma situação hoje delicada até para poder se manter e manter a família. E deu o sangue. Tudo bem que recebia, mas também o trabalho não era de graça. Aí eu acho que nesse ponto aí a empresa deixou a desejar foi muito (Bruno, ex-operador).

A empresa investe em marketing interno e externo cuja tônica é autovalorização que se sustenta no rol de certificações de qualidade. O discurso que enfatiza o próprio valor da empresa ambiciona gerar nos trabalhadores o desejo de nela trabalhar ou nela permanecer. Aspecto que se associa a necessidade de trabalho, mas que a partir desta se amplia, pois ainda hoje trabalhar em uma empresa como a ALBRAS é adquirir um *status*, aqueles que conseguem passam a compor uma espécie de elite operária do Estado. Entretanto, para aqueles que dela fazem parte, o cotidiano logo evidencia a distância entre a empresa fetiche e o trabalho real suscitando nos trabalhadores decepção, revolta e tristeza.

Inacessível à sociedade como de fato é, amparada pela imagem auto construída, a ALBRAS se apresenta como expressão da possibilidade de desenvolvimento exitoso para uma região inóspita e sem tradição industrial, como afirmam seus gestores. Ela serve como modelo de “empreendimento de sucesso para toda a região” e de modelo para outras empresas, pautada no discurso da responsabilidade social.

A empresa ao longo dos anos tem patrocinado e organizado eventos como o PREVNORTE⁵⁹. Evento que assume caráter técnico-científico, voltado mais especificamente para profissionais e estudantes da área de segurança. Ao compor a comissão organizadora do evento, a ALBRAS assim como outras empresas tem a oportunidade de apresentar seus casos exitosos, considerados boas práticas na prevenção da segurança e saúde dos trabalhadores a um público desejoso de qualificação. Oportunidade que difunde concepções acerca da Segurança e Saúde do Trabalhador sob o paradigma da Saúde Ocupacional adotado pela empresa.

O modelo abraçado contribui para a negação dos acidentes de trabalho ou frente a sua obviedade, tende a culpabilização do trabalhador. Neste cenário, ele se vê à deriva de qualquer direito trabalhista e teme a demissão.

A ação do Estado, por sua vez, em que pese os avanços no âmbito da Saúde e em especial da Saúde do Trabalhador apresenta muitas deficiências no que tange a garantia do cumprimento da legislação. Neste campo, assim como na fiscalização dos ambientes de trabalho cujo um melhor resultado poderia garantir ações de prevenção muito mais do que a mínima garantia dos direitos previdenciários, de assistência e reabilitação o Estado é ineficiente.

Ao afirmar que, na sua relação metabólica com a Natureza, o homem a transforma, mas ao mesmo tempo transforma a si mesmo, Marx demonstra como o homem na sociedade capitalista ao produzir coisas (mercadorias) cria relações sociais coisificadas e é dominado pela própria mercadoria. No mercado, o capitalista compra tudo o que é necessário a um processo de trabalho (meios de produção e força de trabalho). No caso da força de trabalho, esta deixa de pertencer ao trabalhador no momento que a vende para o dono do capital, tornando-se possível o seu processo de consumo pelo proprietário. Desta feita, o processo de trabalho pode ser entendido como “um processo entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem [...]” (MARX, 1983, p. 154).

No trabalho realizado junto aos trabalhadores italianos do setor fabril, no final da década de 1960, Berlinguer (1983) refere-se a um sentimento de indignação e raiva frente ao acidentamento/adoecimento. Ele revela a consciência desses trabalhadores de serem explorados pelo capital, retratando as bases do movimento operário italiano.

⁵⁹ O PREVNORTE é considerado o mais importante evento na área de segurança, saúde do trabalhador e meio ambiente da região norte. Fruto da iniciativa de representantes de empresas e instituições governamentais resulta do I Simpósio de Prevenção e Atuação de CIPA nas Empresas, juntamente com a CANPAT - Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Ministério do Trabalho ocorridos em 1998.

Cinquenta anos depois, na realização do presente estudo, inserido no contexto da reestruturação produtiva, observou-se, em variadas situações, como os acidentes de trabalho são negados pela organização, pelo Estado e muitas das vezes pelo próprio operário que teme a demissão.

O acidentamento/adoecimento do trabalhador macula a imagem da empresa e revela a fragilidade do seu discurso de “responsabilidade social”; traz ônus aos cofres do Estado que resultam em pagamento de benefícios e aposentadorias aos trabalhadores acidentados e adoecidos, expondo de forma patente a vulnerabilidade do trabalhador frente aos interesses da organização. Mais que tudo, lança luzes sobre o embate capital X trabalho presente no espaço da produção e no seio da sociedade, o qual revela a força de trabalho como mercadoria ou uma peça da engrenagem do processo produtivo, passível de reposição ao menor sinal de falha.

A ofensiva do capital na Amazônia, através do processo de reestruturação produtiva, encontrou instrumentos eficazes para impedir a organização dos trabalhadores. Como relata Santiago (2007), a ALBRAS é palco das primeiras lutas do movimento operário por acordos coletivos e contra os programas de qualidade total, assim como, é ela que enfrenta a primeira greve de trabalhadores contra uma grande empresa da região.

De outra feita, também é na ALBRAS que o movimento operário será fortemente combatido na medida em que se impõe um violento processo de reestruturação produtiva. A redução de seu contingente direto de trabalhadores em quase 50% impacta negativamente no movimento sindical que não será capaz de responder aos desafios que se apresentam naquele momento. A ação sindical na região de Barcarena tem sido fragilizada no embate com as grandes empresas e hoje existem sindicatos cooptados por seus interesses, sindicalistas mais combativos sofrem ameaças e enfrentam processos judiciais.

Nesta conjuntura, o trabalhador, ao lidar com o real do trabalho estruturado em uma dada organização do trabalho, vivencia o distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o que lhe suscita um sentimento de fracasso, ou seja, assume contornos afetivos. Para lidar com o sofrimento elabora mecanismos de defesa que de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho são favorecedoras da condição de alienação.

O sofrimento do trabalhador não encontra acolhida, seja por parte da gestão, posto que essa só o compreende como adoecimento físico que implica afastamento do trabalho, assim como, não é dimensionado pelos técnicos responsáveis pelo SESMT da empresa e pelos profissionais de saúde de um modo geral, cujo olhar também se volta para o adoecimento do corpo. A própria linguagem manifesta nos laudos e relatórios escamoteiam o sofrimento, ao

utilizar-se do CID e de expressões técnicas que falam muito mais de partes do corpo lesionadas ou não do que sobre o sujeito. Todavia, o sofrimento negado impossibilita a ação para a sua superação.

Entretanto, o trabalho não só suscita uma experiência pática, o sofrimento pode ser o ponto de partida no intuito da ação sobre o mundo. Segundo Dejours (2004d, p. 28) “o sofrimento é ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo”.

Revelar o sofrimento assumindo um compromisso com a verdade, essa é a proposição da Psicodinâmica do Trabalho, pois recusar o acesso ao drama vivenciado é recusar possibilidade posterior de ação, o que contribui para a manutenção do sofrimento (DEJOURS, 2004a). Deve-se considerar, ainda, que a proposta deste autor tem por finalidade o significado das condutas humanas e não propõe, diretamente, ações, pois elas devem ser de autoria dos próprios trabalhadores.

Para Dejours (2004a), não basta trocar o poder de mãos, haja vista, que isso não resolve a questão do sofrimento, posto que, a complexidade e a racionalidade das estratégias defensivas contra o sofrimento no trabalho são irreduzíveis às estratégias dos atores. Uma das questões fundamentais apresentadas pela Psicodinâmica do Trabalho é de uma concepção de ação que só é racional se considerar o papel da subjetividade no trabalho e dela se alimentar. A ação coletiva é racional se ela se der como objetivo não somente de luta contra a injustiça, mas se buscar a celebração da vida. Nas ações voltadas para a melhoria da organização do trabalho reside a luta pela vida, a luta pela saúde.

Espaços como da ADRVDT apresentam-se como estratégias utilizadas pelos trabalhadores no reconhecimento que o trabalho adocece e como espaços solidários no combate as injustiças cometidas contra os trabalhadores adoecidos e acidentados. Forjar espaços públicos de fala no interior da empresa seria o passo seguinte resultado da ação coletiva dos trabalhadores, espaço capaz de trazer a pauta de discussão, a organização do trabalho e através da qual, mediações fossem construídas em prol de um trabalho prazeroso. O momento de mudança vivido atualmente pela empresa, a partir de sua compra pela Norsk Hydro, pode se configurar como um momento oportuno para que os trabalhadores possam ser ouvidos.

No cenário regional, frente às obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do Governo Federal e da expansão das fronteiras através de novas atividades produtivas, a inserção do tema Segurança e Saúde do Trabalhador visando à efetiva implantação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho torna-se premente às

diversas instituições públicas cujas ações fazem interface com o trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores. Do mesmo modo, necessita ser inserido nos debates com a sociedade e os coletivos de trabalhadores, pois a saúde do trabalhador deixa de ser utopia, quando resulta da ação política dos atores sociais, em especial dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO ALUMÍNIO. **Produção e Consumo de Alumínio no Brasil**. Disponível em: <<http://www.minalex.com.br/aluminio.html>>. Acesso em: 07 ago. 2006.

_____. **Relatório de Sustentabilidade da Indústria do Alumínio**. São Paulo: ABAL, 2005. Disponível em: <http://www.abal.org.br/servicos/biblioteca/rel_sustentabilidade.asp>. Acesso em: 29 out. 2008.

_____. Desenvolvimento Sustentável – **Alumínio e Saúde: Especialistas demonstram que alumínio não prejudica a saúde**. nov/2003. Disponível em: <http://www.abal.org.br/noticias/lista_noticia.asp?id=97&canal=6>. Acesso em: 12 ago. 2006.

ALBRAS. **Relatório anual ALBRAS 2010**. Barcarena, 2010a. Disponível em: <<http://www.albras.net/Relatorios/RelatorioAnual2010ALBRAS.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2011.

_____. **Processo produtivo**. Barcarena, 2010b. Disponível em: <<http://www.albras.net/processoProdução.htm>> Acesso em: 27 out. 2010

_____. **Relatório de sustentabilidade da ALBRAS 2009**. Barcarena, 2009. Disponível em: <<http://www.albras.net/Relatorios/RelatorioAnual2009ALBRAS.pdf>>. Acesso em: 13 jan.2011.

_____. **Informações institucionais**. Barcarena, 2008a. Disponível em: <<http://www.albras.net/infoinstitucional.htm>>. Acesso em: 30 set. 2008.

_____. **Apresentação**. Barcarena, 2008b. Disponível em: <<http://www.albras.net/apresentacao.htm>>. Acesso em: 01 out. 2008

_____. **Relatório anual ALBRAS 2007**. Barcarena, 2008c. Disponível em: <<http://www.albras.net/Relatorios/RelatorioAnual2007ALBRAS.pdf>>. Acesso em: 30 set 2008.

_____. **Relatório de sustentabilidade da ALBRAS 2007**. Barcarena, 2007. Disponível em: <<http://www.albras.net/Relatorios/RelatorioSsumentabilidade2007ALBRAS.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2008.

_____. Sistema de gestão de segurança e saúde da ALBRAS. Barcarena, [2005?].

ALMEIDA, I. M. Trajetória da análise de acidentes: o paradigma tradicional e os primórdios da ampliação da análise. **Interface: comunicação, saúde, educação**. Botucatu, v. 9, n. 18, p. 185-202, jan./jun. 2006.

ALMEIDA, I. M.; JACKSON FILHO, J. M. Acidentes e sua prevenção. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 7-18, 2007.

ALVARADO, L. M. Determinación del indicador de riesgos industriales de plantas reductoras de aluminio primario em venezuela. **Metodología Industrial**, La Habana, v. 25, n. 3, p. 36-48, 2004.

ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

_____. **Trabalho e mundialização do capital**: o novo (e precário) salariedade tardio. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/Trabalho%20e%20Mundialização%20do%20Capital.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2010.

ALVES, R. **Variações sobre o prazer**: [Santo Agostinho, Nietzsche, Marx e Babette]. São Paulo: Planeta, 2011.

AMARAL, M. D. B. et al. A outra face da cidade-empresa: assentamentos urbanos na área de influência do projeto Albras-Alunorte. In: TRINDADE JÚNIOR, Saint-Clair C; ROCHA, Gilberto M. (Orgs.). **Cidades e empresa na Amazônia**: gestão do território e desenvolvimento local. Belém: Paka-Tatu, 2002. p. 237-271.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: UNICAMP, 2007.

ARENDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Prefácio de Thomaz Wood Jr. Aparecida: Idéias e Letras, 2007.

BERLINGUER, G. **A saúde nas fábricas**. Tradução de Hanna Augusta Rothschild com colaboração de José Rubem de Alcântara Bonfim e apresentação de Márcio dos Santos Melo. São Paulo: CEBES-HUCITEC, 1983.

BERNARD, C.; GRUZINSKI, S. **História do novo mundo**: da descoberta à conquista, uma experiência européia, 1492-1550. Tradução: Cristina Muracho. 2. ed. São Paulo: EDUSP, 2001.

BERNARDO, M. H. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BÍBLIA DE JERUSALÉM. Direção da "École Biblique de Jérusalem". São Paulo: Paulus, 1973.

BOLTANSKI, L. **As classes sociais e o corpo**. Tradução: Regina A. Machado; organização de texto: Maria Andréa Loyola e Regina A. Machado. 3. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução: Ivone C. Benedetti; revisão técnica: Brasília Sallum Jr. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, P. (Coord.) **A miséria do mundo**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 939-952, out./dez. 2005.

BRASIL. Departamento Nacional de Produção Mineral. **Informe mineral**: desenvolvimento e economia mineral. Brasília, v. 5. 2sem. 2006. Disponível em: <http://www.dnpm.gov.br/mostra_arquivo.asp?IDBancoArquivoArquivo=119>. Acesso em: 16 jun. 2007.

_____. **Informe mineral regional norte: Amazônia:2008/2007.**[2008?].Disponível em: <http://www.dnpm.gov.br/mostra_arquivo.asp?IDBancoArquivoArquivo=2742>. Acesso em: 10 jan. 2011.

_____. **Economia mineral do Brasil**. Coordenação, Antônio Fernando da Silva Rodrigues. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.dnpm.gov.br/conteúdo.asp?IDSecao=68>>. Acesso em: 05 set. 2011.

_____. **Informe Mineral Pará: 2008/2007**. Belém, 2008. Disponível em: <http://www.dnpm.gov.br/mostra_arquivo.asp?IDBancoArquivoArquivo=2215>. Acesso em: 29 out. 2008.

_____. Previdência Social. **Anuário estatístico da Previdência Social 2006**. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/aeps2006/15_01_03_01.asp>. Acesso em: 01 set. 2008.

_____. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário**: NTEP.[Brasília, 201-] Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=463>>. Acesso em: 07 jun. 2011.

CARBONELL, C. M; RAMOS, O. D.; MACHIN, E. G. Estudio exploratorio en trabajadores expuestos a aluminio en la Central Electronuclear "Juraguá". **Revista Cubana de Higiene y Epidemiología**, La Havana, v. 33, n. 1, 1995. Disponível em: <http://www.bvs.sld.cu/revistas/hie/vol33_1_95/hie03195.htm>. Acesso em: 05 set. 2011.

CARDOSO, M. R. Entrevista: Christophe Dejours. **Ágora**: estudos em teoria psicanalítica, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 89-94, jul./dez. 2001.

CARMO, E. D. do. **Gestão do trabalho na indústria do alumínio ALBRAS**: a noção de qualidade e seus interlocutores. Belém: UFPA/NAEA, 2000.

CARTA DE BELÉM. **Documento elaborado na Oficina: Os Impactos na Saúde de Trabalhadoras e Trabalhadores Provocados Pela Cadeia Produtiva do Alumínio**. Belém (PA), 11 a 12 de novembro de 2004.

CASTILHO, D. R. Reestruturação produtiva e suas repercussões na qualidade de vida dos trabalhadores da ALBRAS – Alumínio Brasileiro S/A. [2010]. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO: TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIABILIDADE, 7., 2010. **Anais...** Marília: UNESP, 2010. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/trabalhos-completos-viist-2010.html>>. Acesso em: 2 abr. 2011.

CASTRO, H. A. A saúde dos trabalhadores da cadeia produtiva do alumínio. In: ALMEIDA, R. (Org). **Alumínio na Amazônia: saúde do trabalhador, meio ambiente e movimento social**. São Luís: Fórum Carajás, p. 55-78, 2009.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995. (Biblioteca da Educação, Série 1, Escolas, v.16).

CICCANTELL, P. Globalização e desenvolvimento baseado em matérias-primas: o caso da indústria do alumínio. **Novos Cadernos NAEA**, Belém, v. 8, n. 2, p. 41-72, dez. 2005.

COELHO. M. C. N.; MONTEIRO, M. A.; COTA, R. G. Introdução: Mineração Industrial em Questão. In: COELHO. M. C. N.; MONTEIRO, M. A. (Orgs.). **Mineração e reestruturação espacial da Amazônia**. Belém: NAEA, 2007. p. 25-37.

CORDEIRO, R. et al. Subnotificação de acidentes de trabalho não fatais em Botucatu, SP, 2002. **Rev. de Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 254-260, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.php?script=sci_arttex&pid=S0034-89102005000200017>. Acesso em: 5 set. 2011.

CRU, D.; DEJOURS, C. Saberes de prudência nas profissões da construção civil: nova contribuição da psicopatologia do trabalho à análise da prevenção de acidentes na construção civil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 15, n. 59, jul./set. 1987.

DE LA GARZA TOLEDO, E. La flexibilidad del trabajo em América Latina. **Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho**, México, DF, v. 3, n. 5, p. 129-157, 1998.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr/jun. 1986.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 3. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

_____.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3. p. 98-104, maio/jun. 1993. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/era.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901993000300009.pdf>. Acesso em: 09 set 2011.

_____. A carga psíquica do trabalho. In: _____. ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

_____.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: _____. ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

_____. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELMAR, L. I. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004a. p. 47-104.

_____. A metodologia em psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELMAR, L. I. (Orgs.) **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004b. p. 105-126.

_____. Sofrimento e Prazer no trabalho: a abordagem pela psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELMAR, L. I. (Orgs.) **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004c. p. 141-155.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004d.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007a.

_____. Biologia, psicanálise e somatização. In: VOLICH, R. M.; FERRAZ, F. C.; ARANTES, M. A. de A. C. (Orgs.) **Psicossoma II**: psicossomática psicanalítica. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. p. 45-57.

_____. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Orgs.) **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007c. p. 13-26.

_____. Novas formas de servidão e suicídio. In: MENDES, A. M. (Org.) **Trabalho e saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008. p. 26-39.

DEL RÍO, H.E.S. **El alumínio**: su relación com la enfermedad de Alzheimer. 2004. [Guadalajara]. Disponível em: <<http://hector.solorzano.com.mx/articulos/aluminio.html>>. Acesso em: 5 ago. 2006.

DOZER, D. M. **América Latina**: uma perspectiva histórica. Tradução: Manoel Vallandro. 2. ed. Porto Alegre: Globo, 1974.

DUBY, G. (Org.). **História da vida privada**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990. v. 2: Da Europa feudal à Renascença.

DUMONT, L. **O individualismo**: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

DWYER, T. **Vida e morte no trabalho**: acidente de trabalho e produção social do erro. Campinas: Ed. da UNICAMP; Rio de Janeiro: Multiação, 2006.

ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

ESF 2008 – **Dicionário de Economia**. Disponível em: <http://www.esfgabinete.com/dicionario/?imprimir=1&conceito=Joint_Venture>. Acesso em: 24 out. 2008.

FALEIROS, V. de P. **O trabalho da política**: saúde e segurança dos trabalhadores. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

FERLINI, V. L. A. **A civilização do açúcar: séculos XVI a XVIII**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

FIGUEIREDO, L. C. M. **A invenção do psicológico: quatro séculos de subjetivação 1500-1900**. 7. ed. São Paulo: Escuta, 2007.

_____.; SANTI, P. L. R. **Psicologia - uma (nova) introdução**. 3. ed. São Paulo: EDUC, 2008.
FLEURY, M.T.L. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

_____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**; tradução de Raquel Ramalhete. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

FRANCO, T. A centralidade do trabalho na visão da psicodinâmica de Dejours. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p. 309-321, maio/ago. 2004.

FREUD, S. Totem e tabu: e outros trabalhos [1913]. In: _____. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Edição standard brasileira. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. XIII.

_____. Psicologia de grupo e análise do ego [1921] In: _____. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Edição standard brasileira. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. XVIII.

_____. O futuro de uma ilusão [1927]. In: _____. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Edição standard brasileira. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. XXI.

_____. O mal-estar na civilização [1930]. In: _____. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Edição standard brasileira. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. XXI.

FRIEDMANN, G. **O trabalho em migalhas: especialização e lazeres**. São Paulo: Perspectiva, 1983.

GADAMER, H. G. **Verdade e Método II: complementos e índice**. 2. ed. Petrópolis: Vozes; Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2004. (Pensamento Humano)

GALEANO, E. **Memórias do Fogo (I): nascimentos**. Tradução: Eric Nepomuceno. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

_____. **As veias abertas da América Latina**. Tradução de Galeano de Freitas. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978 (Estudos Latino-Americanos, v. 12)

GIDDENS, A. **Capitalismo e moderna teoria social**. 6. ed. Lisboa: Presença, 2005. GOMES, V. L.B. Novas estratégias empresariais e repercussões nas condições de trabalho: reflexões sobre o caso Albras. In: COUTO, R. C.; CASTRO, E. R.; MARIN, R. A. (Orgs.). **Saúde, trabalho e meio ambiente: políticas públicas na Amazônia**. Belém: NAEA, 2002. p. 260-289.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ. **Plano de Desenvolvimento Regional Sustentável – Região de Integração Tocantins.** p. 08; 72. Disponível em: <http://www.seir.pa.gov.br/sites/default/files/PDRS%20TOCANTINS_Vers%C3%A3o%20Final.pdf> Acesso em: 05 jul. 2011.

GRAÇA, L. **Europa: uma tradição histórica de protecção social dos trabalhadores.** [S.l...: s.n.] 2000. Disponível em: <<http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos25.html>>. Acesso em: 20 ago. 2008. Parte I. Parte II.

GUINALZ, J. P. **O acesso à justiça na sociedade amazônica: os casos de adoecimento e demissão de trabalhadores da ALBRAS.** 2008. Disponível em: <<http://FOFsite/arquivos/bibliotecavirtual/teses/IBAPtesesPDF/Oacessoajustica.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2008.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HEKMAN, S. J. **Hermenêutica e sociologia do conhecimento.** Lisboa: Edições 70, 1986.

HELOANI, J. R. **Organização do Trabalho e Administração: uma visão multidisciplinar.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2003.

_____; CAPITÃO, C. G. Formulações Gerais sobre o Objeto de Pesquisa em Psicologia: Estudo de Caso. In: MATIAS, M. C. M.; ABIB, J. A. D. (orgs.). **Sociedade em Transformação – estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade.** Londrina: Eduel, 2007. p. 17-35.

_____; LANCMAN, S. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, São Paulo v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3a08.pdf>> Acesso em: 30 set. 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA E ECONOMIA APLICADA; AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **Boletim de Conjuntura Industrial**, [S.l.] 15, jan. 2007. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/boletim_ipea_abdi/Boletimconjuntura15.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Estudo sobre a Cadeia Produtiva do Alumínio na Região Norte do Brasil.** São Paulo, dezembro de 2008.

JACQUES, M da G. C. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 112-119, 2007. Edição especial. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea15.pdf>> Acesso em: 30 set. 2011.

_____. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v151/v15n1a06.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2011.

JACKSON FILHO, J. M.; GARCIA, E. G.; ALMEIDA, I. M. A saúde do trabalhador como problema público ou a ausência do Estado como projeto. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 4-6, 2007.

KUHN, T. S. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

KRÖLLS, T. B. et al. Passado, presente e futuro da medicina do trabalho na Alemanha. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 22, n. 84, p. 15-28, out./dez. 1994.

LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador: vinte anos de história e trajetória. CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 3., 2005, Brasília. 3ª. CNST: Trabalhar, Sim! Adoecer, Não!: **Coletânea de Textos**. Brasília, 2005. p. 133-137. Disponível em: <http://www.bvsmms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/coletanea_textos_econf.pdf> Acesso em: 30 set. 2011.

_____. **Saúde do Trabalhador**: cenários e perspectivas numa conjuntura privatista. 2001. Disponível em: <http://www.medicina.ufmg.br/spt/seminário_franciscolacaz.rtf> Acesso em: 25 ago. 2008.

_____. Saúde dos Trabalhadores: cenários e desafios. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13 (supl. 2), p. 7-19, 1997.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S. E.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 23-34.

_____.;UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2011.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. **Vocabulário de psicanálise**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

LAS CASAS, B. **O paraíso destruído**: a sangrenta história da conquista da América espanhola. Tradução de Heraldo Barbuy. 2. ed. Porto Alegre: L&PM, 2007.

LAZARINOS, J. G. C. **Tratamento de revestimentos gastos de cuba eletrolítica da indústria do alumínio**. 2007. 151 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://www.maxwell.lambda.ele.puc-rio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=10023@1>. Acesso em: 30 set. 2011.

LEIS, H. R. Sobre o conceito de interdisciplinaridade. **Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 6, n. 73, p. 2-23, ago. 2005. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/2176/4455>>. Acesso em: 30 set. 2011.

LEITE, M. de P. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LIMA, R.C.S. Trabalhador 2000: inteligente, criativo, emocionado, participativo... In: BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B.; ARAÚJO, M. D. (Orgs.) **Organizações do trabalho e saúde: múltiplas relações**. Vitória: EDUFES, 2001. p. 55-65.

LINHART, D. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LOPES, J. S. L. **O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

LUCENA, C. A humanidade, a natureza e o trabalho. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, n. 24, p. 51-63, dez. 2006. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/24/art05_24.pdf>. Acesso em: 30 set. 2011.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. In: _____. **Temas de ciências humanas**. São Paulo: LECH, 1978. p. 01-20.

MACHADO, J. M. H.; MINAYO-GOMEZ, C. Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 10, p. 74-87, 1994. Suplemento 1. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/csp/v10s1/v10sup1a06.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2011.

MACHADO, J. M. H.; PORTO, M. F. S.; FREITAS, C. Perspectivas para uma análise interdisciplinar e participativa de acidentes (AIPA) no contexto da indústria de processo. In: FREITAS, C. M.; PORTO, M. F. S.; MACHADO, J. M. H. (Orgs.) **Acidentes industriais ampliados**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2000. p. 49-81.

MARIN, R. E. A. Cidades e empresa na Amazônia: gestão do território e desenvolvimento local. Prefácio. In: TRINDADE JÚNIOR, S. C.; ROCHA, G. M. (Orgs.). **Cidades e empresa na Amazônia: gestão do território e desenvolvimento local**. Belém: Paka-Tatu, 2002. p. 9-12.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista** [S.l.:s.n., 195-?]. Tradução do texto da edição sociética em espanhol de 1951, traduzida da edição alemã de 1848. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000042.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2011.

MARX, K. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2006.

_____. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1982, v.1. Tomo I.

MATTOSO, J. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: COMIN, A.A. et al. (Orgs.) **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994. p. 44-52.

MENDES, A. M. B. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. B. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 13-25.

_____. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____. (Org.) **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

_____. Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, p. 89-96, 2002. Número Especial. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7inspe/a10v7esp.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2010.

_____. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 23, n. 85-86, p. 55-60, 1997.

_____.; MARRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: UNB, 2002. p. 25-42.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2011.

MERCURE, D. Adam Smith - as bases da modernidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 115-136.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. das G.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental e trabalho: Leituras**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 130-142.

MÉSZÁROS, I. **O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2007. (Mundo do Trabalho)

_____. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. Tradução Paulo Cezar Castanheira; Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2006. Resenha de: ANTUNES, R. Para além do capital e de sua lógica destrutiva. **Revista Espaço Acadêmico**, [Londrina], v. 2, n. 14, jul. 2002. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/014/141meszaros.htm>. Acesso em: 25 jul. 2011.

MEZAN, R. **Tempo de muda: ensaios de psicanálise**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

_____. **Freud: pensador da cultura**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.

_____. **A vingança da esfinge: ensaios de psicanálise**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

MIGEOTTE, L. Os filósofos gregos e o trabalho na antiguidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 17-36.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

_____. (Org.) **Pesquisa Social** - teoria, método e criatividade. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: perspectivas e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 21-32, 1997. Suplemento 2. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/esp/v13s2/1361.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário estatístico da Previdência Social 2006**. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/aeps2006/15_01_03_01.asp>. Acesso em: 01 set. 2008.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Saúde e Segurança Ocupacional. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário**. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=463>>. Acesso em: 7 jun. 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Fator acidentário de prevenção**. Disponível em: <<http://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/faces/pages/principal.xhtml>>. Acesso em: 7 jun. 2011.

MONTEIRO, M. de A.; MONTEIRO, E. F. Amazônia: os (des) caminhos da cadeia produtiva do alumínio. In: ALMEIDA, R. (Org.). **Alumínio na Amazônia: Saúde do trabalhador, meio ambiente e movimento social**. São Luís: Fórum Carajás, 2009. p. 15-35.

MONTEIRO, M. de A. Mineração industrial na Amazônia e suas implicações para o desenvolvimento regional. **Novos Cadernos do NAEA**, Belém, v. 8, n. 1, p. 141-187, jun. 2005.

MONTEIRO, M. S.; GOMES, J. da R. De Taylor ao modelo japonês: modificações ocorridas nos modelos de organização no trabalho e participação no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 93-94, p. 29-37, dez. 1998.

MORAES, R. D. **Prazer-sofrimento e saúde no trabalho com automação**: estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo Industrial de Manaus. 2008. 326 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido) - Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Universidade Federal do Pará, Belém, 2008. Disponível em: <http://www.ufpa.br/naea/gerencia/ler_tcc.php?id=110>. Acesso em: 8 jul. 2011.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORIN, E. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002. p. 105-116.

MÜLLER, H. Trabalho, profissão e “vocação”: o conceito de trabalho em Marx Weber. In: MERCURE, D; SPURK, J. (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 234-258.

NASIO, J. D. **O prazer de ler Freud**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

NASSIF, L. F. A. Origens e desenvolvimento da psicopatologia do trabalho na França (Século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum**, Belo Horizonte, v. 8, p. 79-87. Disponível em: <<http://www.fafich.ufmg.br/memorandum/artigos08/artigo07.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2008.

NEVES, E. M. A Ponta do Iceberg: Estudo Sobre Acidentes, “Incidentes” e Doenças de Trabalhadores na Indústria do Alumínio em São Luís – MA. In: ALMEIDA, R. (Org.) **Alumínio na Amazônia: Saúde do Trabalhador, meio ambiente e movimento social**. São Luís: Fórum Carajás, 2009, p. 79-111.

NORUEGUESES compram Albras e Alunorte: multinacional Norsk Hydro, da Noruega, é a nova dona da Albras, Alunorte e da Companhia de Alumina. **Diário do Pará Online**, Belém, 3 maio 2010. Disponível em: <http://www.diariodopara.com.br/N-88443-CADEIA+DO+ALUMINIO++++NORUEGUESES+COMPRAM+ALBRAS+E+ALUNORTE.html>. Acesso em: 30 set. 2008.

NOVAES, H.; DAGNINO, R. O fetiche da tecnologia. **ORG & DEMO**, Marília, v. 5, n. 2, p. 189-210, 2004.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Panorama setorial do alumínio e das empresas integradas: comportamento social e trabalhista: perfil do setor**. Florianópolis, set/2003. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/download/Aluminio.pdf>>. Acesso em: 2 jul. 2011.

ODA, A. M. G. R. O banzo e outros males: o *páthos* dos negros escravos na memória de Oliveira Mendes. **Revista Latino-Americana de Psicopatologia Fundamental**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 346-361, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.fundamentalpsychopathology.org/art/jun2007/ana.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2011.

OFFE, C. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “sociedade do trabalho”**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. v. 1.

O Liberal. **Anúncio ALBRAS**. Domingo, 24 de outubro de 2010.

OLIVEIRA, P. de T. R. de; MOREIRA, A. C. G. Sofrimento psíquico e trabalho hospitalar. **Pulsional: Revista de Psicanálise**, São Paulo, v. 19, n. 185, p. 52-65, mar. 2006. Disponível em: <http://www.editoraescuta.com.br/pulsional/185_06.pdf>. Acesso em: 8 maio 2010.

ORGANISTA, J. H. C. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Enciclopédia de Salud y Seguridad em el Trabajo**. Espanha: Ministério de Trabajo y Assuntos Sociales, 1998. v. 3. Disponível em: <<http://www.mtas.es/insht/encoit/pdf/tomo3/82.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2009.

PALMER, R. **Hermenêutica**. Lisboa: Edições 70, 1999.

PINTO, L.F. **Indústria**: desnacionalização a frio. Adital: notícias da América Latina e Caribe, Fortaleza, 24 maio 2010. Disponível em: <<http://www.adital.org.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=47998>>. Acesso em: 17 ago. 2010.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PIZA, F. T. Empresas do Pará alcançam excelência em segurança. **Revista CIPA**, São Paulo, v. 21, n. 255, p. 42-61, fev. 2001.

POCHMANN, M. **O trabalho sob o fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

PRADO JÚNIOR, C. **História e desenvolvimento**: a contribuição da historiografia para a teoria e prática do desenvolvimento brasileiro. São Paulo: Brasiliense, 1989. p. 33-49.

_____. **Evolução política do Brasil**: colônia e império. 16. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: Fundacentro, 1999.

REY, F. G. **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção de informação. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

RIGOTTO, R. M. Saúde dos trabalhadores e ambiente: por um desenvolvimento sustentável?: desenvolvimento sustentável: o que é? In: CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 3.; 2005, Brasília. 3ª. CNST: Trabalhar, Sim! Adoecer, Não: **Coletânea de textos**. p. 65-70.

SANTI, P. L. R. de. **A construção do eu na modernidade**. Da Renascença ao Século XIX. 5. ed. Ribeirão Preto: Holos, 1998.

SANTIAGO, João Carlos da S. **Trabalho e capital na Amazônia Oriental**: movimento operário versus reestruturação produtiva no complexo ALBRAS-ALUNORTE, 1990-2005. 2007. 281f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2007.

SANTOS, R. L. Tutela jurídica do meio ambiente do trabalho. **Juris Plenum Trabalhista e Previdenciária**, Caxias do Sul, v. 2, n. 6, p. 83-103, jun. 2006. Disponível em: <http://www.plenum.com.br_jp/1pext.dll/Dou/doutra/8bc/96f/976?fn=document-frame.htm&f=templates&2.0>. Acesso em: 30 set. 2011.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental** – o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SIMÕES, R. F.; RODRIGUES, C. G.; AMARAL, P. V. M. Distribuição da rede de oferta de serviços de saúde na região norte: uma análise espacial multivariada. In: RIVERO, S.; JAIME Jr.; F. G. (Orgs.) **As Amazônias do século XXI**. Belém: UFPA, 2008. p. 261-291.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

SKINNER, F.; HOLLAND, J. G. **A análise do comportamento**. Tradução: R. Azzi e M. Bori. São Paulo: USP, 1969.

SOBOLL, L. A. P. A disciplina como “coação da conformidade”: um olhar para a submissão no trabalho. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Orgs.) **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007. p. 143-154.

SPINELLI, J. J. et al. Cancer risk in aluminum reduction plant workers (Canada). **Cancer Causes Control**, Oxford, v. 17, n. 7, p. 939-948, set. 2006.

SPURK, J. A noção de trabalho em Karl Marx. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 189-211.

SZNELWAR, L. I. Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed; Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 35-43.

TAYLOR, C. **As fontes do self: a construção da identidade moderna**. São Paulo: Loyola, 1997.

TEIXEIRA, R. do N. **A história da Albras**. Barcarena: ALBRAS, 2008.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: A erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002. v. 2.

TRANSAÇÃO entre a Hydro e a Vale é concluída. **Diário do Pará**, Belém, p. B7, 1 mar. 2011.

TRINDADE, J. R. B. **A metamorfose do trabalho na Amazônia: para além da Mineração Rio do Norte**. Belém: UFPA/NAEA, 2001.

TRINDADE JÚNIOR, S. C.; CHAGAS, C. A. N. A *company town* do alumínio: concepções e práticas espaciais. In: _____; ROCHA, G. M. (Orgs.) **Cidades e empresa na Amazônia: gestão do território e desenvolvimento local**. Belém: Paka-Tatu, 2002. p. 195-235.

TRINDADE JÚNIOR, S. C.; ROCHA, G. M. Cidade e empresa na Amazônia: uma apresentação do tema. In: _____; _____ (Orgs.) **Cidades e empresa na Amazônia: gestão do território e desenvolvimento local**. Belém: Paka-Tatu, 2002. p. 13-23.

TURATO, E. R. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 507-514,

2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n3/24808.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2010.

VASOPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIEIRA, P. A.; OURIQUES, H. R. Elementos para uma crítica da centralidade do trabalho. **Pesquisa e Debate**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 149-172, 2006. Disponível em: <[http://www.pucsp.br/pos/ecopol/downloads/edições/\(30\)Pedro_antonio.pdf](http://www.pucsp.br/pos/ecopol/downloads/edições/(30)Pedro_antonio.pdf)>. Acesso em: 30 set. 2010.

VILELA, R. A. G.; IGUTI, A. M.; ALMEIDA, I. M. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes de trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 570-579, mar./abr. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n2/26.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2010.

_____; MENDES, R. W.; GONÇALVES, C. A. H. Acidente do trabalho investigado pelo CEREST Piracicaba: confrontando a abordagem tradicional da segurança do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 29-40, 2007. Disponível em: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd67/RodolfoAndrade.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2010.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2007. Cap. V.

WINOGRAD, M. **Genealogia do sujeito freudiano**. Porto Alegre: Artmed, 1998.

ZOLA, E. **Germinal**. Tradução, adaptação e apêndice: Silvana Salermo. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.